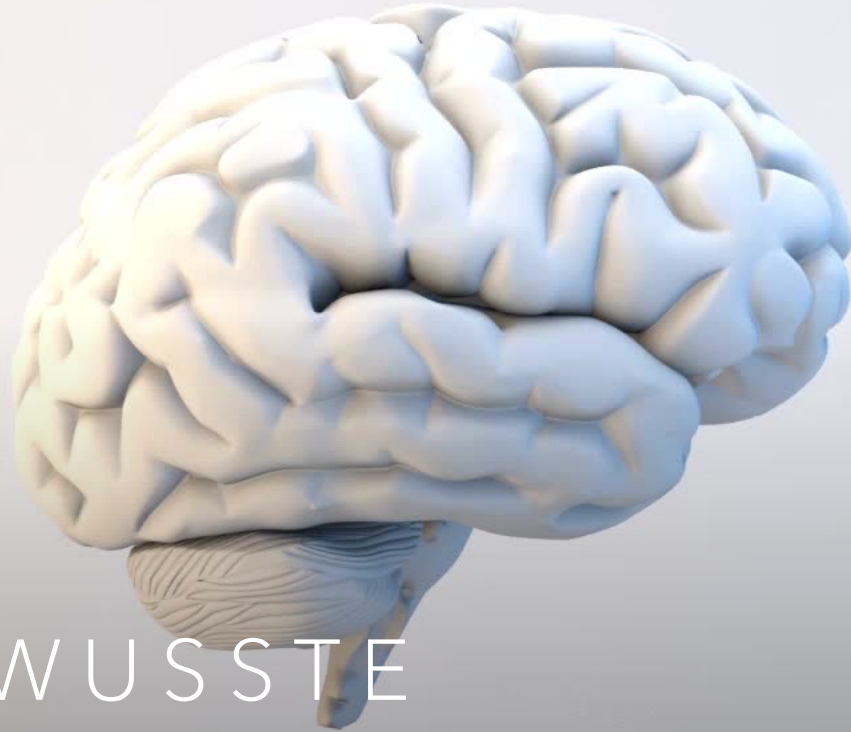




IN HER
CHAIR

**EIN SCHWEIZER VIDEOPROJEKT ÜBER
UNBEWUSSTE GESCHLECHTERVORURTEILE
IN DER ARBEITSWELT**



UNBEWUSSTE VOREINGENOMMENHEIT

- Unbewusste (oder implizite) Voreingenommenheit beschreibt die Assoziationen, die wir ohne Kontrolle herstellen.
- Unbewusste Voreingenommenheit wird dadurch ausgelöst, dass unser Gehirn automatisch schnelle Urteile und Bewertungen vornimmt.
- Unbewusste Vorurteile betreffen jeden.

DAS VIDEO PROJEKT

Das Konzept:

10 männliche CEOs wurden gebeten, über Fragen und Situationen nachzudenken, die nur Frauen bei der Arbeit erleben

Was wir zeigen wollten:

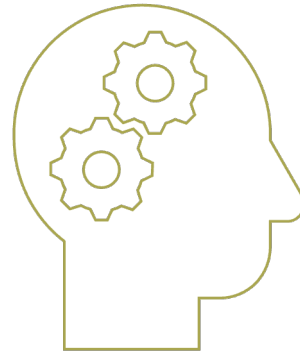
Frauen sehen sich am Arbeitsplatz mit unangenehmen Fragen / Situationen von Kollegen, Vorgesetzten oder auch bei Vorstellungsgesprächen (von Männern und Frauen) konfrontiert - begründet durch unbewusste geschlechtsspezifische Vorurteile

Das Ergebnis:

Ein humorvolles Video, das herkömmliche Kommunikationsmuster auf den Kopf stellt.



