

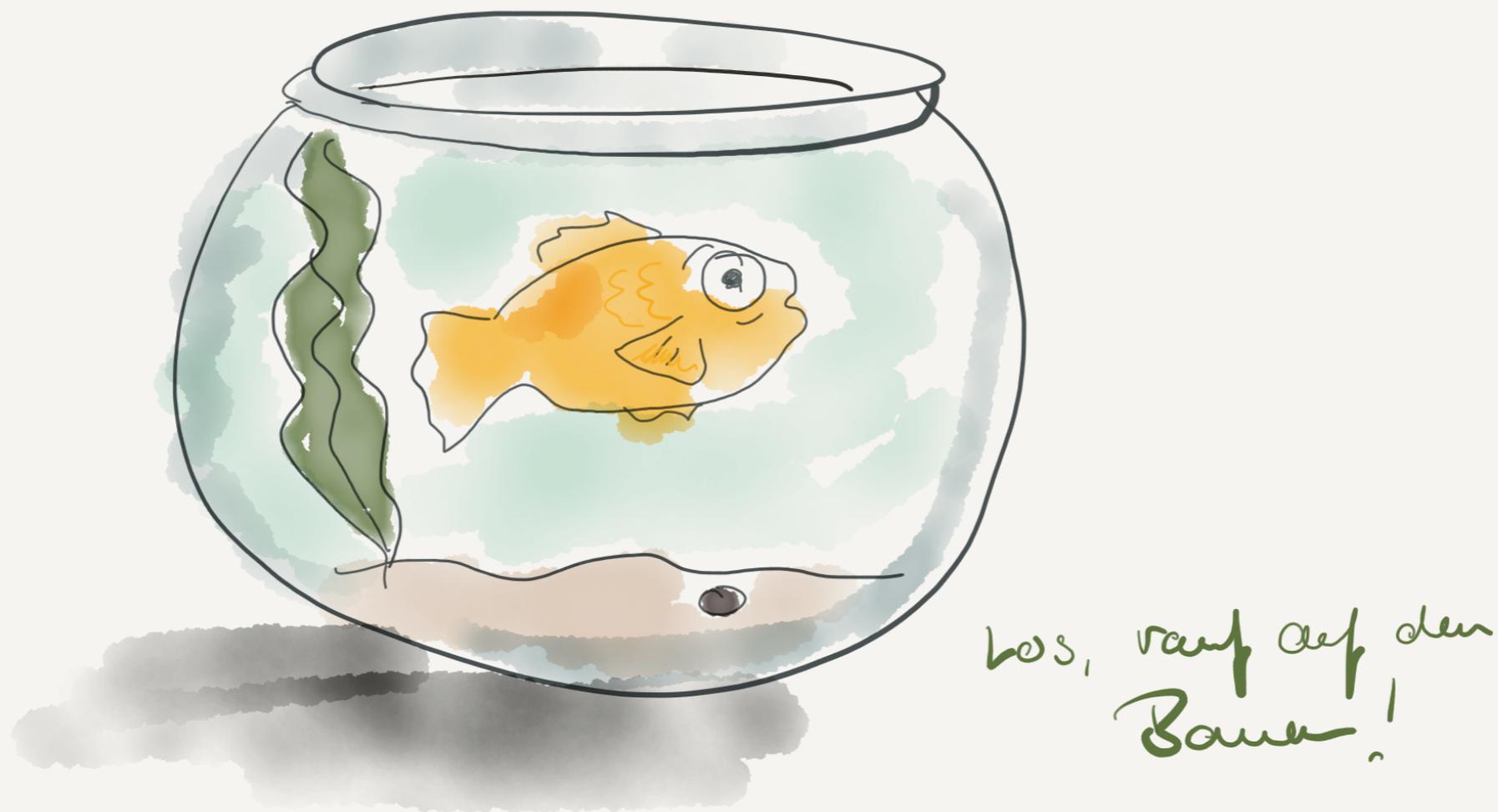
# Gesundheitsmanagement beteiligungorientiert gestalten unter Berücksichtigung von Diversity und Gender

