

Albert Kehrer, Manuela Möller | KOPF Stormarn, Bargetheide, 20.09.2014

## Was hat Gender mit Politik zu tun?

EAFF



# Agenda

Kennenlernen

Gender in der Kommunalpolitik

Begriffserklärung (Diversity, Gender etc.)

**---11.30h Pause**

Warum Chancengleichheit?

Stereotype

**---12.45h Mittagessen**

Bedeutung von Sprache und Bildern

Feedback und Abschluss

**---16.00h Ende**

# Regeln der Zusammenarbeit

Vertraulichkeit

Selbstverantwortung

Verbindlichkeit

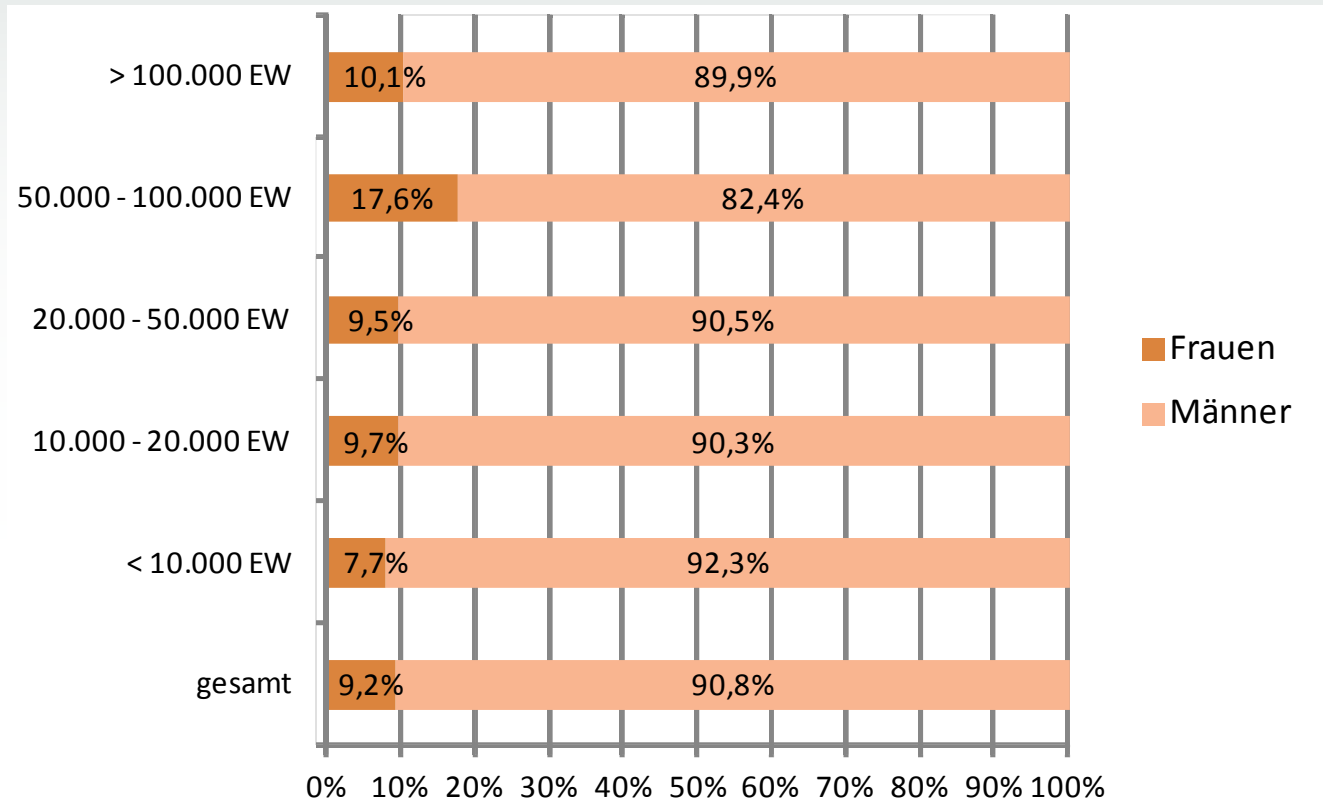
## Ziele

- | Kennenlernen der Grundlagen von Gender und Diversity
- | Sensibilisierung für das Thema G & D – persönlichen Zugang finden
- | Vielfalt in der Politik? Erkenntnisse gewinnen, wie Vielfalt konstruktiv genutzt und dadurch Chancengleichheit sichergestellt werden kann