DAS ZIEL DES VIDEOS



Aufmerksamkeit für unbewusste
geschlechtsspezifische Vorurteile generieren
und letztlich Verhaltensmuster ändern



DIE WICHTIGSTEN BOTSCHAFTEN

- Wir sind alle unbewusst voreingenommen - ob gegenüber Männern ODER Frauen
- Insbesondere in der Berufswelt beeinflussen unbewusste Vorurteile die Art und Weise, wie Frauen in der Wirtschaft agieren können
- Die Idee zu diesem Video stammt von einer Personalvermittlerin, die diese realen Fragen / Situationen von ihren Bewerbern und ihrem beruflichen Netzwerk (2'000 Interviews, 100 Unternehmen) gesammelt hat
- Die 10 CEOs wussten nicht, was sie erwartete. Wir haben ihre spontane Reaktion (von Überraschung bis Irritation) gefilmt
- Sie waren alle erstaunt, wie unangenehm sich manche Fragen/Situationen während des Interviews anfühlten
- Das Geschlecht ist EIN Beispiel für ein Vorurteil. Körperliches Aussehen, Akzent und Alter sind ebenfalls starke Vorurteile am Arbeitsplatz. Allerdings werden diese Themen bisher weniger offen diskutiert.



DER INITIATORIN

- Professionelle Personalvermittlerin, Claire Garwacki
- Gründerin von Bellevue Executive Search
- 12 Jahre Rekrutierung in der CH. Hat 100 Unternehmen in der Schweiz unterstützt, über alle Branchen, Größen und Kantone hinweg
- Ehemalige Finanzdirektorin
- Spezialisiert auf die Rekrutierung von CFOs und Finanzfachleuten.
- In ihrer täglichen Arbeit beobachtet Claire immer wieder geschlechtsspezifische Vorurteile und klärt diese auf.



WER HINTER DER KAMPAGNE STEHT



Initiatorin, Leitung

Claire Garwacki

- Professionelle Personalvermittlerin und Gründerin von Bellevue Executive Search
- Ehemalige Finanzdirektorin
- beobachtet immer wieder geschlechtsspezifische Vorurteile und klärt diese auf



Kommunikation

Nathalie Agosti

- Gründerin der Outlive AG, Beratung für Nachhaltigkeitsstrategie und -kommunikation
- Ehemals Head of Group Communications bei Lindt & Sprüngli
- Executive-Master-Studentin an der Harvard-Universität in Psychologie



Filmregisseur

Philippe Weibel

- Gründer von Philippe Weibel Films
- Passionierter Filmemacher. Autor. Produzent
- Gewann mehrere Preise für seine Filme
- Umfassende Erfahrung in der Produktion von Unternehmensfilmen und in der Befragung von Menschen mit



Medien

Claudia Wintsch

- Mitgründer und Managing Partner bei elliott AG / Partner bei Blofeld Communications AG und SB Agency
- Diplomierte PR-Beraterin
- Spezialisiert auf kulturelle und soziale Fragen
- Umfassendes Know-how in Medienarbeit und Storytelling