# Der Diversity-Ansatz erkennt die individuelle Vielfalt von Menschen an

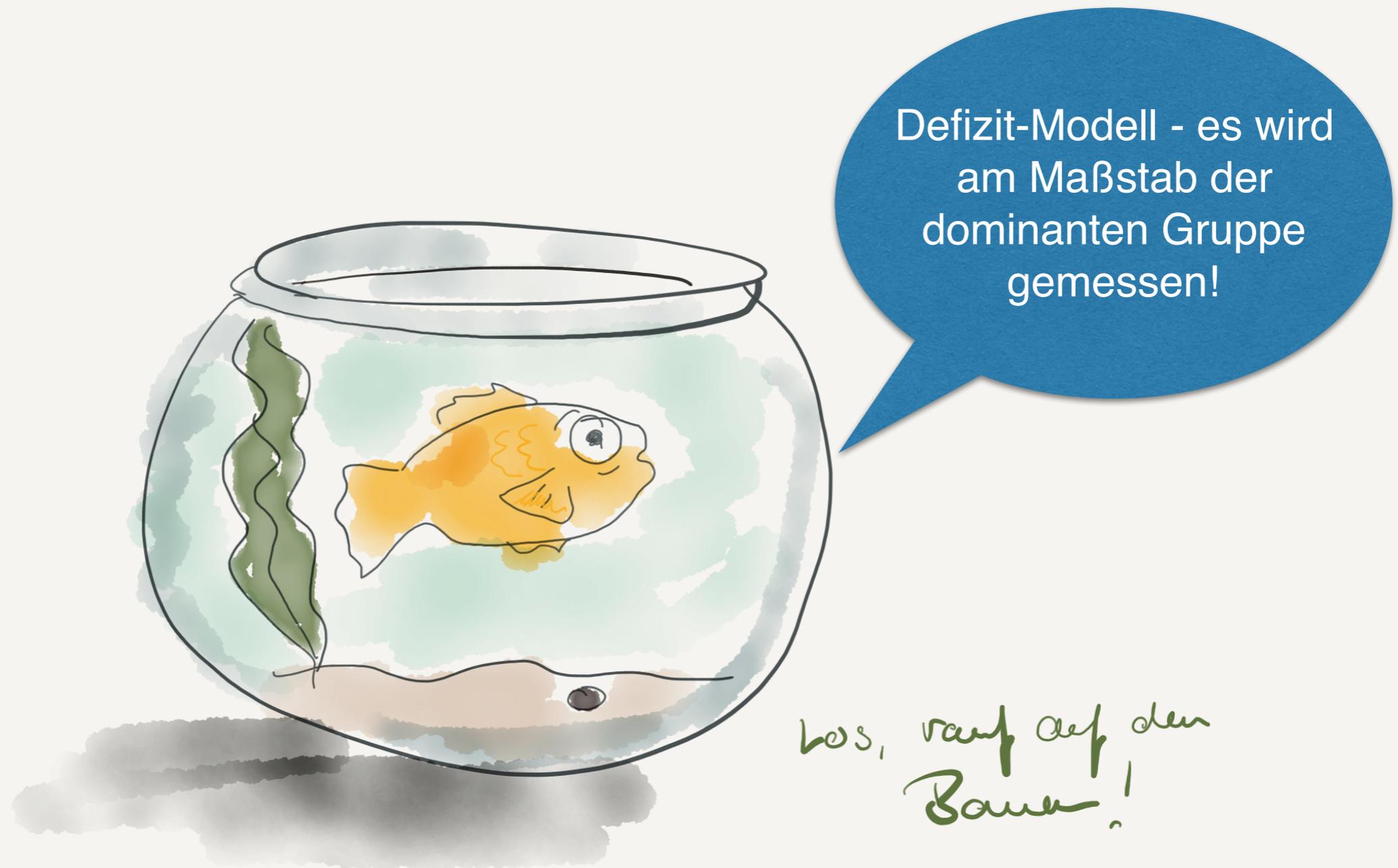
## Ziele von Diversity-Management:

