

Gender & Diversity

Integration statt Konfrontation

Teil 1: Gender Mainstreaming & Diversity Management
Prof. Dr. Gertraude Krell,
Universitätsprofessorin a. D.

Teil 2: Gender Studies & Diversity Studies
Prof. Dr. Barbara Sieben,
Juniorprofessorin für Human Resource Management,
Schwerpunkt Diversity

Gastvortrag im Rahmen der
V/Ü Organisation, Personal, Geschlecht
PD Dr. Jürgen Grieger, WS 2007/2008
Termin: Do., 20.12.2007, 10-12 Uhr
Ort: Garystr. 21, HS 104a



Gender Studies & Diversity Studies

Gemeinsamkeiten und Unterschiede:

1. Der Forschungsgegenstand
2. Das Verhältnis von Gender und Diversity
3. Verwandte Forschungsgebiete

Der Forschungsgegenstand

Soziale Kategorien und damit verbundene (Macht-)Verhältnisse

Gender
eine spezifische soziale Kategorie



- Männer und Frauen
- Geschlechterrollen und ihre Konstruktion (doing gender)
- Unterschiede vs. Unterscheidungen (Differenz vs. Dekonstruktion)
- Intersektionalität: Überschneidungen mit anderen Kategorien

Diversity
ein Set sozialer Kategorien



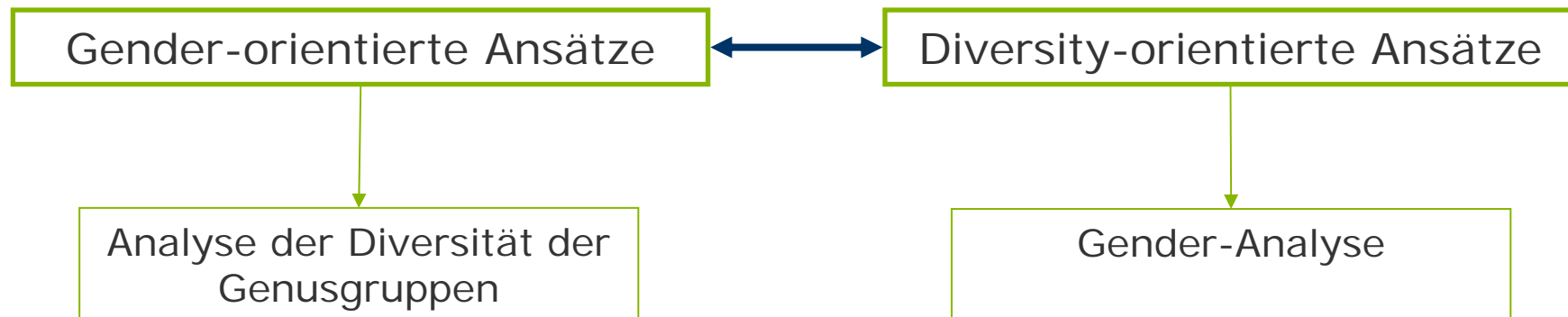
- Sozio-demographische und weitere (Identitäts-)Merkmale, z.B. Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund
- Unterschiede vs. Unterschiede und Gemeinsamkeiten

