



Liebe genderdaxCommunity,

mit dem Jahr 2020 liegt nun ein besonderes Jahr (fast) hinter uns. Wie auf nahezu alle Bereiche hat die Corona - Pandemie auch auf die Aktivitäten der genderdaxCommunity Einfluss genommen. So fand in diesem Jahr die erste digitale Version unserer regelmäßig stattfindenden genderdaxJahrestagung, der erste „genderdaxWebchat“, statt. Neben einer Vielzahl an Corona-bedingten Einschränkungen und Herausforderungen bot die Umstellung auf digitale Formate die Möglichkeit, sich weiterhin auszutauschen. Eben dieser Austausch zwischen den genderdaxMitgliedsunternehmen ist, so wie auch der direkte Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis im Bereich gender & diversity, einer der Kerngedanken der genderdaxCommunity und wird durch Sie als Mitglied der genderdaxCommunity und somit als Treiber von gender&diversity ermöglicht. Für Ihr Engagement in der genderdaxCommunity im Jahr 2020 und im gender & diversity – Bereich möchten wir uns an dieser Stelle noch einmal ganz herzlich bei Ihnen bedanken und freuen uns auf weitere gemeinsame Jahre mit Ihnen!

Optimistisch planen wir für das Jahr 2021 – sofern möglich- eine genderdaxJahrestagung in Präsenz, welche alternativ wieder als interaktiver genderdaxWebchat stattfinden soll. Themen wie evolutionäre Organisationen und gender & diversity sowie die Digitalisierung im gender & diversity Bereich sollen weiter behandelt werden. Weiterhin sollen auch wieder „gender & diversity Audits“ (insbesondere die Überprüfung und Erweiterung des international eingesetzten EFQM Modells) ein Schwerpunktthema in der Forschung im nächsten Jahr bilden.

Wie gewohnt, erhalten Sie mit dieser vorweihnachtlichen Ausgabe der genderdaxNews wieder Links zu interessanten Beiträgen zu aktuellen Entwicklungen im Bereich gender & diversity:

Die KOFA-Studie 3/2020: „Kulturelle Vielfalt in Unternehmen: Erfahrungen, Herausforderungen und Erfolgsfaktoren“ stellt dar, wie Unternehmen bei der Förderung kultureller Vielfalt aufgestellt sind und welche Erfahrungen sie mit Vielfalt in Unternehmen gemacht haben. Die Studie aus dem November 2020, können Sie direkt unter folgendem Link als PD-Format downloaden:

<https://www.kofa.de/service/publikationen/detailseite/news/kofa-studie-32020-kulturelle-vielfalt-in-unternehmen>

In der aktuellen Ausgabe der Zeit findet sich eine Beilage zum Thema Arbeitswelt der Zukunft. Hierunter gibt es auch einen Beitrag der Geschäftsführerin des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. Dr. Ulrike Struwe zum Thema "Die Arbeitswelt der Zukunft wird chancengerecht" (S.10).

Das ePaper zur „Arbeitswelt der Zukunft“ mit dem o.g. lässt sich nachfolgend einsehen: https://epaper.inpactmedia.com/en/profiles/434ff880f16c-in-pact-media/editions/die-arbeitswelt-der-zukunft-talente-fuehrung-innovation/pages/page/2?_ga=2.255429696.91264710.1607541584-1908661242.1607541584

Über Möglichkeiten zur Arbeitszeitflexibilisierung hinaus, spielt Homeoffice in der aktuellen Situation und auch in Zukunft eine weitaus bedeutendere Rolle im Arbeitsalltag. Einen Beitrag des ifo Instituts aus dem November 2020 zu den Ergebnissen einer Umfrage zu Implikationen von Homeoffice auf die Arbeitswelt nach

der Krise finden Sie in der Publikation „Pandemie und die Implikationen für eine Zeit nach der Krise“ unter folgendem Link: <https://www.ifo.de/publikationen/2020/aufsatz-zeitschrift/homeoffice-waehrend-der-pandemie-und-die-implikationen>

Am 4. März 2021 wird der IoD (Impact-of-Diversity-Award) verliehen unter den vielen Kategorien wird es erstmalig auch einen DAD Award für die besten Maßnahmen für Väter geben. Einsendeschluss ist der 6. Januar 2021. Die Anmeldeöglichkeit, weitere Informationen sowie eine Gesamtübersicht der Kategorien in denen Awards vergeben werden, finden Sie auf folgender Seite: <https://www.impact-of-diversity.com/award/>

Während Männer insbesondere in Produktionsberufen stärker vertreten sind, gibt es einen hohen Frauenanteil in personenbezogenen Dienstleistungen. Diese und weitere Erkenntnisse zu geschlechtsspezifischen Unterschieden liefern Statistiken in den Faktenblättern der Initiative zur Berufs- und Studienwahl „klischee-frei“ unter folgendem Link: https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_53025.php

Unter anderem findet sich bei „klischee-frei“ ein Dokument zur Arbeitsmarktpartizipation von Frauen und Männern aus dem September 2020, welches direkt unter folgendem Link abgerufen werden kann: https://www.klischee-frei.de/dokumente/pdf/Klischeefrei_Faktenblatt_Arbeitsmarkt.pdf

Die deutsche Koalition hat sich im Grundsatz auf eine gesetzliche Mindestbeteiligung von Frauen in Konzernvorständen geeinigt. Ein Beitrag dazu ist in der NZZ vom 28. November 2020 unter folgendem Link zu finden: <https://www.nzz.ch/wirtschaft/vorstandsquote-welche-deutschen-konzerne-nun-eine-frau-suchen-muessen-ld.1589065>

Zur Frauenquote wurde am 7. Dezember 2020 ein Videopodcast des bayerischen Landesfrauenrats veröffentlicht, das Video können Sie auf Youtube einsehen: <https://www.youtube.com/watch?v=qBhUP1lzc6o&feature=youtu.be>

In dem Artikel der NZZ vom 28. November wird auf einen Bericht der Allbright Stiftung zu Vorständen und Aufsichtsräten im DAX30, MDAX und SDAX notierten Unternehmen im internationalen Vergleich vom 7. Oktober 2020 verwiesen. Den Bericht „Deutscher Sonderweg Frauenanteil in DAX-Vorständen sinkt in der Krise“ (PDF unter: https://static1.squarespace.com/static/5c7e8528f4755a0bedc3f8f1/t/5f7cb22f2f46821aa896e185/1602007640517/AllBrightBericht_Herbst+2020.pdf) sowie weitere Berichte, wie „Die deutschen Familienunternehmen: Traditionsreich und frauenarm“ (PDF unter: https://static1.squarespace.com/static/5c7e8528f4755a0bedc3f8f1/t/5edf9b7cb76f5f02ba289ba9/1591712648429/AllBrightBericht_Juni2020_Familienunternehmen.pdf) vom 10. Juni 2020 finden Sie unter folgendem Link: <https://www.allbright-stiftung.de/berichte>

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Stöbern, eine schöne Weihnachtszeit und einen guten Rutsch in ein gesundes neues Jahr 2021!

Herzliche Grüße aus Hamburg und Lübeck wünscht Ihnen

Ihr Team genderdax