- ★ Gleichstellung und damit Vermeidung bzw. Beseitigung von Diskriminierung
- ★ anerkennendes Verhalten der Organisationsmitglieder als Grundlage einer Vielfalt anerkennenden Kultur
- ★ Identifikation und den Abbau von unmittelbar auf Geschlecht, Religion etc. bezogene belästigende bzw. herabwürdigende Verhaltensweisen und Regelungen
- ★ Überprüfung auch scheinbar neutraler Regeln, Vorschriften, Verfahren, Prozesse etc. auf ihre potenziell benachteiligende Wirkung

# Chancengleichheit - an Eigenschaften und Zielgruppen orientiert



# Chancengleichheit - an Eigenschaften und Zielgruppen orientiert



# Chancengleichheit - an Strukturen und sozialen Prozessen orientiert

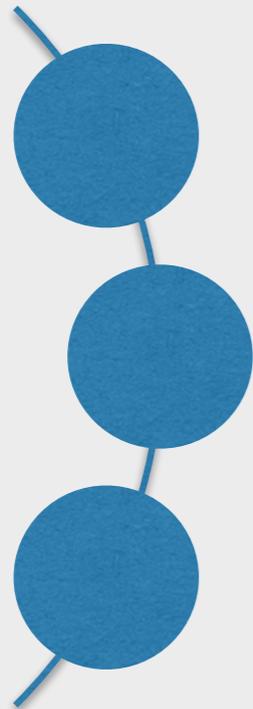


# Chancengleichheit - an Strukturen und sozialen Prozessen orientiert



Welche Mechanismen  
– Strukturen, Regeln,  
Prozesse – führen  
zu Benachteiligungen?

# Bezugspunkte für die Entwicklung von Zielen eine gender- und diversitygerechten Gesundheitsförderung und Prävention



1. Rechtliche Grundlagen

2. Soziale Ungleichheit

3. Anerkennung und Verteilung

# 1. Gleichstellung als Ziel – Rechtlich gebotene Antidiskriminierung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) spricht explizit ein Diskriminierungsverbot und ein Gleichstellungsgebot aus.

Es untersagt die Benachteiligung von Menschen aufgrund bestimmter Merkmale:

- ★ Rasse/ ethnische Herkunft
- ★ Geschlecht
- ★ Religion oder Weltanschauung
- ★ Behinderung
- ★ Alter
- ★ sexuelle Identität (vgl. § 1 AGG)

# 1. Gleichstellung als Ziel – Rechtlich gebotene Antidiskriminierung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) spricht explizit ein Diskriminierungsverbot und ein Gleichstellungsgebot aus.

Es untersagt die Benachteiligung von Menschen aufgrund bestimmter Merkmale:

- ★ Rasse/ ethnische Herkunft
- ★ Geschlecht
- ★ Religion oder Weltanschauung
- ★ Behinderung
- ★ Alter
- ★ sexuelle Identität (vgl. § 1 AGG)

Welche Bedingungen und Mechanismen führen zu einer Benachteiligung?

## 2. Bezugspunkt von Chancengleichheit ist soziale Ungleichheit

- ★ Dimensionen sozialer Ungleichheit: Bildung, Aufstieg, Entlohnung, Wohnraum .... Gesundheit
- ★ Soziale Ungleichheit liegt vor, wenn die Verteilung dieser wertvollen Güter auf systematische und regelmäßige Weise ungleich erfolgt. Diskriminierend ist dies, wenn diese Verteilung auf nicht-legitime Weise zustande kommt.
- ★ Chancengleichheit bezieht sich auf den Zugang zu gesellschaftlich wertvollen Gütern und zielt auf deren gerechte Verteilung.
- ★ Ziel: faktische Gleichstellung erreichen – z.B. keine Verdienstunterschiede nach Geschlecht