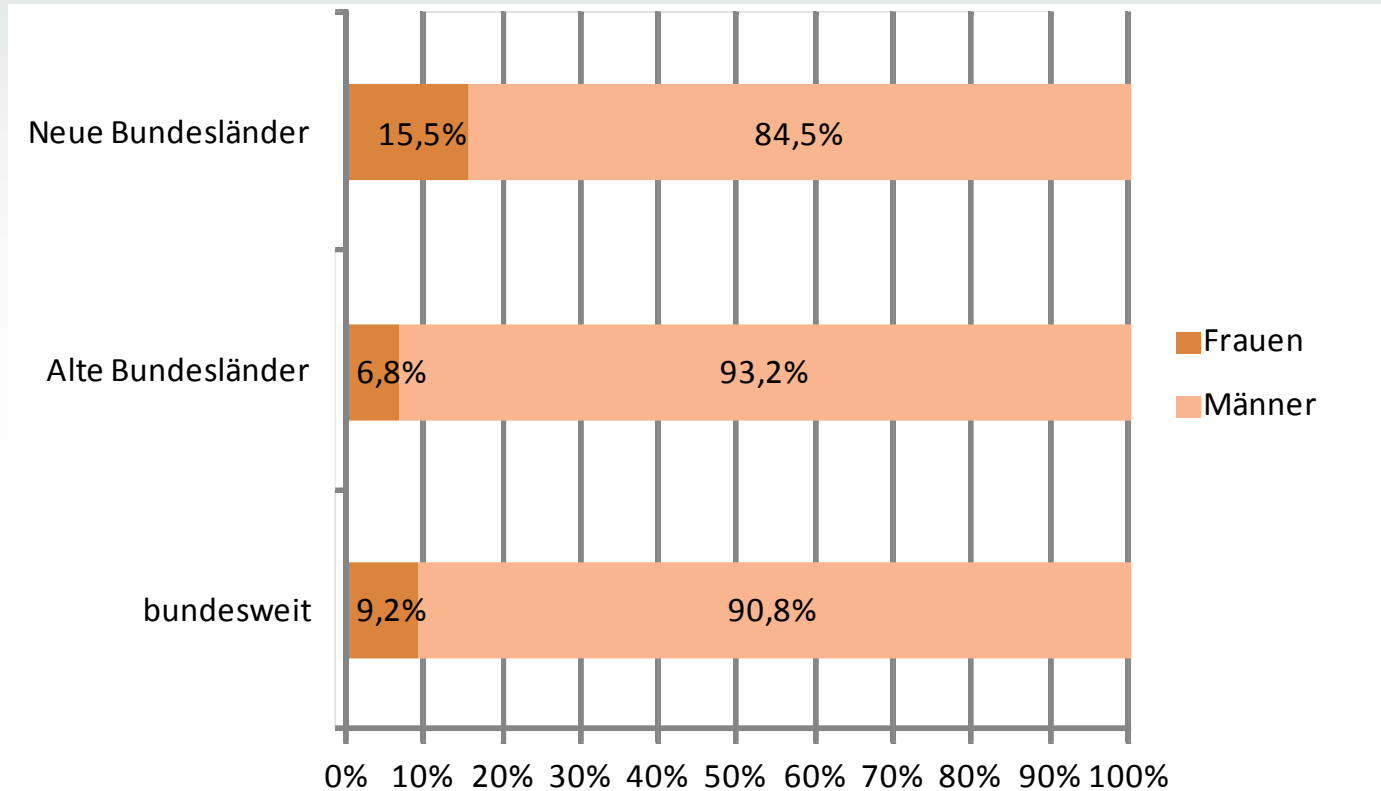
## Video „Fehlt was?“

# DATEN UND FAKTEN ZU MÄNNERN UND FRAUEN IN DER KOMMUNALPOLITIK

# Bürgermeisterinnen bundesweit

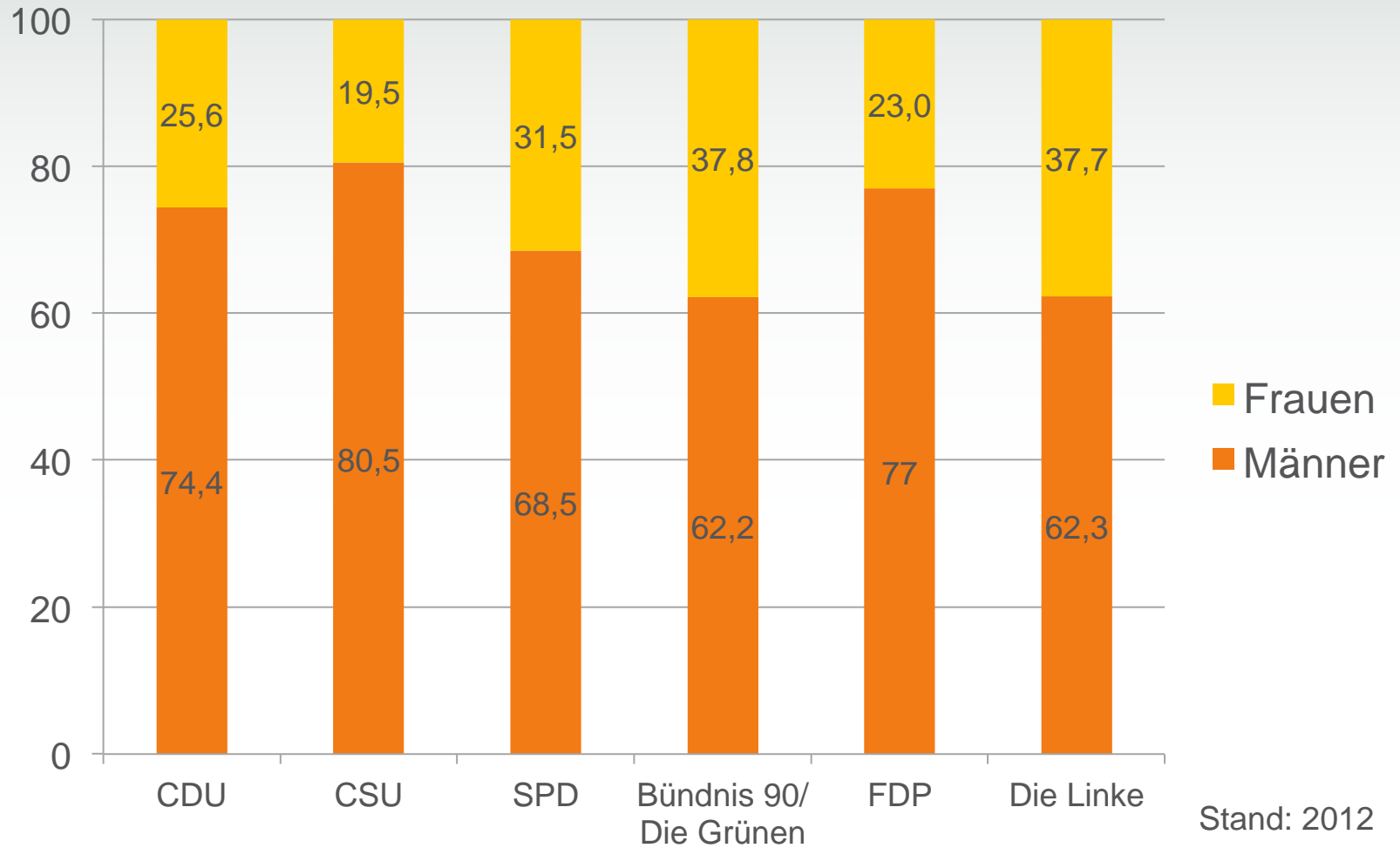


# Landrätinnen bundesweit

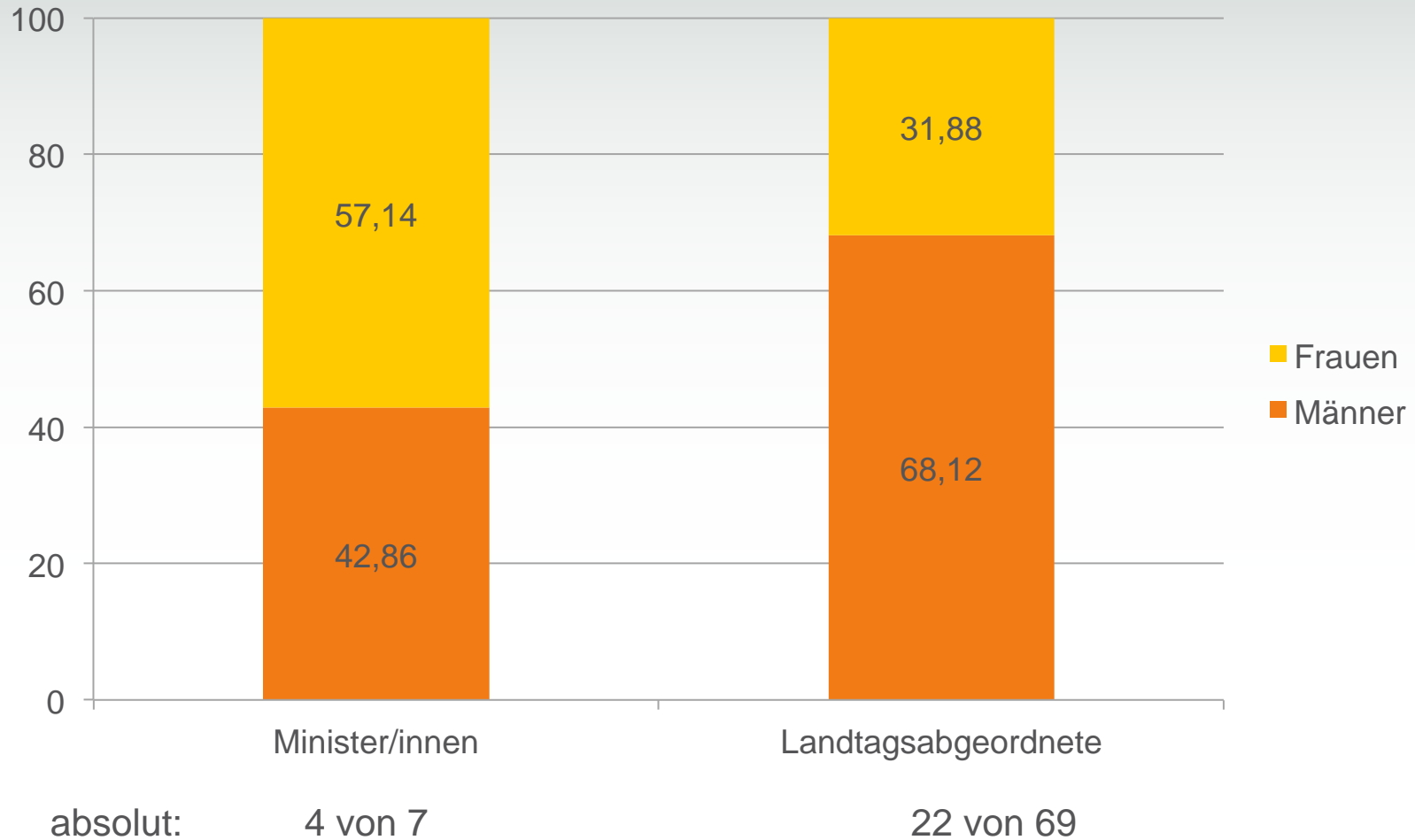




# Frauenanteile unter Parteimitgliedern (in Prozent)



## Anteile: Minister/innen & MdL in Schleswig-Holstein (in Prozent)



## Genderanking deutscher Mittelstädte (FU Hagen)

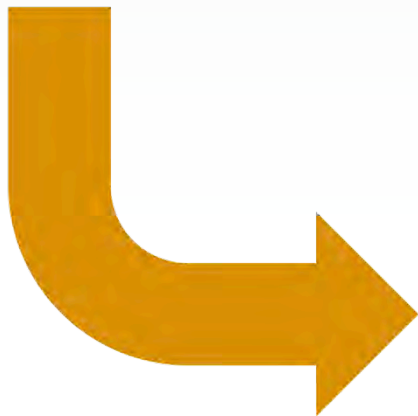
212 Mittelstädte zwischen 30.000-50.000 Einwohner ausgewertet nach politischen Positionen (Ratsmandate, Ausschussvorsitzende, Fraktionsvorsitzende, Bürgermeisteramt) – Oktober 2011

Rang	Stadt	Rat %	Indexwert (14-4)
1	Ettlingen	37,5	14
<b>13</b>	<b>Ahrensburg</b>	<b>35,3</b>	<b>12</b>
<b>15</b>	<b>Elsmhorm</b>	<b>34,1</b>	<b>12</b>
<b>79</b>	<b>Pinneberg</b>	<b>28,6</b>	<b>9</b>
212	Merzing	13,3	4

# BEGRIFFSERKLÄRUNG

## Wie definiert man Diversity & Inclusion?

Diversity beschreibt die  
Gemeinsamkeiten und  
Unterschiede zwischen uns



**Diversity alleine ist noch kein  
Erfolgsfaktor. Erst durch die  