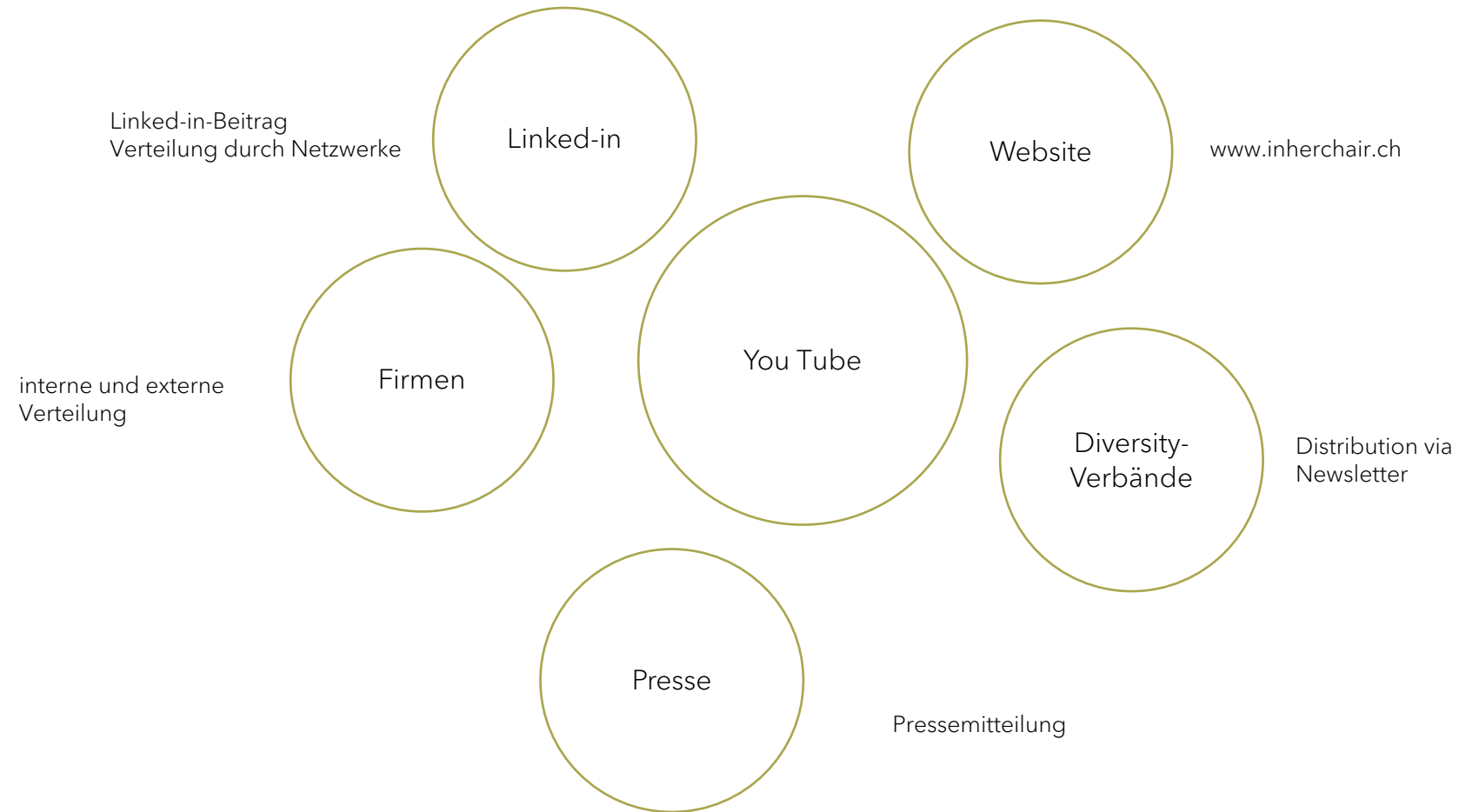


Projektleiterin

Sophie Winkler Payot

- Managing Partner mit Claire Garwacki bei Bellevue Executive Search
- Ehemalige Finanzdirektorin
- Leitet den Dachverband "In Her Chair"

KOMMUNIKATIONSKANÄLE



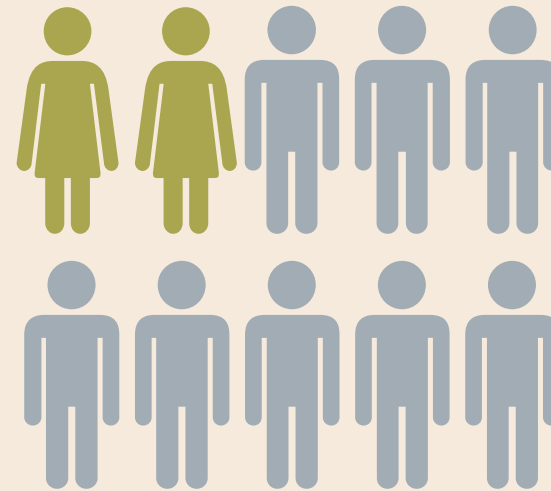
WAS STUDIEN SAGEN

Schweizer Unternehmen pflegen eine **konservative Haltung** gegenüber der **Betreuungs- und Versorgerrolle** von **Männern und Frauen**: durchschnittlich 17,7 Wochen Elternzeit für Mütter, 4,3 Wochen für Väter.