## 2. Bezugspunkt von Chancengleichheit ist soziale Ungleichheit

- ★ Dimensionen sozialer Ungleichheit: Bildung, Aufstieg, Entlohnung, Wohnraum .... Gesundheit
- ★ Soziale Ungleichheit liegt vor, wenn die Verteilung dieser wertvollen Güter auf systematische und regelmäßige Weise ungleich erfolgt. Diskriminierend ist dies, wenn diese Verteilung auf nicht-legitime Weise zustande kommt.
- ★ Chancengleichheit bezieht sich auf den Zugang zu gesellschaftlich wertvollen Gütern und zielt auf deren gerechte Verteilung.
- ★ Ziel: faktische Gleichstellung erreichen – z.B. keine Verdienstunterschiede nach Geschlecht

Wer ist im Hinblick auf welche gesellschaftlich wertvollen Güter in systematischer und regelmäßiger Weise benachteiligt?

### 3. Anerkennung und Verteilung als zwei Dimensionen des Gerechtigkeitsbegriffs

- ★ Anerkennung von unterschiedlichen Personengruppen und deren Perspektive, Werte, Normen, Interessen
- ★ Verteilung von Ressourcen und Belastungen zwischen den Gruppen muss bedacht werden
- ★ Strategien zur Anerkennung von Vielfalt zielen auf eine Umverteilung von Ressourcen bzw. auf eine gerechtere Verteilung der verschiedenen Arten von Arbeit (Erwerbsarbeit, Sorgearbeit), die mit unterschiedlichen Belastungen verbunden sind.

### 3. Anerkennung und Verteilung als zwei Dimensionen des Gerechtigkeitsbegriffs

- ★ Anerkennung von unterschiedlichen Personengruppen und deren Perspektive, Werte, Normen, Interessen
- ★ Verteilung von Ressourcen und Belastungen zwischen den Gruppen muss bedacht werden
- ★ Strategien zur Anerkennung von Vielfalt zielen auf eine Umverteilung von Ressourcen bzw. auf eine gerechtere Verteilung der verschiedenen Arten von Arbeit (Erwerbsarbeit, Sorgearbeit), die mit unterschiedlichen Belastungen verbunden sind.

Im ersten Schritt kann ermittelt werden, wie sich Frauen und Männer auf Gehaltsgruppen, Tätigkeitsbereiche, Voll- oder Teilzeit und Hierarchieebenen verteilen.

# Ein reflektierter Umgang mit Dilemmata der Gleichstellungspolitik ist notwendig

## Chancengleichheit herstellen

### Gleichheit als Politik der Antidiskriminierung

Welche Regelungen, Strukturen, Verfahren führen im Ergebnis zu einer Benachteiligung?

## Strukturell erzeugte Differenzen ausgleichen

### Differenzperspektive als kompensatorische Förderung

Welche Maßnahmen können getroffen werden, um bestehende Nachteile auszugleichen?

## Stereotypisierung vermeiden

### Dekonstruktion als Kritik der Vereiensehaftlichung

Wie können im eigenen Vorgehen Stereotypisierungen und Zuschreibungen vermieden werden?

## Erfolgreiche BGF-Projekte starten mit einer entsprechenden Rahmung.

- ✓ Gleichstellungsziele formulieren: Ziele und das methodische Vorgehen im Projekt sollten fundiert sein
- ✓ Fachlich-theoretische Fundierung: Verknüpfung von Standards der betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention mit geschlechter- bzw. gleichstellungstheoretischen Erkenntnissen
- ✓ Betriebliche Praxis reflektieren: Projekte sollten die Reflexion betrieblicher Praxis ermöglichen, da soziale Ungleichheit im Rahmen vorliegender Strukturen, betrieblicher Praktiken und in Interaktion von Beteiligten entstehen
- ✓ Partizipation: als entscheidendes Mittel, um Interessen und Bedürfnisse der Beteiligten/ Betroffenen zu ermöglichen und um in einen Aushandlungsprozess zu Lösungsansätzen zu treten

# Kriterien einer an Chancengleichheit orientierten Praxis betrieblicher Gesundheitsförderung

Gleichstellungsziele  
formulieren

Rechtliche Grundlagen

Soziale Ungleichheit  
adressieren

Anerkennung & Verteilung im Blick behalten:  
Gerechte Verteilung von Belastungen & Ressourcen

Begründetes, theoriebasiertes Vorgehen  
Fachlich fundiertes Konzept erarbeiten

Reflexion betrieblicher Praxis

Partizipativ vorgehen

Chancengleichheit  
herstellen

Strukturell erzeugte  
Differenzen ausgleichen

Stereotypisierung  
vermeiden

# Gesundheitliche Chancengleichheit in der Gesundheitsförderung und Prävention

- ★ Konstellationen von Belastungen und Ressourcen in Beruf und Familie in den Blick nehmen
- ★ Beteiligung der Betroffenen: angemessene Kontextualisierung der Belastungen und Ressourcen, vielfältige Perspektiven systematisch einbinden
- ★ Situation analysieren, nicht die Person – Vermeidung von Stereotypisierungen von Frauen und Männern

# Gesundheitliche Chancengleichheit in der Gesundheitsförderung und Prävention

- ★ Einbezug aller Arbeits- und Tätigkeitsbereiche
- ★ Wesen der Tätigkeiten erfassen – Einbezug der psychosozialen Belastungen in die Analyse, Geschlechtsrollenerwartungen reflektieren
- ★ Steuerungsgremien/ Projektorganisation: Etablierung von Räumen für Aushandlungsprozesse unter hinreichender Beteiligung von Frauen und Männern
  - Empowerment, Perspektivenvielfalt ermöglichen

# Beispiele

# Zieleworkshop

- ★ Über Hierarchieebenen und Beschäftigtengruppen hinweg
- ★ Perspektivwechsel fördern
- ★ Thematisch an Belastungen und Ressourcen und eigenen Erfahrungen anknüpfen
- ★ gemeinsames Bild über Handlungsbedarfe herstellen
- ★ Fachliche Rahmung
- ★ Ziele gemeinsam entwickeln

# Zieleworkshop

- ★ Über Hierarchieebenen und Beschäftigtengruppen hinweg
- ★ Perspektivwechsel fördern
- ★ Thematisch an Belastungen und eigenen Erfahrungen anknüpfen und
- ★ gemeinsames Bild herstellen
- ★ Fachliche Rahmung
- ★ Ziele gemeinsam entwickeln

Vier-Ecken-Methode  
Betriebslandkarte

# Beispiel für gleichstellungsbezogene Ziele

Eine wertschätzende, von  
Fairness und Chancengleichheit  
getragene, Kultur fördern

Belastungen reduzieren  
und Fehlbelastungen vermeiden

Ressourcen zur Bewältigung der  
Anforderungen fördern  
→ Gesundheitsmanagement berücksichtigt  
dabei die Konstellationen von Belastungen  
und Ressourcen in Beruf und Familie

Gesundheit von Frauen und  
Männern gleichermaßen  
schützen und fördern

Diskriminierungen in anderen  
Dimensionen von Gleichstellung  
vermeiden

→ Menschen unterschiedlicher Hautfarbe,  
Herkunft, religiöser Überzeugungen,  
sexueller Orientierung, in allen Alters-  
und Lebensphasen mit und ohne  
Behinderungen fühlen sich eingebunden  
und sind auf allen Hierarchieebenen vertreten.

# Gefahrenradar von Frauen?

## Beispiel: Reduktion von Verletzungsrisiken im Polizeieinsatz – Haben Frauen ein besseres Gefahrenradar?

### **Theoretisch reformuliert:**

Welche Faktoren spielen eine Rolle?

- ★ Was sagt die Männlichkeitsforschung?  
Unterschiedliche Regeln, Anforderungen und Situationen für Männer und Frauen werden analysiert, nicht Eigenschaften von Frauen und Männern
- ★ Was geht vom polizeilichen Gegenüber aus? Erhöhte Aggressivität des männlichen Klientels gegenüber den Beamten
- ★ Individuelle Kompetenzen: Umgangs-/Verarbeitungsstrategien und Handlungsmuster

### **Ziel:**

Ableitung von Handlungsalternativen zur Vermeidung von Eskalationen mit dem Ziel der Vermeidung/Verhinderung von Verletzungen eingesetzter BeamtInnen

# Ablauf des Workshops

Projektauftrag - Input Theorie

Einzelarbeit: Visualisieren von Einsatzsituationen

Vorstellung der Fälle

★ Mitschrift auf Flipcharts, Sammeln von Eindrücken und Hypothesen der Gruppe

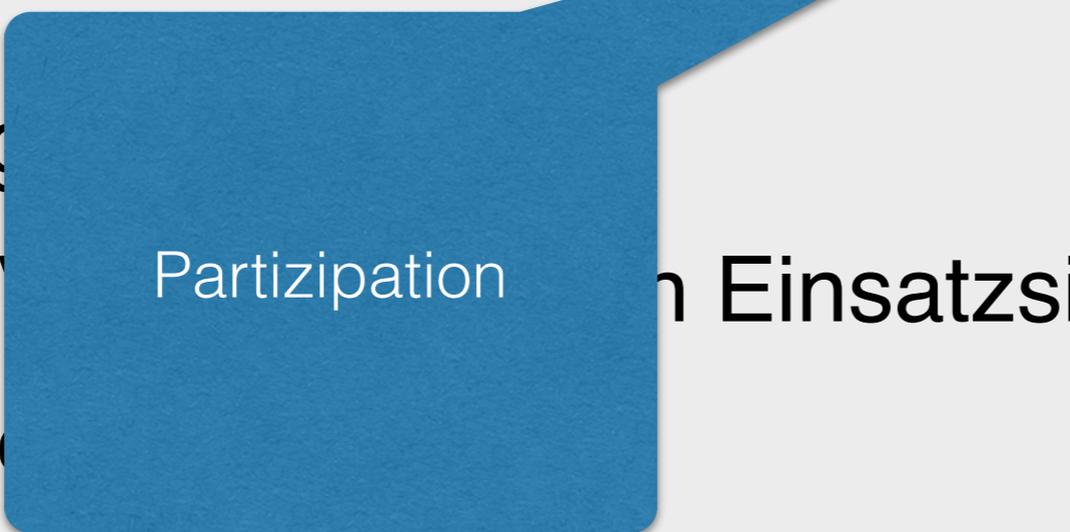
★ Hypothesen und Zusammenfassungen aus Sicht der Gender-Expertinnen, Spiegeln

Erarbeiten von Einflussfaktoren - Erfolgs- und Misserfolgsfaktoren (Kartenabfrage und Diskussion)

Erarbeitung von Maßnahmen

# Ablauf des Workshops

Projektauftrag

Einzelarbeit:  Partizipation in Einsatzsituationen

Vorstellung d

★ Mitschrift auf Flipcharts, Sammeln von Eindrücken und Hypothesen der Gruppe

★ Hypothesen und Zusammenfassungen aus Sicht der Gender-Expertinnen, Spiegeln

Erarbeiten von Einflussfaktoren - Erfolgs- und Misserfolgskfaktoren (Kartenabfrage und Diskussion)

Erarbeitung von Maßnahmen

# Ablauf des Workshops

Projektauftrag - Input Theorie

Einzelarbeit: Visualisieren von Einsatzsituationen

Vorstellung der Fälle

★ Mitschrift auf Flipcharts, Sammeln von Eindrücken und Hypothesen der Gruppe

★ Hypothesen und Zusammenfassungen aus Sicht der Gender-Expertinnen, Spiegeln

Erarbeiten von Einflussfaktoren - Erfolgs- und Misserfolgsfaktoren (Kartenabfrage und Diskussion)