Wertschätzung und Nutzung der  
Unterschiede erzeugen wir Erfolg**

# Diversity Dimensionen



# Begriffsklärung



**PAUSE**



# WARUM ÜBERHAUPT CHANCENGLEICHHEIT?

## Inwiefern lohnt sich Vielfalt

- für die Gesellschaft?
- für meine Partei?
- für mich?

Vor welche Herausforderungen stellt Vielfalt.  
Welche Chancen bietet Vielfalt für...

keine Partei

- viele unterschiedliche Meinungen
- Kreativität / positives Denken
- Toleranz + Kompromissbereitschaft
- Diplomatie
- "Machtgeränge"

be Umsetzung => bessere Ergebnisse  
nicht unbedingt

braucht mehr Zeit/Energie  
Rote?  
Wohl fühlen in der Vielfalt  
Willkommen sein

SPD: Chancen = Sozialdemokratie  
bietet allen ihren Platz  
Herausforderung = Ziel umsetzen, alle mitzunehmen.

CDU: Ch: wenig ideologische Profilierung  
-> offen für alle  
Har: ältere Mitglieder (stehten raus)  
bleibt ± davon weg

Grüne: Ch = bräuer gesellsch. Konstant / Akzeptanz  
Vorgang => VOLKSPARTEI  
Aer = Umfassende Diskussion + Anschließender  
Satzungen

Vor welche Herausforderungen stellt Vielfalt  
Welche Chancen stecken in Vielfalt für...