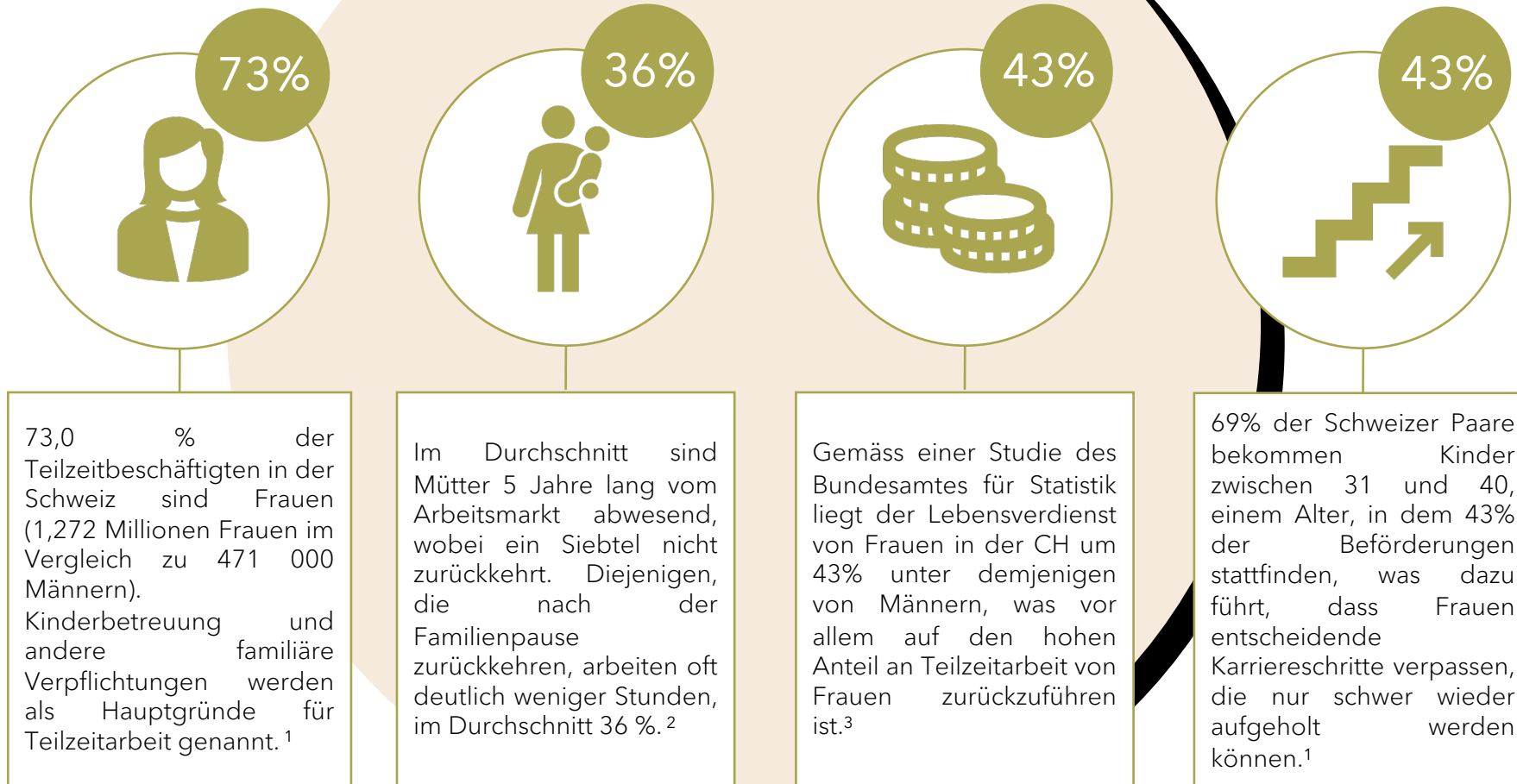
Belastung der Schweizer Wirtschaft: Die gesellschaftlichen Strukturen ähneln noch den **1950er Jahren**: Der Mann arbeitet Vollzeit, die Frau reduziert ihr Pensum, sobald eine Familie gegründet wird.



FRAUEN
MACHEN
22 % DES
TOPMANAGEMENTS
AUS



FAKTEN



UNBEWUSSTE
VOREINGENOMMENHEIT:
HARVARD
BUSINESS REVIEW

Untersuchung von vier Branchen mit mehr weiblichen als männlichen Arbeitnehmern bezüglich unbewusster Voreingenommenheit



Frauen fehlen Sponsoren und Mentoren am Arbeitsplatz



Die Autorität von Frauen wird oft heruntergespielt, Errungenschaften werden verkleinert, Beiträge ignoriert



Trotz mehr anwesender Frauen werden Entscheidungen meistens von Männern getroffen



Frauen werden für Probleme verantwortlich gemacht, die außerhalb ihrer Kontrolle liegen



“Eine ausgeglichene oder sogar größere Anzahl von Frauen in einer Organisation ändert nicht automatisch die Erfahrungen von Frauen mit der Konfrontation von Vorurteilen.”

