



Anwältinnen ohne Grenzen e.V.
Deutschland



Vielfalt stärken

Chancengleichheit und interkulturelle Öffnung

Der Schlüssel zu Integration:



die Bildung und die Sprache

„unser Arbeitsmarkt ist derzeit stabil und aufnahmefähig, wer gut Deutsch spricht und qualifiziert ist, wird schnell eine Stelle finden.“

(Vorstandsvorsitzender der Bundesagentur für Arbeit Frank-Jürgen Weise)

Typische Barrieren für Frauen/Migrantinnen-Karrieren

Diskriminierung aufgrund:

- des Namens, Aussehen, Religionssymbolen, sexuelle Orientierung, Sprachkenntnisse, Akzent, etc.
- Im Ausland erworbene Berufsabschlüsse sind oft nicht anerkannt

Hinzu kommt auch die **geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung** am Arbeitsplatz

- Männerdominanz in Führungspositionen
- Probleme mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

hierdurch können die Migrantinnen eine **doppelte, gar mehrfache Benachteiligung** erfahren

Folge:

- Oft haben die Migrantinnen und Migranten Schwierigkeiten einen Arbeitsplatz zu finden, der ihrer Qualifikation entspricht.

Rechtliche Mechanismen

- Artikel 3 Absatz 2 GG & Artikel 3 Absatz 3 GG garantiert die Gleichheit vor dem Gesetz, die Gleichberechtigung von Frau und Mann und verbietet Diskriminierung und Bevorzugung aufgrund bestimmter Eigenschaften.
- **Bundesgleichstellungsgesetz (BgleiG)**
Ziel des Gesetzes: die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen
- **Das Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**
Ziel des Gesetzes: die Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Diversity Management

Fünf konkrete Schritte für eine erfolgreiche Implementierung und Umsetzung von Diversity Management in einem qualitativen Prozess

1. Ziele definieren
2. Status quo analysieren
3. Strategie planen
4. Maßnahmen umsetzen
5. Erfolge messen

Qualifizierte Migrantinnen als Vorteil für den Arbeitgeber

- Nutzung versteckter Potenziale
- Finanzielle Vorteile
- Öffnung der Unternehmenskultur als Alleinstellungsmerkmal
- Interkulturelle Fähigkeit/ Kompetenzen (inkl. Sprache)
- Fachkräftesicherung
- Marketing für das Unternehmen
- Etablierung gemischter Teams
- Beitrag zur Anerkennung und Akzeptanz von Migration
- Effizienzsteigerung durch Potenziale und interkulturelle Kompetenzen
- "Frischer Blick"
- Motivation
- Mehr Sprachen - Kulturkompetenz - Kulturelle Vielfalt

(Das von dem BMBF geförderte Forschungsprojekt „IMAGE – Inklusion von Migrantinnen für mehr Anerkennung, Gleichberechtigung und Effizienz“)



Anwältinnen ohne Grenzen e.V.
Deutschland



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!