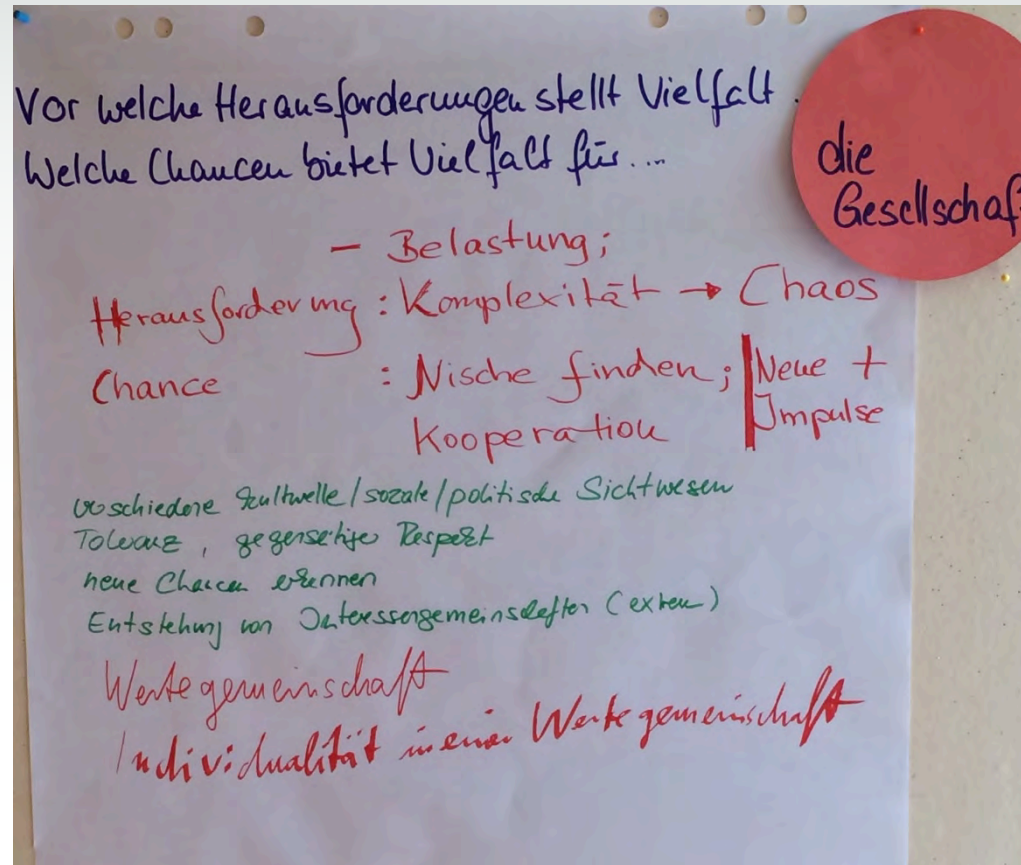
Inspiration  
über den Tellerrand  
unterschiedl. Sichtweise  
viel Wissensvielfalt  
Lösungen, die allen gerecht werden  
Flexibilität höher

stellt eigenes Handeln + Denken in Frage  
Konsens schwieriger  
Vielfalt einbinden

Chance: Neue Impulse  
Ansporn, Neue Horizonte  
Herausforderung: Stress? Angst vor (dem) Fremden

dazulernen  
Herausforderung  
sich selbst zu hinterfragen  
sich in andere Menschen hinein zu versetzen

