



## EXECUTIVE SUMMARY

### Effektive Maßnahmen für erfolgreiche Gender Diversity

## **„Gender Diversity Capability (GeDiCap) – die Fähigkeit, Frauen und Männer ihren Stärken entsprechend im Unternehmen einzusetzen“**

### **Abstract**

Nur eine interne Kultur der Vielfalt ermöglicht Unternehmen, auch eine Vielfalt an Talenten an sich zu binden. Gelebte Vielfalt bzw. Diversity ist eine Vorbedingung für Mitarbeiterzufriedenheit und Innovationskraft. Viele Unternehmen/Behörden streben eine Kultur der Vielfalt und Toleranz an, sind aber nicht so erfolgreich, wie sie es sich wünschen, insbesondere mit Blick auf die Förderung weiblicher Talente, der Gender Diversity. GeDiCap beruht auf mehr als 20 Jahren Erfahrung in Gender Diversity und hilft Führungskräften, viele Irrwege und Kosten auf dem Weg zu effektiv arbeitenden gemischten Teams zu vermeiden.

### **Was ist GeDiCap?**

GeDiCap steht für Gender Diversity Capability, also die Fähigkeit, die Diversity-Dimension Gender<sup>1</sup> für den Unternehmenserfolg einzusetzen zu können.

Um Gender Diversity erfolgreich zu implementieren, müssen nachhaltige Strukturen geschaffen werden, die weit über Insellösungen, wie vereinzelte Projekte zur Frauenförderung oder Gleichstellung, hinausgehen. Auch ist die häufig einseitige Betrachtung auf Frauenförderung nicht zielführend. Frauen und Männer mit ihren jeweiligen Lebensentwürfen, mit denen sie ihre Selbstentfaltung häufig selbst einschränken, müssen zusammen betrachtet werden.

Der Verein erfolgsfaktor FRAU hat 23 grundlegende Arbeitsweisen (Basis-Praktiken) bestimmt, mit denen Gender Diversity gelingen kann. Die Festlegung basiert auf der Erfahrung von eFF-Mitgliedern (Frauen und Männern) mit vielen Jahren Erfahrung als Führungskräfte in unterschiedlichen Unternehmen. Alle beteiligten Führungskräfte engagieren sich oder haben sich für Gleichstellungs-, Frauenförderprojekte oder Diversity-Initiativen engagiert und kennen die Vor- und Nachteile der einzelnen Programme (wie Mentoring-Projekte, Etablierung von Frauennetzwerken, Angebot von Familienservices, ...).

Die 23 Basis-Praktiken betreffen fast alle Unternehmensbereiche, von der Unternehmensstrategie, welche die Gender Diversity-Strategie beinhalten sollte, über die Personalpolitik

---

<sup>1</sup> Gender bezeichnet das soziale Geschlecht, welches Frauen und Männern von der Gesellschaft auferlegt wird. Häufig wird auch die sexuelle Orientierung unter dem Begriff Gender eingeordnet. GeDiCap fokussiert nur auf Gender als soziales Geschlecht. Die Prinzipien lassen sich jedoch leicht auch auf alle anderen Diversity-Dimensionen übertragen.

bis zum Marketing, das bei gender-fähigen Unternehmen die Außenwirkung nutzt, um die Rollenstereotype von Frauen und Männern zu verändern.

## Welche Vorteile bringt GeDiCap?

Mit GeDiCap wird der Blick auf die wesentlichen Änderungen in Unternehmen geschärft, ohne die eine endgültige und nachhaltige Umsetzung von Gender Diversity nicht möglich ist. Das Erfahrungswissen der Autorinnen und Autoren der GeDiCap-Basis-Praktiken im Bereich Gender Diversity fußt auf aktivem Engagement seit mehr als 20 Jahren. Damit lassen sich viele Irrwege vermeiden und es gelingt schneller effektive Maßnahmen zu finden.

Für Gender Diversity-Beauftragte bieten die Kriterien eine gute Prüfung der **Vollständigkeit** der eigenen Initiativen. Zudem bieten sie eine Fülle an **Argumentationshilfen** für die notwendige Einbeziehung des Managements und weiterer Influencer, wie dem Qualitätsmanagement, der Produktstrategie und des Changemanagements.