↪ Ungleichheiten, Bedingungen für Chancengleichheit, ↩
Effizienzwirkungen

Das Verhältnis von Gender und Diversity

Eine Frage von Ausgangspunkten und Schwerpunkten

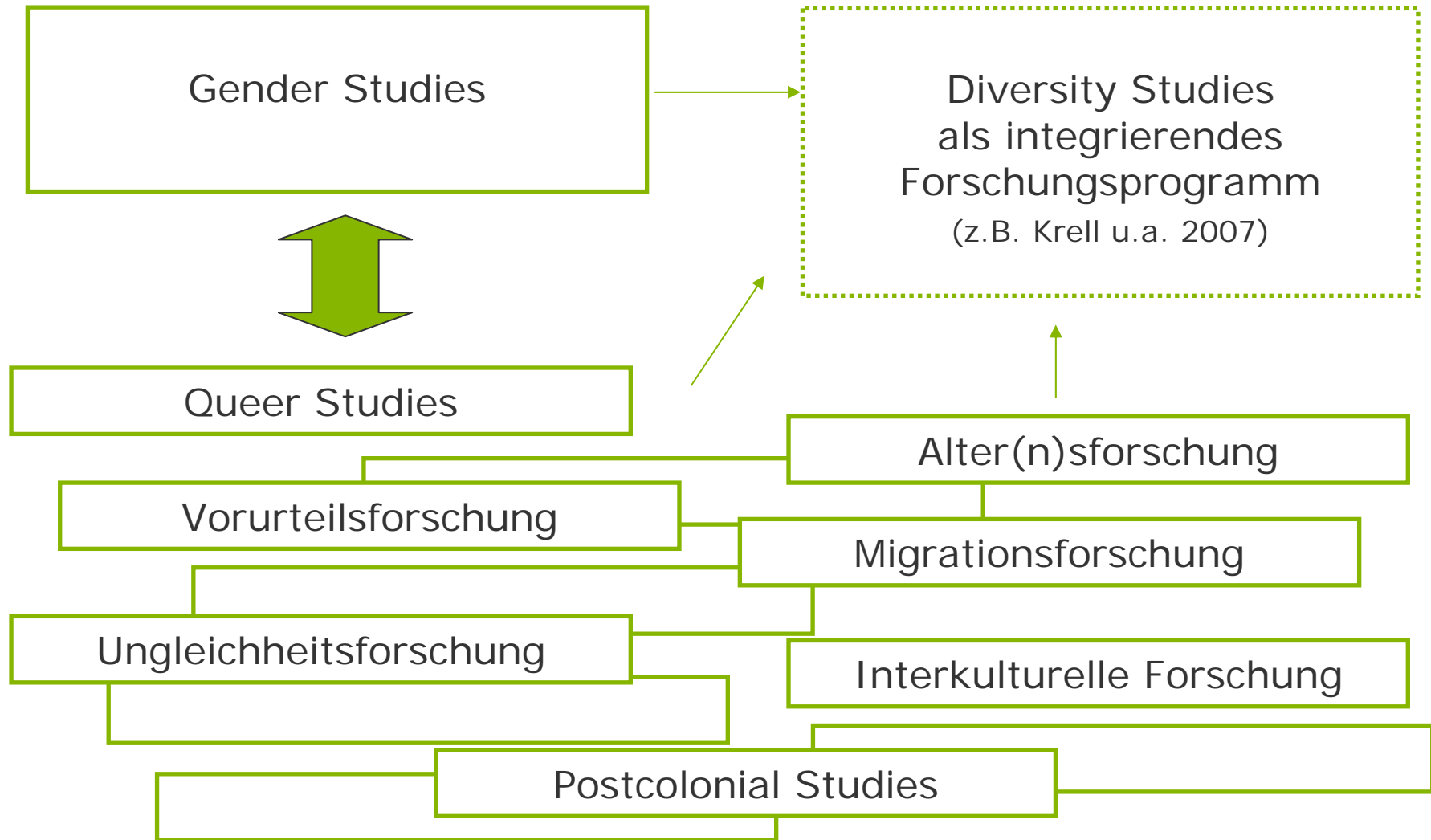
(vgl. z.B. Hanappi-Egger 2006; Krell 2008)



Zum Beispiel:

- Reproduktion von Geschlechterverhältnissen durch Betriebsfeiern (Ortlieb/Sieben 2008):
Gender (→ Diversity)
- Diskriminierung bei Bewerbungen (Akman et al. 2005):
Gender ↔ Migrationshintergrund
- Personalstrukturen und -Praktiken in Berliner Unternehmen (www.fu-berlin.de/wiwiss/institute/management/sieben/diversity-projekt/):
Migrationshintergrund → Alter und Geschlecht

Verwandte Forschungsgebiete



Literatur

- Akman, Saro/Gülpinar, Meltem/Huesmann, Monika/Krell, Gertraude (2005), Auswahl von Fach- und Führungsnachwuchskräften: Migrationshintergrund und Geschlecht bei Bewerbungen, *Personalführung*, 38 (10), 72–76.
- Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (2008): River Rafting, Polonaise oder Bowling: Betriebsfeiern und ähnliche Events als Medien organisationskultureller (Re-)Produktion von Geschlechterverhältnissen, in: Krell, Gertraude (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen - Problemanalysen - Lösungen, 5. Aufl., Wiesbaden: Gabler, S. 387-396.
- Hanappi-Egger, Edeltraut (2006): Gender and diversity from a management perspective: Synonyms or complements?, *Journal of Organisational Transformation and Social Change*, 3 (2), 121-134.
- Krell, Gertraude (2008): Gender und Diversity: Eine ‚Vernunftetehe‘ – Plädoyer für vielfältige Verbindungen«, erscheint in: Andresen, Sünne/Koreuber, Mechthild/Lüdke, Dorothea (Hg.), *Gender and Diversity: Albtraum oder Traumpaar*, Wiesbaden.
- Krell, Gertraude/Riedmüller, Barbara/Sieben, Barbara/Vinz, Dagmar (Hg.) (2007): *Diversity Studies*, Frankfurt a.M./New York: Campus.