EQUITY PIONEERS

Eine freiwillige, berufsbegleitende Qualifizierung für Männer, die sich aktiv für Chancengleichheit einsetzen wollen

Das erste unternehmensübergreifende MaleAllyship Programm im deutschsprachigen Raum



Worum geht es?

Nicht alle Menschen erleben unsere Gesellschaft und die Arbeitswelt auf dieselbe Weise.

Viele Frauen etwa haben noch immer **nicht die gleichen Chancen** auf eine Führungsposition, **Queerfeindlichkeit** nimmt wieder zu, Menschen mit Behinderung stoßen regelmäßig auf **Barrieren**, eine **Zuwanderungsgeschichte** kann **Hass** und **Ausgrenzung** auslösen.

Nicht alle sind also sicher, werden gleichermaßen gesehen, gehört und unterstützt oder fühlen sich auch tatsächlich willkommen, so wie sie sind.

Das **verhindert** auch, dass sie am Arbeitsplatz ihr **Potenzial voll einbringen** können. Teams bleiben dadurch **unter** ihrer eigentlichen **Leistungsfähigkeit** und Organisationen **verzichten** in der Folge auf mögliche **Wettbewerbsvorteile**.

Weshalb braucht es ein Qualifizierungsprogramm speziell für Männer?

1 Chancengleichheit kann nur erreicht werden, wenn Männer aktiv daran mitwirken

- Männer sind nach wie vor häufig in so genannten **„Gatekeeper-Positionen"** und entscheiden über **Einstellungen** und **Beförderungen**, **Ressourcen** und **Budgets**.
- Sie setzen häufig **Normen** in Organisationen, bspw. Leistungsstandards oder informelle Regeln.
- Ihre **Netzwerke** sind häufig nur für andere Männer zugänglich und damit auch primär für sie förderlich.
- Männer machen **seltener Diskriminierungserfahrungen** und haben dadurch eine **höhere psychologische Sicherheit**, die sie wirksam zum Wohle aller einsetzen können.

2 Männer sind die wirksameren Botschafter in Richtung anderer Männer

- Sie können, laut aktueller sozialpsychologischer Forschung, **„glaubwürdiger"** über Chancenungleichheit **aufklären**.
- Sie **reduzieren** die **Verlustangst** und **vermeintliche „Bedrohung"**, die entstehen kann, wenn Organisationen Chancengleichheit anstreben und dadurch bisher benachteiligte Gruppen Chancen „gewinnen".

3 Männer, die sich für Chancengleichheit einsetzen wollen, werden jedoch häufig nicht aktiv

- Sie möchten sich engagieren, wissen aber nicht wie und haben **Angst**, das **"Falsche"** zu sagen oder zu tun.
- Sie befürchten **Ausgrenzung** und **Gegenreaktionen** von anderen Männern, d. h., dass sie von der eigenen Peergroup als **„unmännlich"** wahrgenommen werden könnten, wenn sie sich als Mann für das Thema Chancengleichheit einsetzen.
- Sie scheinen sich bisher von Aktivitäten im Diversity Management **nicht mitgemeint** und **angesprochen** zu fühlen.

Wie löst EquityPioneers diese Herausforderungen?

EquityPioneers baut gezielt Kompetenzen zur Förderung von Chancengleichheit auf und bietet einen „sicheren Lernraum“ explizit für Männer.

EquityPioneers ist als organisationsübergreifendes Lernprogramm für Männer konzipiert, die sich mit ihrer Rolle im Kontext von Diversity, Equity & Inclusion auseinandersetzen und ihren Beitrag zu mehr Chancengleichheit bewusst gestalten möchten.

Es geht dabei nicht nur um aktives Engagement bei Fragen von Geschlechtergerechtigkeit oder gegen Sexismus, sondern Männer können ihre Position genauso für viele weitere Facetten von Vielfalt nutzen und sich dafür wirksam einbringen

Was ist der Mehrwert für die Teilnehmer?

Mehr Sicherheit, Sprachfähigkeit und erweiterte Handlungsmöglichkeiten.

Männer, die an EquityPioneers teilnehmen, …

- … **vertiefen ihr Wissen** zu Diversity, Equity & Inclusion und entwickeln einen **geschulten Blick** für Chancenungleichheit
- … **erweitern ihr Handlungsrepertoire**, indem sie die wirksamsten Hebel gegen Chancenungleichheit im Rahmen ihrer eigenen Rolle kennenlernen
- … **gewinnen mehr Sicherheit**, Situationen einzuschätzen und angemessen zu reagieren, wenn Menschen abgewertet, stereotypisiert, ausgegrenzt oder übergangen werden
- … **werden sprachfähiger** und **argumentationssicherer** auch bei strittigen Fragen rund um Diversity, Equity & Inclusion sowie eine wertschätzende Zusammenarbeit
- … **stärken ihr Einfühlungsvermögen** und ihre Feinfühligkeit im Umgang mit Menschen, die Diskriminierungserfahrungen machen
- … **tauschen sich organisationsübergreifend** mit anderen Männern **aus**, denen Chancengleichheit ebenso ein Anliegen ist und erfahren so Ermutigung und gegenseitige Unterstützung

Führungskräfte können zusätzlich an den Modulen Inclusive Leadership und Sponsorship teilnehmen. Sie lernen dadurch, wie sie ein wertschätzendes, chancengleichheitsförderliches Teamklima gestalten und in der Talententwicklung Chancengleichheit aktiv mitdenken können.

