

Beispielmethode – Geschlechterhypothesen

Methode: Sensibilisierung für unterschiedliche Geschlechter	
Thema	Chancengleichheit, Diversity, Geschlecht
Ziel	<ul style="list-style-type: none"> • Anregung zur Diskussion über Unterschiede im Beruf für Männer und Frauen • Sensibilisierung für Herausforderungen von Frauen in der Arbeitswelt
Zielgruppe	<p>Die Methode ist geeignet für alle Personen, kann je nach Zielgruppe vom Schwierigkeitsgrad angepasst werden</p> <p>Gruppengröße: bis 15 Personen</p>
Zeit	Ca. 45 Minuten,
Durchführung	<p>Im Raum werden Zettel mit Hypothesen zu Männern und Frauen in der Arbeitswelt verteilt. Diese Hypothesen sind kontrovers und bilden sowohl Aussagen zu Gleichberechtigung als auch zu Stereotype ab.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Teilnehmenden haben 10 Minuten Zeit die Hypothesen zu lesen und sich für eine Hypothese zu entscheiden, die sie besonders anspricht. Entweder, weil sie dieser Hypothese zustimmen oder auch, weil sie sie ablehnen. • Die Teilnehmenden kommen zusammen und stellen nacheinander ihre Hypothese vor und fassen zusammen, warum sie sich dafür entschieden haben. • Zu jeder Hypothese kann die Gruppe in eine kurze Diskussion einsteigen. Der*die Moderator*in bezieht dazu die anderen Teilnehmenden ein und fragt sie nach ihrer Meinung. • Haben alle ihre Hypothese vorgestellt, geht die Gruppe in eine kurze Reflexion über die angesprochenen Themen und deren Auswirkung auf ihren eigenen Berufsalltag.
Ergebnis	Am Ende der Übung sollen die Teilnehmenden über Themen wie gleiche Bezahlung, gläserne Decke, Frauenquote, geschlechterstereotype Berufsbilder oder

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Gendern gesprochen haben. Sie sollen zum Schluss ihre eigenen Einstellungen reflektieren.

Material

Hypothesenzettel, z. B.

- Die Gender Gay Gap ist eine große Herausforderung unserer Gesellschaft und führt für Frauen zu Altersarmut.
- Insbesondere die Versorgung von Kindern, aber auch pflegebedürftigen Eltern und anderen Angehörigen wird noch immer weit überwiegend von Frauen übernommen.
- Deutschland braucht eine Frauen-Quote in allen Führungspositionen, nicht nur in DAX 30 Unternehmen.
- Frauen in Führungspositionen sind nicht durchsetzungsfähig genug.
- Frauen haben die gleichen Chancen am Arbeitsmarkt, sie legen jedoch häufiger den Fokus auf die Familie.

Sonstiges

Der*die Moderator*in sollte zu allen Themen aussagefähig sein und Hintergrundinformationen geben können, damit die Diskussion sachlich gehalten werden kann und nicht nur aus Vermutungen besteht. Die Aufgabe des*der Moderator*in ist es die Gruppe einzufangen, falls Teilnehmende in ihrer Diskussion nur einseitig argumentieren oder Stereotype vertreten.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin