

Gleichheit im Diversity Management?

Feministische Perspektiven:
Chancen von Diversity

Eva Wegrzyn, Universität Duisburg-Essen

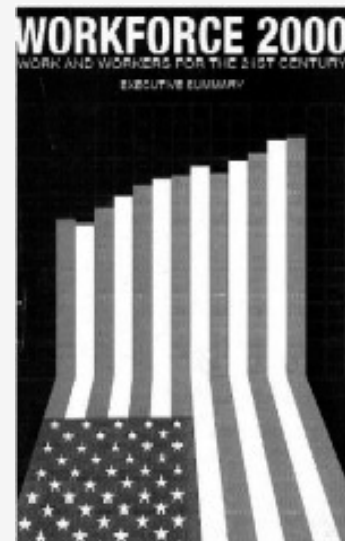
Tagung: Neue Freiheit, neues Glück?
25.6.2010, Ruhr-Universität Bochum

Übersicht

- 1) Diversity Management:
Wurzeln & Status Quo**
- 2) Feministische Diskussion**
- 3) Chancen**
- 4) Diskussion**

1. Diversity Management: Wurzeln und Status Quo

USA



Status Quo

Vielfalt = Potential

➔ **Top-Down-Prinzip**

➔ **2 Perspektiven:
„Equity“ vs.**

➔ **„Businesscase“**

2. Feministische Diskussion

Frauen



Gender



Diversity ??



Frauenförderung

**Gender
Mainstreaming**

**Diversity
Management ??**

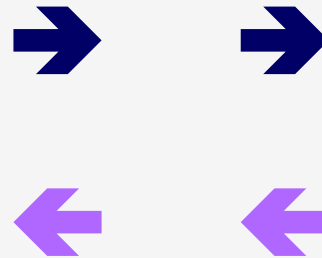
Beispiel: Sozialpolitik- und Wohlfahrtsstaatforschung



**„... oder Flüchtling, früh berufsunfähig,
alleinerziehender Vater, Langzeitstudentin???“**

3. Chancen

Gesellschaftliche
Einflussnahme



Status Quo

Vielfalt = Potential

„Businesscase“

4. Diskussion

→ Ökonomisches Kalkül = mögliches Vehikel zu mehr Gleichheit ?

→ Aber: Gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen (z.B. Gesetze & Sanktionsmöglichkeiten) sind für die Reichweite entsprechender Strategien entscheidend

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit !**

Literatur

- Andresen, Sünne et al. (2009): Gender und Diversity: Alptraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik
- Hardenberg, Aletta Gräfin von; Kirsch-Auwärter (2010): Gleichstellungspolitik oder Diversity Management – Alternativen oder Weiterentwicklung auf dem Weg zu Chancengleichheit? In: Feministische Studien 28, 1
- Mense, Lisa (im Erscheinen): Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming zum Diversity Management? In: Der Pädagogische Blick
- Riedmüller, Barbara; Vinz, Dagmar (2009): Diversity als Herausforderung für die Sozialpolitik. In: Andresen et al. 2009, a. a. O.
- Vedder, Günther (2009). Diversity Management: Grundlagen und Entwicklung im internationalen Vergleich