

FEATURING NATALY KOGAN & ANNA MAIER

Das Businessmagazin für LADIES mit DRIVE

LADIES DRIVE

Seit 2007

No 57

Emotionale Intelligenz & Verletzlichkeit

DIE GRENZEN DER LOGIK UND WESHALB ES
OHNE EMOTIONEN SCHLICHT NICHT MEHR GEHT



WE LOVE SLOW READING:
VIERTELJÄHRliche ERSCHEINungsweise
FÜR IHRE QUALITY-ME-TIME

FRÜHLINGSAUSGABE 2022, 15. JAHRGANG
SCHWEIZ, DEUTSCHLAND, ÖSTERREICH

#BusinessSisterhood



FRÜHLINGSAUSGABE 2022

Wider die Biologisierung der Frauen

In letzter Zeit beobachte ich vermehrte Diskussionen in den sozialen Medien zu Fragen rund um die Menstruation oder Menopause und was Arbeitgeber tun sollen, um den Frauen hier entgegenzukommen. Forschungsprojekte werden dazu lanciert, Verbände von ihren Boards aufgefordert, das Thema auf die Agenda zu setzen. Ich reibe mir verwundert die Augen und frage mich, ob ich hier etwas grundsätzlich übersehen habe. Was und wem genau nützt es, wenn wir Frauen – einmal mehr – auf ihre Biologie festschreiben?

Seit mehr als 30 Jahren bin ich nun im Thema Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Frauen in Führungspositionen unterwegs. Als ich als junge Doktorandin ins Thema eingestiegen bin, waren meine ersten Key Learnings: Geschlecht ist eine soziale Konstruktion. Diskriminierung ist ein soziales Phänomen, das in institutionelle Verfestigungen eingebettet ist. Biologisch begründete Zuschreibungen zu einem sozialen Ort müssen kritisch hinterfragt werden, wenn wir mehr Chancengerechtigkeit haben wollen. Es ist bekanntlich ein weiter Interpretationsweg von der biologischen Feststellung, dass das Gehirn der Frauen leichter ist, hin zur Annahme, dass sie deswegen schlechtere Führungspersonen sind. Gesellschaftliche Ordnungen sind veränderbar, die zugrundeliegenden sozialen Konstruktionen und Rollenerwartungen auch, die Biologie ist es nicht oder sehr begrenzt. Die Mehrheit der Frauen menstruiert nun mal und kommt in die Menopause.

Welches Narrativ wollen wir bedienen? Wem nützt das?

Wollen wir wirklich das Bild der hormon-gesteuerten Frau, die aufgrund von Menstruationsbeschwerden, Schwangerschaft

oder Menopause weniger Beitrag in den verantwortungsvollen, top bezahlten Jobs leisten kann, perpetuieren? Ich höre und lese wenig über die hormongesteuerten Einschränkungen bei den Männern oder über deren Überforderungen und Burn-out-Erfahrungen. Zudem verdanken wir der modernen Medizin einige Errungenschaften, sodass wir nicht mehr jeden Schmerz aushalten oder bei einer Geburt mit hoher Wahrscheinlichkeit sterben müssen. Die aufgrund von Menstruations- und Menopausebeschwerden leistungseingeschränkte Frau in der Arbeitswelt nützt doch vor allem jenen, die ihre Macht und Privilegien nicht teilen wollen. So werden wir die gesellschaftliche Ordnung und die Arbeitswelt, die von mehr oder weniger subtilen Diskriminierungen und Ausgrenzungen profitiert, nicht gerechter und fairer machen.

Der weibliche Geschlechtscharakter und der Rassismus entstehen im Zuge der Aufklärung

Es ist immer spannend zu analysieren, wie in gesellschaftlichen Umbrüchen alte Machtverhältnisse mit neuen Ideen verknüpft werden. Es ist kein Zufall, dass der weibliche, und notabene inferiore, Geschlechtscharakter im Zuge der Aufklärung erfunden wurde. Die aufkommenden Naturwissenschaften leisteten dabei gute Hilfe, biologisch zu begründen, warum Frauen nicht fähig sind, zu wählen, Führungspositionen einzunehmen und die Welt mitzugestalten. Die genialen Ideen der Gleichheit, Freiheit und Brüderlichkeit machten es notwendig, andere – nämlich biologisch begründete – Unterschiede ins Feld zu führen, um die Unterordnung der Frauen und die Ausgrenzung bestimmter Gruppen weiter zu legitimieren. Der gleichen biologisierenden Logik folgend galten fortan auch Schwarze als minderwertige Menschen. Mit langfristigen Folgen: Medizinstudent:innen glauben vielfach heute noch, dass Schwarze schmerzempfindlicher sind als Weisse¹. Und dass Frauen und Männer gleichwertig sind,

davon sind in der Schweiz auch 2017 noch bei Weitem nicht alle überzeugt².