UNBEWUSSTE VOREINGENOMMENHEIT IST AUCH IN DER KÖRPERSPRACHE VERANKERT

Unbewusste Vorurteile spiegeln sich oft in den Unterschieden zwischen männlicher und weiblicher Körpersprache wider, die weltweit als Norm gelten (mit einigen Ausnahmen).



Weibliche Körpersprache



Gutes Zuhören:

Augenkontakt herstellen und visuell auf den Sprecher reagieren



Physische Präsenz:

Die Arme nah am Körper halten, Schultern runden und Beine kreuzen



Nonverbale Kommunikation:

Sich klein machen, Kopfneigungen, Nicken und Vorwärtsbeugen



Männliche Körpersprache



Gutes Zuhören:

Minimaler Augenkontakt und fast kein nonverbales Feedback



Physische Präsenz:

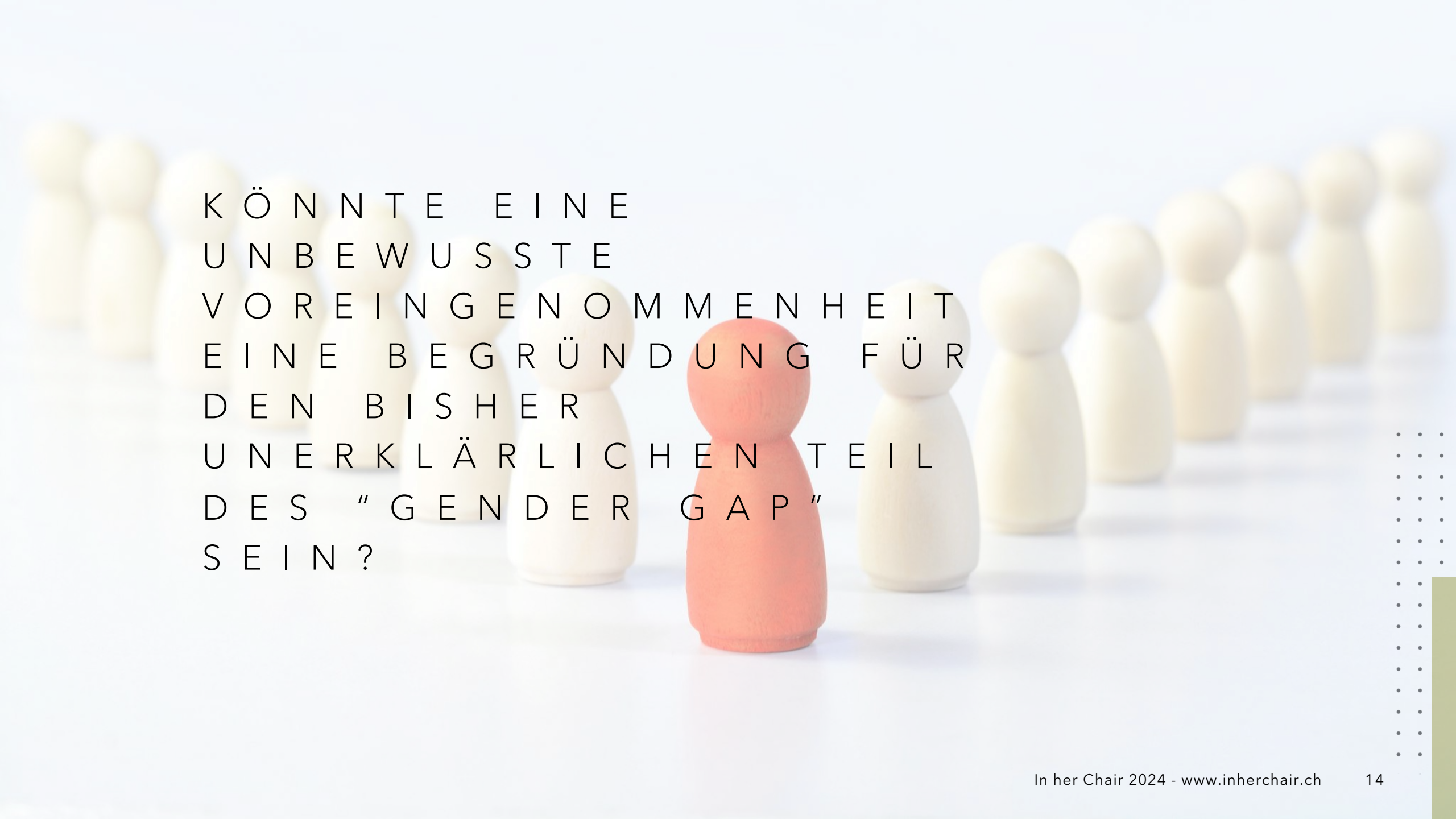
Männer nehmen typischerweise Raum ein, was 'Führungspräsenz' verbunden wird