MICH



**MITTAGSPAUSE**

# STEREOTYPE



Durchsetzungsstark

Kommunikativ, beziehungsorientiert







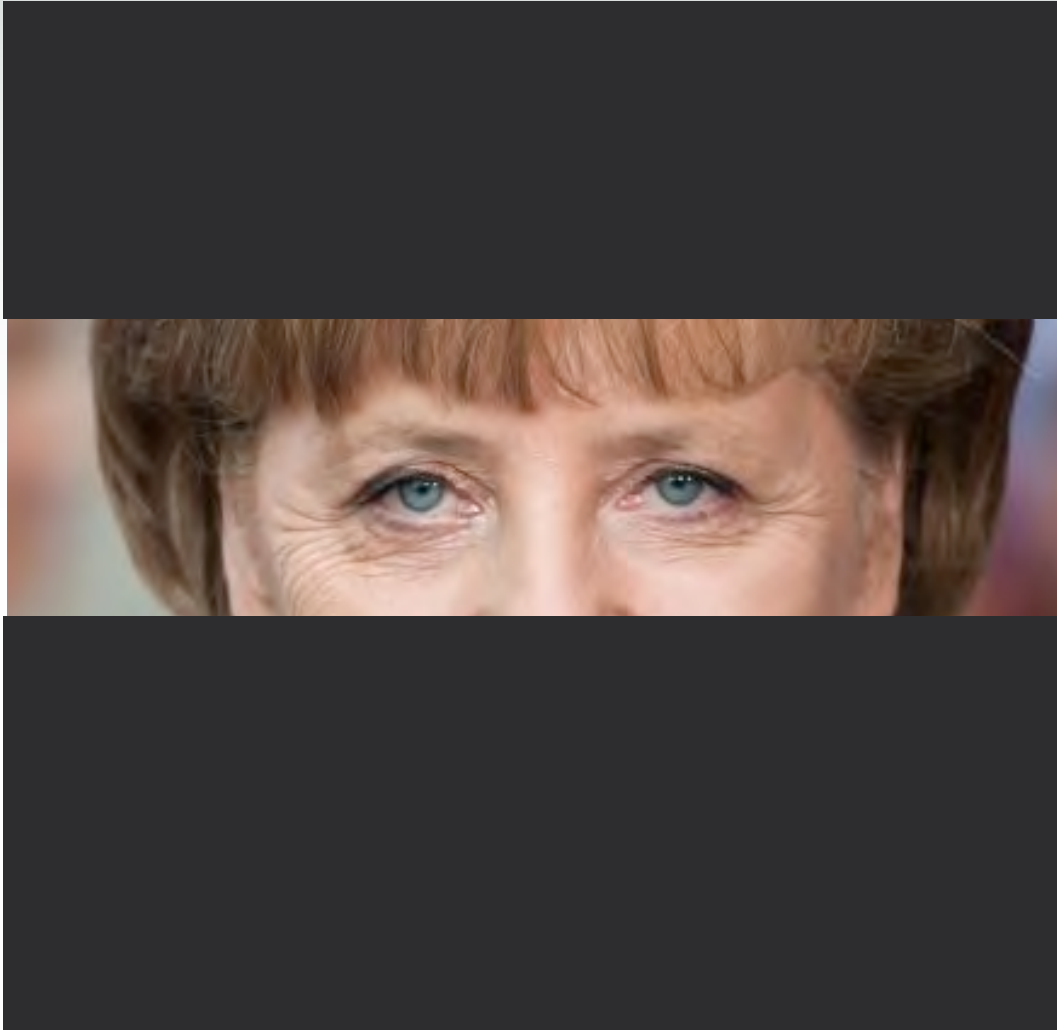
Bitte merken Sie sich diese Ziffern

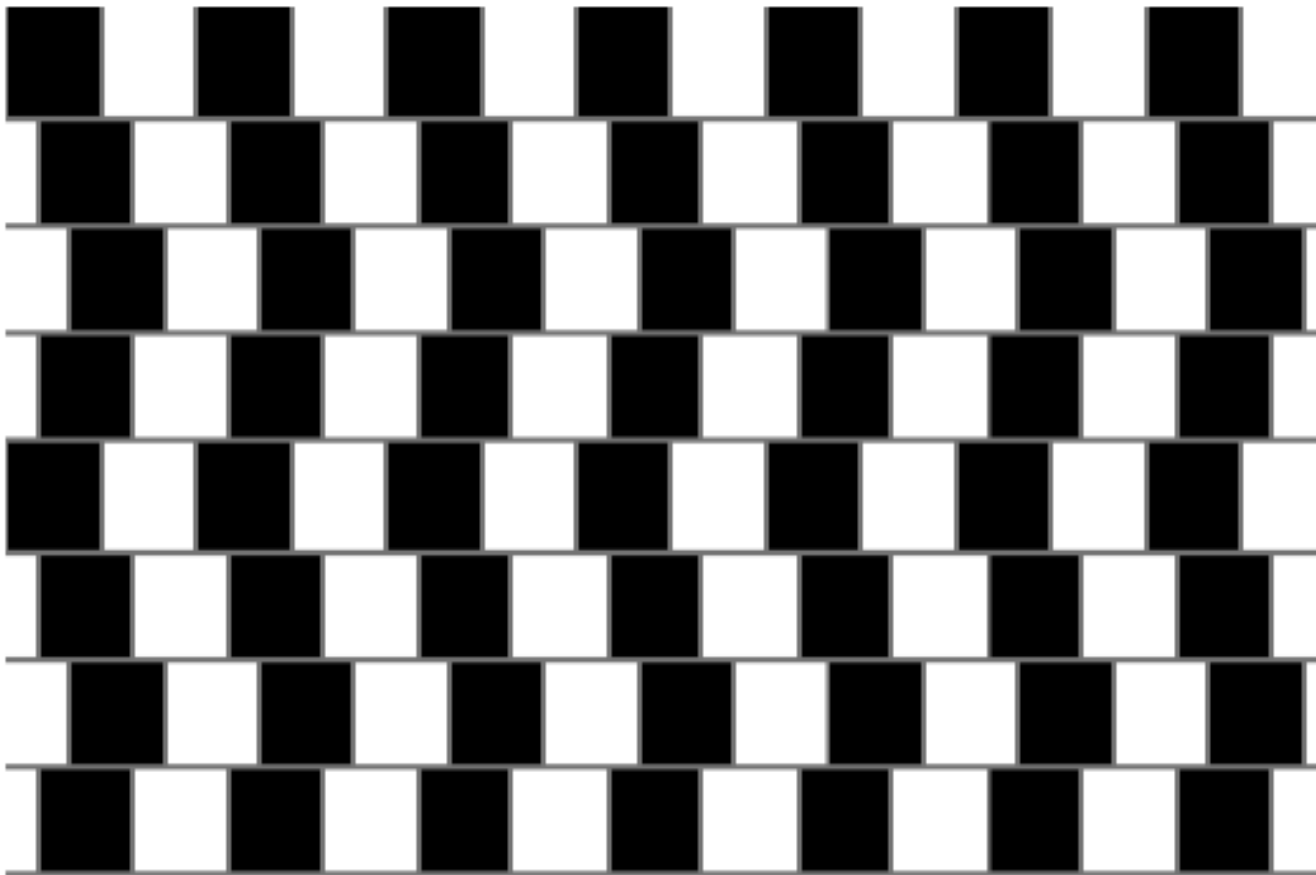
**27651**

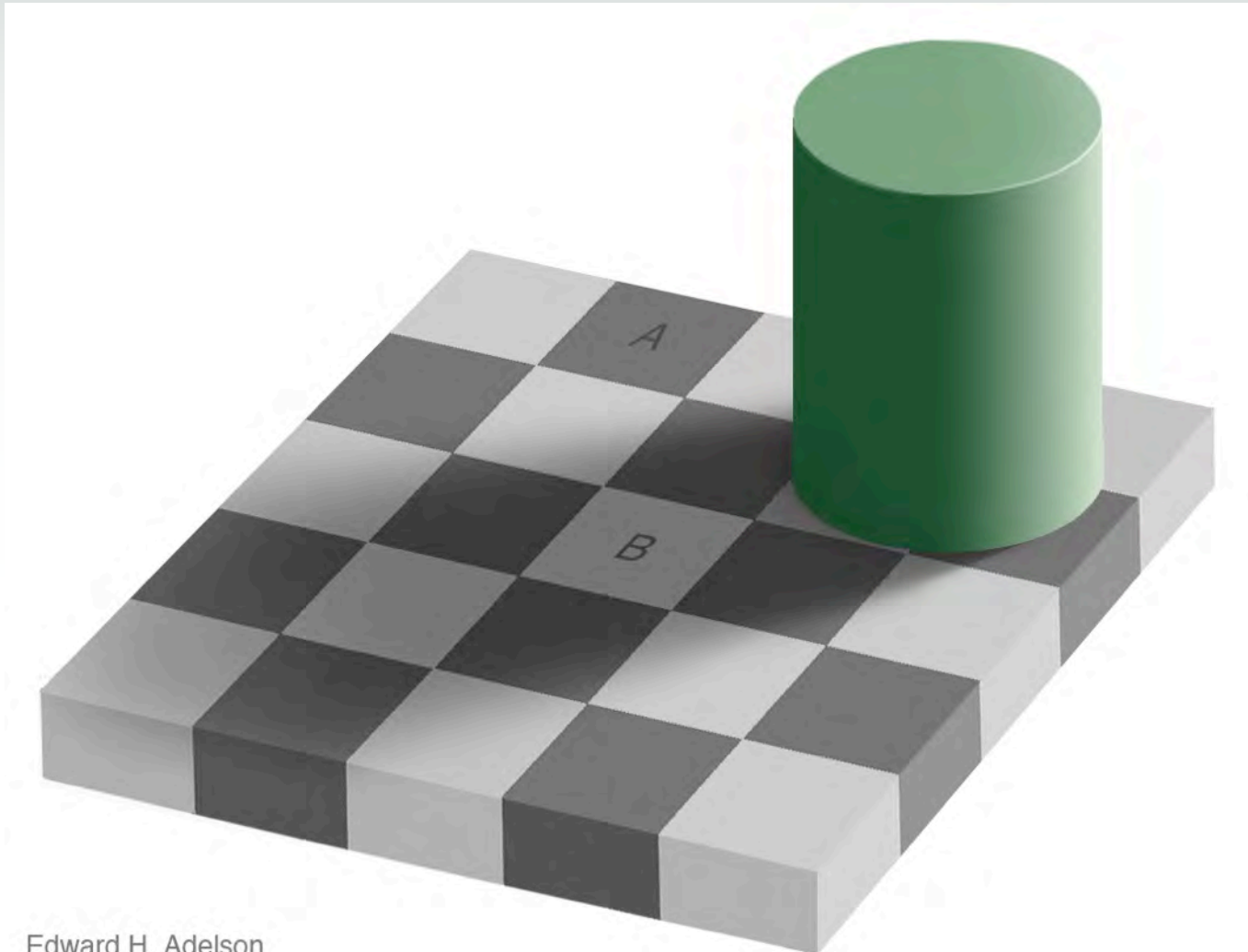
**854647355019**

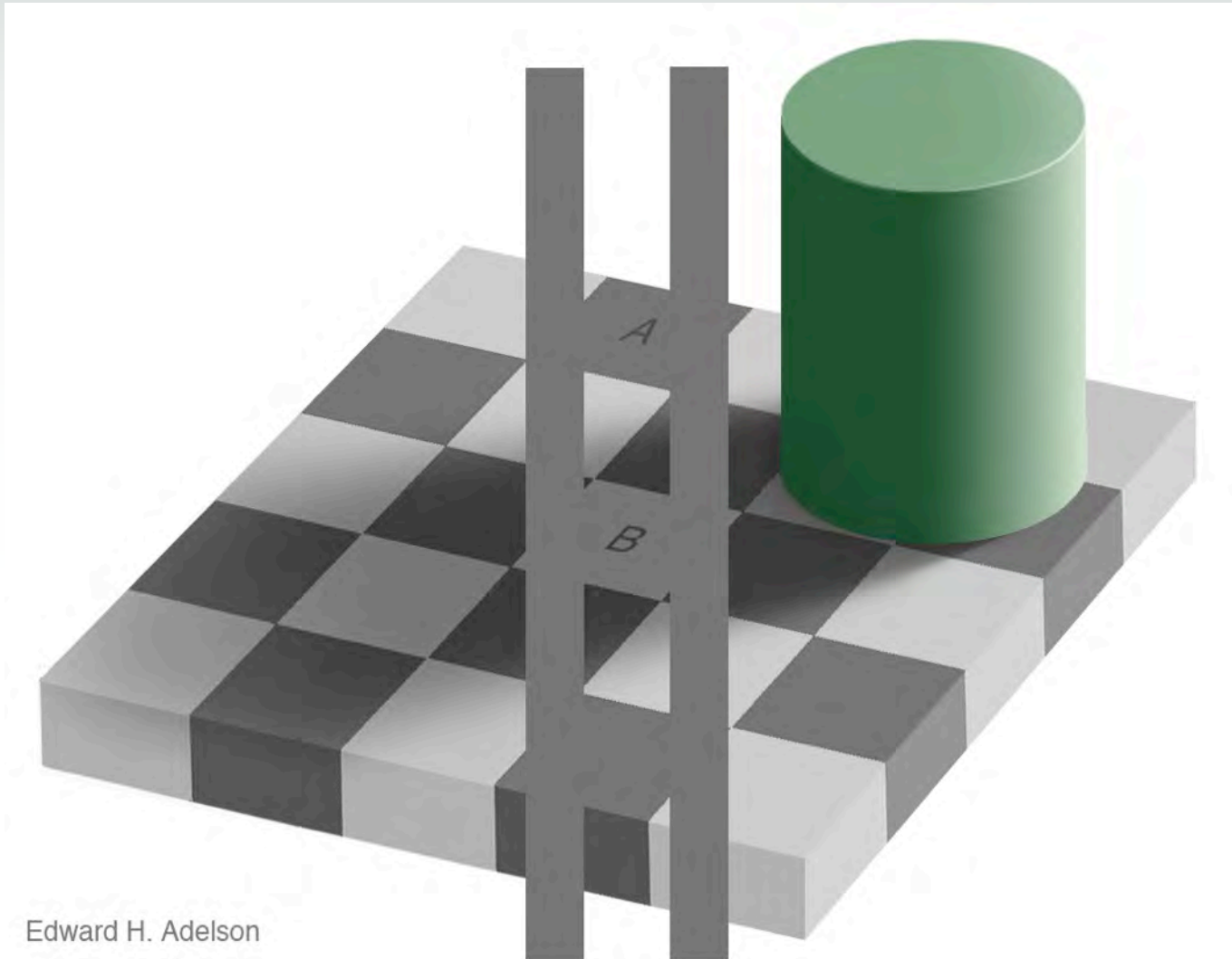
**854 647 355 019**







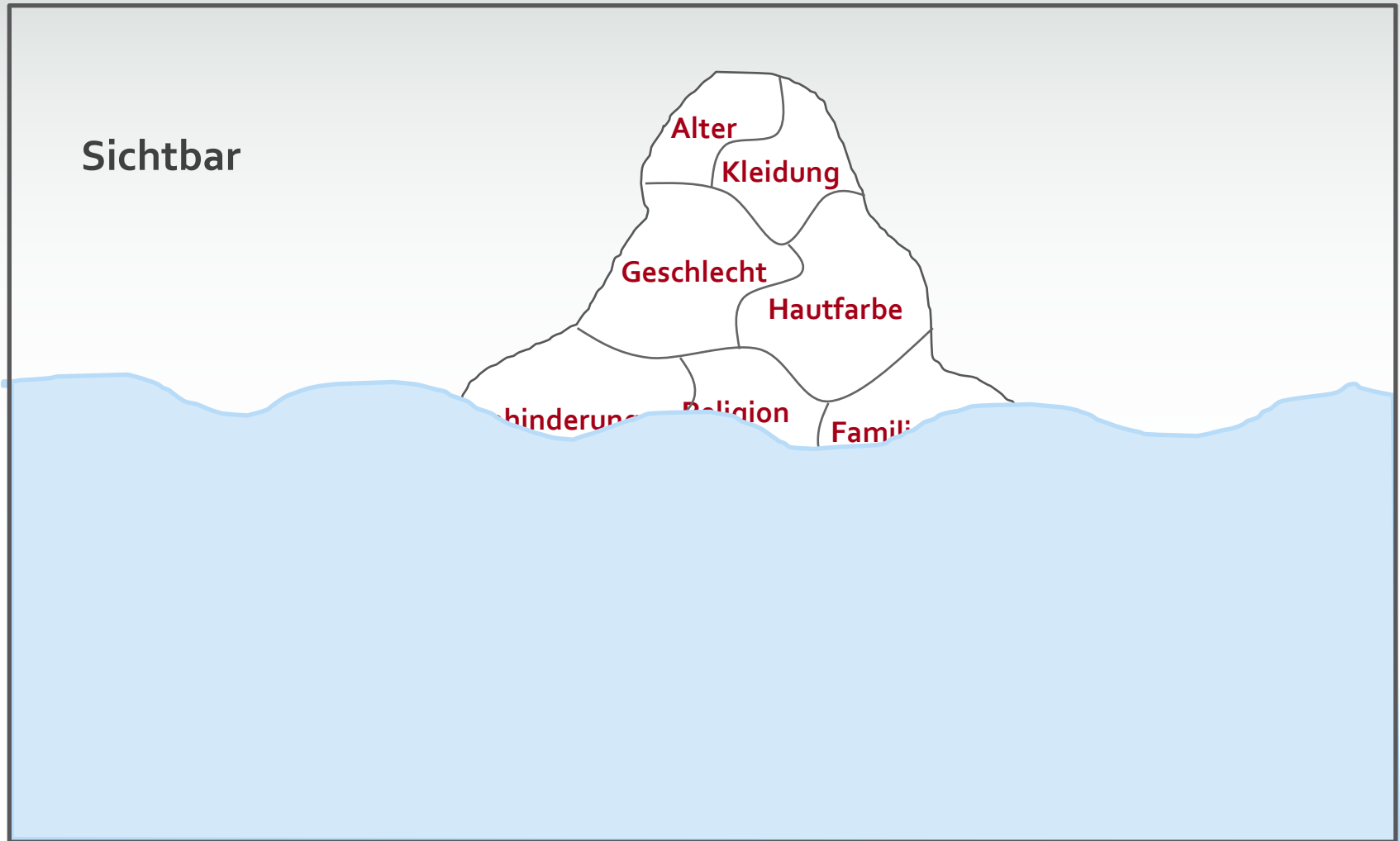








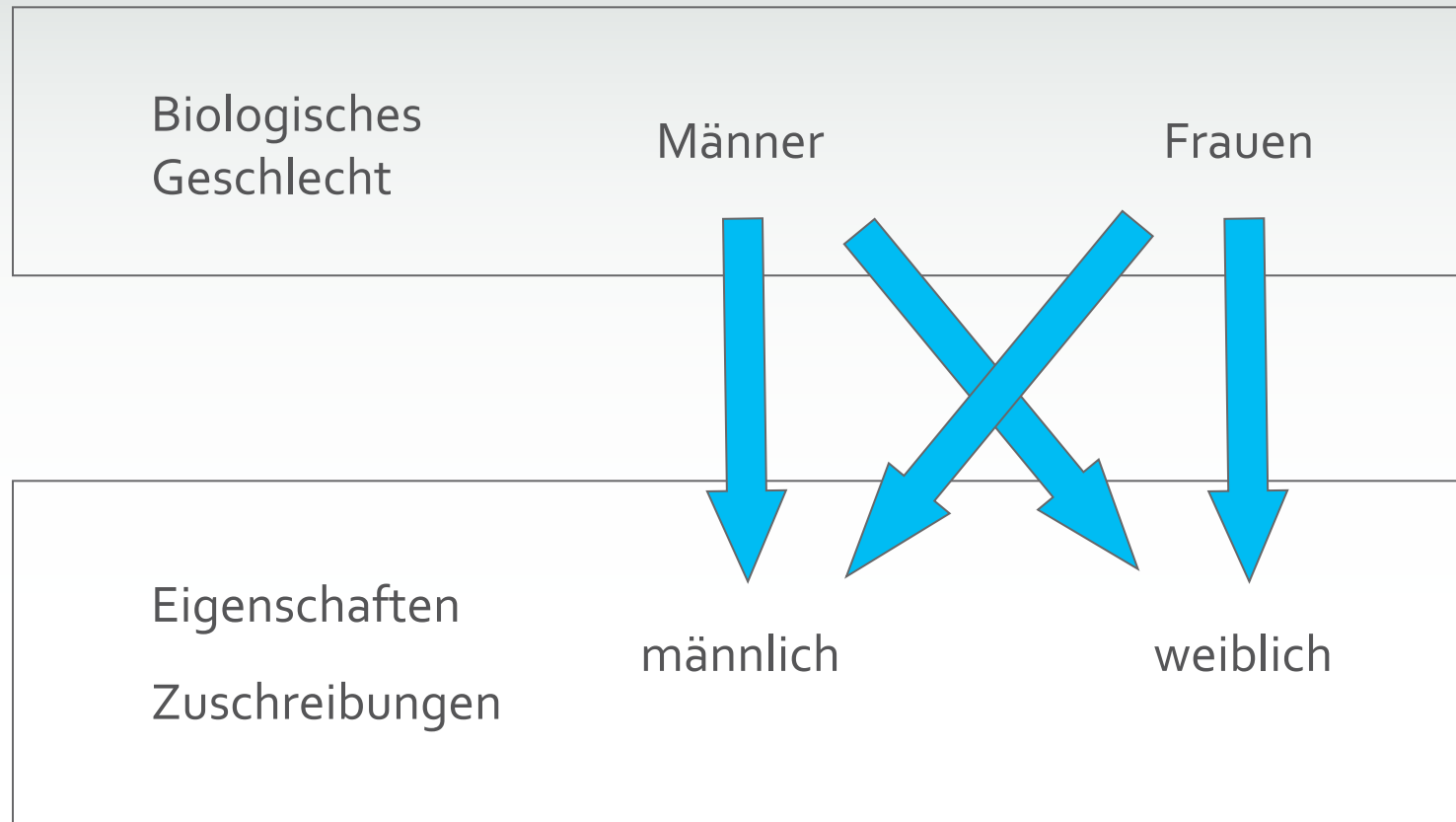
# Der Diversity-Eisberg



## Was sind Stereotype?

- Vorstellungen und Bilder über eine sozialen Gruppe
- Verallgemeinerung, wobei nahezu allen Mitgliedern einer sozialen Gruppe identische Merkmale zugeordnet werden