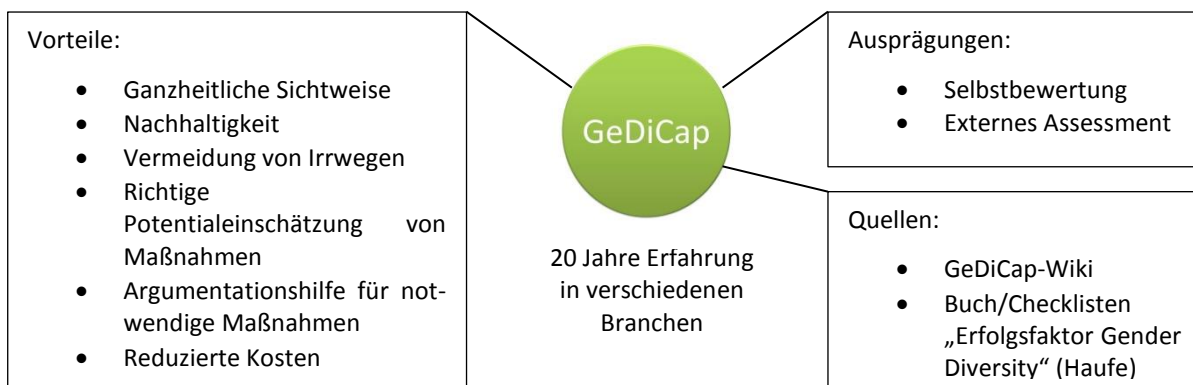


Abbildung 1: Überblick über GeDiCap

**GeDiCap-Assessment:** Neben der Selbstbewertung können auch geschulte GeDiCap-Assessorinnen und –Assessoren eine Bewertung der Gender Diversity-Fähigkeit des Unternehmens vornehmen. Durch die Analyse von Außenstehenden werden Schwachstellen meist effektiver gefunden, weil sie die Arbeitsweisen des Unternehmens neutral und mit Abstand betrachten. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist, dass die externen Assessor/innen ihre Erfahrung aus anderen Unternehmen mitbringen und wichtige Impulse für effektive Maßnahmen geben können.

Mit dem **GeDiCap-Wiki**<sup>2</sup> wird eine gemeinsame Plattform für den Wissensaustausch über Gender Diversity-Themen in Unternehmen angeboten, die auch als Einstieg in das Thema verwendet werden kann. Zu jeder Basis-Praktik von GeDiCap werden dort Tipps, Best

<sup>2</sup> Das GeDiCap-Wiki ist ein Mediawiki ähnlich Wikipedia.

Practices und weiterführende Erklärungen gesammelt und allen frei zur Verfügung gestellt (<http://gedicap.erfolgsfaktor-frau.de>).

## Wie kann GeDiCap im Unternehmen eingeführt werden?

Wenn Sie in Ihrem Unternehmen zu der Entscheidung gekommen sind, dass die Gender Diversity-Bemühungen beschleunigt werden sollten oder die Nachhaltigkeit zu erhöhen ist, dann bietet sich eine erste Selbstbewertung nach den GeDiCap-Kriterien an.

Sind bereits alle Basis-Praktiken im Unternehmen eingeführt? Für diese erste Evaluierung kann auf die Beschreibung der Kriterien im GeDiCap-Wiki zurückgegriffen werden oder sie können in ausführlicher Form in dem Buch „Erfolgsfaktor Gender Diversity“<sup>3</sup> nachgelesen werden.

In einem zweiten Schritt können GeDiCap-Expertinnen und -Experten dazu eingeladen werden, ein externes GeDiCap-Assessment durchzuführen. Erfolgsfaktor FRAU vermittelt Ihnen gerne die Kontakte zu den Assessorinnen und Assessoren.

## Was kostet die Einführung von GeDiCap im Unternehmen?

GeDiCap verbessert die Fähigkeit, Frauen und Männer ihren Fähigkeiten entsprechend nutzbringend im Unternehmen einzusetzen. Dieser Effekt bringt ein hohes Maß an **Mitarbeiterzufriedenheit** und **Innovationskraft**.

Um die positiven Effekte nutzen zu können, brauchen Sie allerdings einen Kulturwandel im Unternehmen, der ein effektives Changemanagement voraussetzt und sich über einige Jahre hinzieht. Egal ob Ihr Unternehmen schon Erfahrung in Gender-Projekten hat oder neu in die Thematik einsteigt, GeDiCap fokussiert auf die erfolgreichen Arbeitsweisen und vermeidet damit unnötige Kosten.