Wie profitieren die teilnehmenden Organisationen?

Psychologische Sicherheit, gelebte Wertschätzung und Raum für echte Potenzialentfaltung.

Organisationen profitieren sehr stark davon, wenn sich Männer aktiv für Chancengleichheit einsetzen:

Das Teamklima verbessert sich

Eine Studie der University of Kansas zeigt beispielsweise: Wenn Frauen – besonders in einer männerdominierten Umgebung – Engagement von Männern für Chancengleichheit sichtbar wahrnehmen, steigen

- erwartete Fairness und Respekt,
- das Gefühl von Zugehörigkeit,
- das Vertrauen, fair behandelt zu werden.

Gleichzeitig sinken Gefühle von Isolation und Bedrohung.

Quelle: Moser & Branscombe 2021

Sie machen sichtbare Fortschritte in Richtung Chancengleichheit

Eine Studie der Boston Consulting Group hat gezeigt: **96%** der Unternehmen, in denen Männer in Gender Diversity Initiativen einbezogen sind, machen Fortschritte in Richtung Gender Equity. Bei Unternehmen ohne männliche Unterstützer sind es nur **30%**.

Quelle: Boston Consulting Group 2017

Etwas weiter gedacht trägt **ein von Männern unterstütztes Diversity Management** auch dazu bei, dass eine Organisation …

- … die **Potenziale** ihrer Mitarbeitenden voll zu Entfaltung bringt
- … **leistungsfähigere Teams** entwickelt
- … eine **Unternehmenskultur** aufbaut, die Vielfalt wertschätzt
- … als Arbeitgeber **attraktiver** wird
- … und so ihre **Wettbewerbsfähigkeit** steigert.

Wie ist das Programm aufgebaut?

Individuelle Lernreise aus Live-Online-Modulen über ein Jahr.

Die Teilnehmer stellen sich aus insgesamt 18 Modulen ihre individuelle Lernreise zusammen:

Durchführung

Live online-Seminare, verteilt über ein Jahr

Typischer Zeitaufwand

15-20 Stunden

Gesamtumfang

18 Module, davon zwei spezifisch für Führungskräfte

Inhalte der 18 Module

Diversity, Unconscious Biases, Perspektivwechsel, Privilegien-reflektion, Allyship im Kontext von verschiedenen Themen-feldern.

Ergänzende Dialogformate

Geschützter Raum für Fragen, Unsicherheiten und Erfahrungen, eigene Fälle und Austausch mit hochrangigen männlichen Vor-bildern.

Welche Erwartungen sind an eine Teilnahme geknüpft?

Freiwilligkeit, Flexibilität und Vertraulichkeit.

- EquityPioneers ist eine freiwillige persönliche Lern- und Entwicklungsmöglichkeit ohne offizielles „Amt", Mandat oder ein festgelegtes Aufgabenprofil.
- Die Teilnehmer können Impulse in den eigenen Arbeitskontext einzubringen, sie müssen sich jedoch nicht in der Organisation „öffentlich" positionieren oder ihre Teilnahme sichtbar machen.
- Das Lernen findet in einem vertraulichen Rahmen statt. Die Module werden nicht aufgezeichnet.

Nach dem Programm können die Teilnehmer als **Multiplikatoren** wirken, sich an **Austauschformaten** beteiligen oder **Erfahrungen** weitergeben. Dazu besteht jedoch **keine Verpflichtung**.

Wie erfolgt die Umsetzung in der eigenen Organisation?

Transparente Kommunikation und klarer Rahmen.

- Die Teilnahme erfolgt freiwillig; interessierte Personen entscheiden selbst, ob das Angebot für sie passend ist.
- Das Angebot wird offen kommuniziert. Es geht nicht darum, Personen für eine Teilnahme auszuwählen oder zu verpflichten.
- Eine Teilnahme muss nicht öffentlich gemacht werden. Die Anmeldung erfolgt über die internen Programmverantwortlichen, das sind in der Regel die Verantwortlichen für das Thema Diversity, Equity & Inclusion.
- Fragen zur Teilnahme und zu den organisatorischen Rahmenbedingungen können ebenfalls vertraulich an diese Ansprechpersonen gerichtet werden.

Wer führt das Programm durch?

Das Institut für Diversity Management

Als Institut für Diversity Management arbeiten wir seit 16 Jahren mit Organisationen unterschiedlicher Größen und Branchen zum Thema Diversity, Equity & Inclusion – in Form von Beratung, Trainings, Prozessbegleitung und unterschiedlichen Veranstaltungsformaten und Tools.

Aus unserer Erfahrung und den Erkenntnissen aus der Forschung wissen wir, wie wichtig die Rolle und die Kompetenzen von Männern für diesen Kulturwandel sind und wie selten es gleichzeitig Räume gibt, in denen sie ihre Fragen, Unsicherheiten und Handlungsmöglichkeiten offen besprechen können. Equity Pioneers soll diese Lücke schließen.

Kontakt
Institut für Diversity Management
Bucher Straße 10
90408 Nürnberg
+ 49 (0)911-14886820
info@diversity-institut.de
www.diversity-institut.de

EQUITY PIONEERS by INSTITUT FÜR DIVERSITY MANAGEMENT