- Assoziationen bestimmter Eigenschaften aufgrund äußerer Merkmale
- Differenzieren „Wir“ und „Andere“: Gruppenzugehörigkeit im sozialen Raum, soziale Identität
- Sowohl positiv, als auch negativ

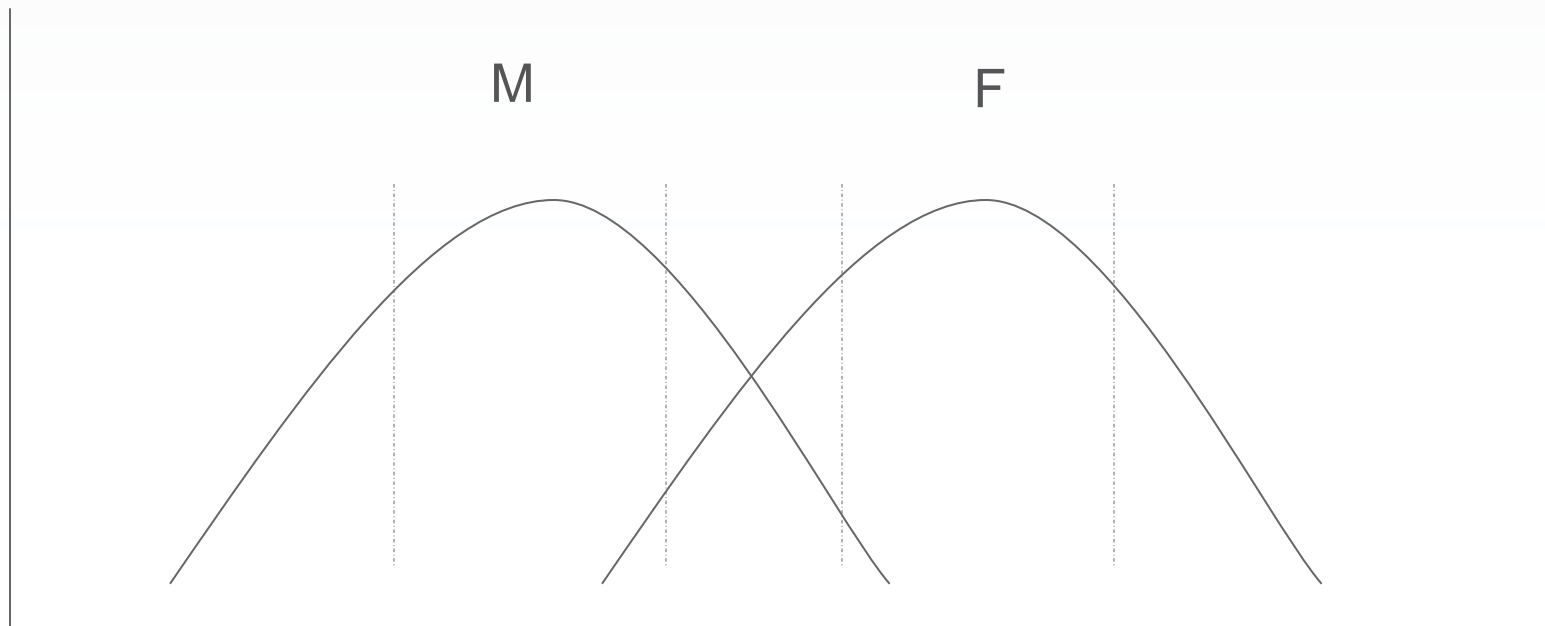
## Am Bsp. Geschlecht: Worüber reden wir?



**Wir sind dann erfolgreich, wenn wir die Wahl haben.**

## Stereotypen & Generalisierungen

- Stereotypen liegen dann vor, wenn wir uns von Menschen ein Bild gemacht haben und dieses unreflektiert auf andere Personen übertragen.
- Wir gehen hier von Verallgemeinerungen (Normalverteilung) - Generalisierungen - aus, aber nicht von Stereotypen.