Analysekategorien und gute Lösungen sind nicht dasselbe

Meine Erfahrung nach 30 Jahren Forschung und Zusammenarbeit mit Firmen im Thema Diversity & Inclusion ist es, Analysekategorien und Lösungen gut auseinanderzuhalten. Lösungen zu suchen, die allen das Leben leichter machen, ist der bessere Weg, als zum Beispiel zusätzliche Menstruationsfreitage für Frauen einzuführen. Eine Kultur von Vertrauen, Offenheit, Respekt und Wertschätzung ist dabei für alle hilfreich, ebenso – wo immer machbar – mehr Flexibilität. In meinem Team und mit meinen Kolleg:innen ist es möglich zu sagen, „Ich hatte eine schreckliche Nacht, nehmt es mir nicht übel, wenn ich heute etwas dünnhäutig bin...“ – ob wegen Menstruationsbeschwerden, kranken Kindern, weil ich zu lange gearbeitet habe, das spannende Buch nicht weglegen konnte oder zu lange gefeiert habe, spielt dabei keine Rolle. Ich bin aber auch professionell genug, gegenüber meinen Kund:innen diesen Schlafmangel nicht auszubreiten. Sie erwarten eine gewisse Leistung. Und diese steht ihnen auch zu. Wir alle brauchen mindestens einmal pro Monat Verständnis und etwas Rücksicht von unseren Kolleg:innen, und wir alle müssen immer wieder durch Tage, an denen wir uns alles andere als topfit fühlen. Unternehmen sollten keine Superhelden als Mitarbeitende erwarten, sondern Menschen. Ob Menstruationsfreitage eine gute Lösung sind, um mehr Frauen in verantwortungsvolle Positionen zu bringen, wage ich zu bezweifeln. Ich jedenfalls möchte das Narrativ der von der Biologie gesteuerten Frau nicht bedienen.



PROF. DR. GUDRUN SANDER

ist Titularprofessorin für Betriebswirtschaftslehre mit besonderer Berücksichtigung des Diversity Managements an der Universität St.Gallen und Direktorin der Forschungsstelle für Internationales Management.

www.ccdi-unisg.ch

FOTO: ANNA-TINA EBERHARD



16th & 17th of June 2022 @ Grand Resort Bad Ragaz

LEAGUE OF LEADING LADIES CONFERENCE

P R E S E N T S

**JOHN
STRELECKY**
(USA)

Author of „Cafe on the
Edge of the World“
& „The Big Five for Life“

**SWATI
MANDELA**
(SOUTH AFRICA)

Entrepreneur &
Humanitarian,
International Speaker

**DIDI
WONG**
(USA)

Hollywood Film & TV
Producer, Investor
& Serial Entrepreneur

**GIUSEPPE
STIGLIANO**
(ITALY)

Global CEO
Spring Studios
London

**RAPHAEL
FITZ**
(GERMANY)

CEO
WABIO Technologie
Waste-To-Green-Energy

W O R K S H O P S B Y :

SASHA LUND
(CYPRUS)

Founder Core Values Consulting, Family Office Relations, Podcast Host of Legacy Talks with Sasha Lund, Serial Entrepreneur

OLGA MILER
(SWITZERLAND)

Fintech-Entrepreneur and Founder of Smart Purse

DR. LIDIA KURT-BOLLA
(SWITZERLAND)

Founder of vision&, Partner for Digital Assets, Tokenization & Ecosystems

RENU BAKSHI
(CANADA)

Media Trainer & Crisis Communication Expert

TICKETS



limited tickets available @ www.leagueofleadingladies.com

PRESENTING PARTNERS



Van Cleef & Arpels

LUZERN 

ESTÉE
LAUDER
COMPANIES

SUPPORTING PARTNERS



CREATED BY

SWISS LADIES DRIVE
Representing Business Ladies Since 2007