Erarbeitung von Maßnahmen

# Ablauf des Workshops

Projektauftrag - Input Theorie

Einzelarbeit: Visualisieren von Einsatzen

Vorstellung der Fälle

★ Mitschrift auf Flipcharts, Sammeln von Ideen und Hypothesen der Gruppe

★ Hypothesen und Zusammenfassungen aus Sicht der Gender-Expertinnen, Spiegeln

Erarbeiten von Einflussfaktoren - Erfolgs- und Misserfolgswirkungen (Kartenabfrage und Diskussion)

Erarbeitung von Maßnahmen

Das Wesen der  
Situation erfassen

# Ablauf des Workshops

Projektauftrag - Input Theorie

Einzelarbeit: Visualisieren von Einsatzsituationen

Vorstellung der Fälle

★ Mitschrift auf Flipcharts, Sammeln von Eindrücken und Hypothesen der Gruppe

★ Hypothesen und Zusammenfassungen aus Sicht der Gender-Expertinnen, Spiegeln

Erarbeiten von Einflussfaktoren - Erfolgs- und Misserfolgsfaktoren (Kartenabfrage und Diskussion)

Erarbeitung von Maßnahmen

# Ablauf des Workshops

Projektauftrag - Input Theorie

Einzelarbeit: Visualisieren von Einsatzsituationen

Vorstellung der Fälle

★ Mitschrift auf Flipcharts, Sammeln von Eindrücken und Hypothesen der Gruppe

★ Hypothesen und Zusammenfassungen  
Gender-Expertinnen, Spiegeln

Erarbeiten von Einflussfaktoren - Erfolg  
Misserfolgsfaktoren (Kartenabfrage und

Erarbeitung von Maßnahmen



Reflexion

# Ablauf des Workshops

Projektauftrag - Input Theorie

Einzelarbeit: Visualisieren von Einsatzsituationen

Vorstellung der Fälle

★ Mitschrift auf Flipcharts, Sammeln von Eindrücken und Hypothesen der Gruppe

★ Hypothesen und Zusammenfassungen aus Sicht der Gender-Expertinnen, Spiegeln

Erarbeiten von Einflussfaktoren - Erfolgs- und Misserfolgswirkungen (Kartenabfrage und Diskussion)

Erarbeitung von Maßnahmen

# Ablauf des Workshops

Projektauftrag - Input Theorie

Einzelarbeit: Visualisieren von Einsatzsituationen

Vorstellung der Fälle

★ Mitschrift auf Flipcharts, Sammeln von Eindrücken und  
Erfahrungen der Gruppe

★ Neue Praktiken und Zusammenfassungen aus Sicht der  
Teilnehmerinnen, Spiegeln

Erörtern von Einflussfaktoren - Erfolgs- und  
Misserfolgswirkungen (Kartenabfrage und Diskussion)

Erarbeitung von Maßnahmen

# Ablauf des Workshops

Projektauftrag - Input Theorie

Einzelarbeit: Visualisieren von Einsatzsituationen

Vorstellung der Fälle

★ Mitschrift auf Flipcharts, Sammeln von Eindrücken und Hypothesen der Gruppe

★ Hypothesen und Zusammenfassungen aus Sicht der Gender-Expertinnen, Spiegeln

Erarbeiten von Einflussfaktoren - Erfolgs- und Misserfolgsfaktoren (Kartenabfrage und Diskussion)

Erarbeitung von Maßnahmen

# Zum Weiterlesen..



Prof. Dr. Nadine Pieck

Hochschule Magdeburg-Stendal  
Fachbereich Soziale Arbeit, Gesundheit  
und Medien  
Breitscheidstraße 2  
39114 Magdeburg

[nadine.pieck@hs-magdeburg.de](mailto:nadine.pieck@hs-magdeburg.de)

**g** INSTITUT FÜR  
GESUNDHEITSFÖRDERUNG  
UND PRÄVENTION  
IN LEBENSWELTEN