## Was kann man tun, um negative Konsequenzen von Stereotypen und Vorurteilen zu vermeiden?

- ▶ Sich der Tatsache bewusst werden, dass jeder Mensch Vorurteile hat.
- ▶ Erkennen der eigenen Vorurteile und der entsprechenden Bewertungen und Verhaltensweisen.
- ▶ Genau und akkurat bleiben anstatt zu generalisieren.  
(Was habe ich gesehen?)
- ▶ Beschreiben anstatt zu bewerten.
- ▶ Offen bleiben für Revidierungen und Modifizierungen.

# WAS HAT GENDER MIT POLITIK ZU TUN?



## Wie attraktiv ist meine Partei?

### Wie wird Vielfalt in Wort und Bild dargestellt?

#### | Repräsentativität

Quantitativ und Qualitativ – z.B. wie viele Frauen und Männer sind dargestellt, welche Frauen und Männer werden gezeigt?

#### | Ressourcenverteilung – z.B. mit welchen Aufgaben, Fähigkeiten und Verantwortungen werden Männer und Frauen dargestellt

#### | Realität - Stimmt das Bild?



## Reflektion zum Schluss

- Was war wesentlich für mich?
- Was nehme ich mit nach Hause und werde versuchen es umzusetzen?
- Was gibt es zum Seminar zu sagen, zu der Gruppe, zu den Trainern

# Danke

**Manuela Möller**

EAF

Schumannstr. 5

10117 Berlin

Tel: 030 308776062

eMail: [moeller@eaf-berlin.de](mailto:moeller@eaf-berlin.de)**Albert Kehrer**

Diversity | Coaching | Networking

Mettinghstr. 1

80634 München

Tel: 0173 576 4062

eMail: [mail@albertkehrer.de](mailto:mail@albertkehrer.de)