Nonverbale Kommunikation:

Eher dazu geneigt, Statur, Autorität und Selbstsicherheit zu betonen





KÖNNTE EINE
UNBEWUSSTE
VOREINGENOMMENHEIT
EINE BEGRÜNDUNG FÜR
DEN BISHER
UNERKLÄRLICHEN TEIL
DES "GENDER GAP"
SEIN?

GENDER GAP

Nur 45 % der geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschiede können erklärt werden. Warum sind Frauen in der Wirtschaft weniger erfolgreich? "In her Chair" stellt die These auf, dass unbewusste Voreingenommenheit eine Erklärung sein könnte - basierend auf der Beobachtung der Personalvermittlerin.



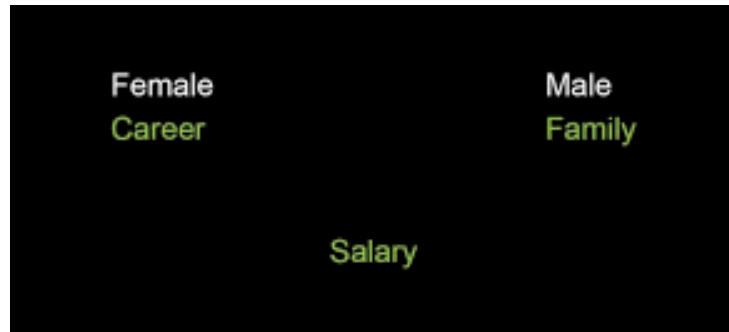
4 5 % D E R
G E S C H L E C H T S S P E Z I F I S C H E
N G E H A L T S U N T E R S C H I E D E
W E R D E N N I C H T E R K L Ä R T

	DURCHSCHNITTLICHE LOHNDIFFERENZ	ERKLÄRTER ANTEIL	UNERKLÄRTER ANTEIL	UNERKLÄRTE LOHNDIFFERENZ BASIEREND AUF DEM MITTELWERT
Gesamt- wirtschaft	18% (1500 CHF pro Monat)	52.2%	47.8%	7.8% (717 CHF pro Monat)
Privater Sektor	19.5% (1599 CHF pro Monat)	54.7%	45.3%	8.1% (724 CHF pro Monat)
Öffentlicher Sektor	15.1% (1373 CHF pro Monat)	53.3%	46.7%	7.0% (642 Fr. pro Monat)

WIE VOREINGENOMMEN SIND SIE?

Machen Sie den Test:

[Hier klicken](#)



Example of a IAT categorization task.
If salary belongs to the right, press "i".
If salary belongs to the left, press "e".

Der von Forschern der Harvard University entwickelte Implicit Association Test (IAT) ist ein Instrument zur Bewertung automatischer Assoziationen zwischen mentalen Konzepten im Kopf einer Person, das häufig zur Untersuchung impliziter Einstellungen gegenüber sozialen Gruppen eingesetzt wird. Seine Zuverlässigkeit ist in der wissenschaftlichen Literatur umstritten, wobei einige Studien eine gewisse Zuverlässigkeit und Validität belegen, während andere Bedenken hinsichtlich seiner Reproduzierbarkeit und Empfindlichkeit gegenüber kulturellen und individuellen Kontexten geäußert haben. Insgesamt gilt der IAT zwar als nützliches Instrument zur Untersuchung impliziter Einstellungen, doch sollte man sich über seine Grenzen im Klaren sein und sowohl in der Forschung als auch in der praktischen Anwendung Vorsicht walten lassen.

Entwickelt in den späten 1990er Jahren, seither einige Aktualisierungen