**Erfahrene Gender Diversity-Beauftragte** werden schnell eine erste Analyse anhand der GeDiCap-Kriterien vornehmen können. Nach einer oder zwei Wochen sollten erste Ergebnisse vorliegen, wie die Gender Diversity-Initiativen im Unternehmen verstärkt werden können.

**Wenn Sie neu ins Thema Gender Diversity** einsteigen, sollten Sie zuerst alle notwendigen Daten erheben, um sich ein Bild über die Lage von Frauen und Männern in Ihrem Unternehmen zu machen. Gibt es einen Gender-Pay-Gap<sup>4</sup>? Sind Frauen und Männer in gendersensiblen Bereichen ausreichend vertreten (z.B. sind genügend Männer in frauendominierten Bereichen tätig)? Falls Handlungsbedarf besteht, brauchen Sie im nächsten Schritt ein

---

<sup>3</sup> Dr. Martine Herpers, Erfolgsfaktor Gender Diversity, Haufe Verlag, 2013 (inkl. eBook und Arbeitshilfen)

<sup>4</sup> Der Gender-Pay-Gap bezeichnet die Lohnlücke, die zwischen Frauen und Männern besteht. Im Durchschnitt beträgt der Gender-Pay-Gap in Deutschland 22 Prozent und bereinigt (dabei werden Auszeiten, Teilzeitarbeit und die typisch weibliche Berufswahl von weniger gut bezahlten Berufen herausgerechnet) 7 Prozent.

gesichertes Gender-Wissen, um die GeDiCap-Kriterien richtig umsetzen zu können. Zu empfehlen sind Gender-Awareness-Trainings des Managements und von Führungskräften, die Gender Diversity-Beauftragte werden sollen.

Mit diesem ersten Gender-Wissen können Sie nach den GeDiCap-Kriterien vorgehen und Ihr Unternehmen wird nach und nach die Fähigkeit erwerben, Frauen und Männer gezielt nach ihren Fähigkeiten zu beurteilen und einzusetzen.

Die folgende Tabelle gibt Ihnen eine grobe Abschätzung, welche Kosten durch GeDiCap initial auf Sie zu kommen können. Welche Kosten tatsächlich entstehen, hängt sehr stark von den bereits bestehenden Projekten und dem vorhandenen Gender Diversity-Wissen im Unternehmen ab.

| Tätigkeit   | Arbeitszeit  | Direkte Kosten                  |
|---|--|---------------------------------|
| Einstieg über GeDiCap-Wiki  | 1 – 2 Wochen   | keine                           |
| Selbstbewertung mit den Arbeitsunterlagen aus dem Buch „Erfolgsfaktor Gender Diversity“ | 3 – 4 Wochen (mit Personen aus unterschiedlichen Bereichen des Unternehmens) | 49,95 Euro                      |
| Erstes Gender Awareness Training  | 4 – 6 Wochen (2-Tage-Training des Managements)                               | 5000,00 Euro (Trainer/in)       |
| Externes GeDiCap-Assessment   | 1 – 2 Wochen (zwei Tage Assessment)  | 10.000,00 Euro (Assessor/innen) |

**Tabelle 1: Initialkosten für GeDiCap (abhängig von Vorwissen und bereits bestehenden Projekten)**

GeDiCap ist Grundlage für die nachhaltige Einführung von Gender Diversity in Ihr Unternehmen. Die Kosten können durch die frei verfügbare Information über GeDiCap (Wiki) und die Vermeidung unnötiger Gender Diversity-Projekte optimiert werden.

Verantwortlich für den Inhalt:

erfolgsfaktor FRAU e.V.  
 Wittelsbacherstr. 48  
 90475 Nürnberg  
[www.erfolgsfaktor-frau.de](http://www.erfolgsfaktor-frau.de)  
 Email: [info@erfolgsfaktor-frau.de](mailto:info@erfolgsfaktor-frau.de)

**Hintergrund**

*Der erfolgsfaktor FRAU e.V. (eff) – gesprochen eff-eff – wurde 2010 in Nürnberg gegründet. Der Zweck des bundesweit auftretenden Vereins ist es, die Gleichstellung und Akzeptanz von Frauen in Fach- und Führungspositionen zu verbessern und entsprechende Impulse in Gesellschaft und Wirtschaft zu setzen.*