

# Beschäftigung von jungen Frauen durch angewandtes Gender Diversity Management

## Projektkurzbeschreibung

**Bezeichnung:** Beschäftigung von jungen Frauen durch angewandtes Gender Diversity Management

**Auftraggeber:** Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)

**Land:** Ägypten, Jordanien, Marokko, Tunesien

**Projektlaufzeit:** 2015 bis 2020



## Ausgangssituation

Die Länder im Nahen Osten und in Nordafrika weisen die weltweit geringste Beteiligung von Frauen am Wirtschaftsleben auf – nur etwa ein Fünftel aller Erwerbstätigen ist weiblich. Unter jungen Akademikerinnen sind durchschnittlich bis zu 50 Prozent arbeitslos. Frauen ohne höhere schulische Ausbildung arbeiten im Vergleich zwar häufiger, aber in der Regel in schlecht bezahlten und sozial unsicheren Positionen. Durch alle gesellschaftlichen Schichten hinweg erschweren traditionelle Rollenvorstellungen die

Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Die wirtschaftliche Krise infolge des Arabischen Frühlings hat dies seit 2011 zusätzlich verschärft.

In der Privatwirtschaft werden Frauen trotz passender Qualifikation bei der Bewerberauswahl seltener berücksichtigt. Arbeitgeber fürchten häufige Ausfallzeiten und einen frühen Abbruch des Arbeitsverhältnisses aufgrund familiärer Verpflichtungen. Auf der anderen Seite haben viele Firmen Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen. Die Sozialverträglichkeit vieler Arbeitsplätze ist mangelhaft; die Stellen sind kaum attraktiv für Frauen. Das Potenzial weiblicher Arbeitskräfte für die Privatwirtschaft wird nur wenig genutzt.

## **Ziel**

Die Beschäftigungschancen von Frauen in privatwirtschaftlichen Unternehmen in Ägypten, Jordanien, Marokko und Tunesien sind verbessert.

## **Vorgehensweise**

In ausgewählten Unternehmen wird Gender Diversity Management angewendet, eine Personalpolitik, die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern anstrebt und sie zum Nutzen der Unternehmen einsetzt. In einem Audit werden Maßnahmen zur firmeninternen Frauenförderung ermittelt und in den Unternehmen umgesetzt, zum Beispiel flexible Arbeitszeiten, Kinderbetreuung und Frauenquoten bei Einstellung und Beförderung. Begleitmaßnahmen beziehen die männlichen Kollegen ein. So wird ein sozialverträgliches und familienfreundliches Arbeitsumfeld geschaffen. Für die Unternehmen bedeutet dies größere Personalauswahl, weniger Ausfälle und Wechsel innerhalb der Belegschaft und schließlich eine bessere Gesamtleistung. Außerdem steigt die Zahl der beschäftigten Frauen in Unternehmen.

Das Programm arbeitet zusätzlich mit vier Unternehmens- und Berufsverbänden in den Partnerländern zusammen. Sie machen den Ansatz regional bekannt und übernehmen ihn langfristig für ihre Arbeit.

## Wirkungen

Mehr als 100 Unternehmen nahmen bisher an Informationsveranstaltungen zum Gender Diversity Management teil. Sieben Großunternehmen mit insgesamt mehr als 6.000 Mitarbeiterinnen haben bereits Kooperationsverträge unterschrieben. So werden zum Beispiel in der Telekommunikations- und IT-Branche bei Vodafone in Ägypten, Umniah in Jordanien oder bei Verweg in Tunesien familienfreundliche Arbeitsbedingungen geschaffen.



Das marokkanische Textilunternehmen Folly Fashion arbeitet an einer umfassenden Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Im Bankensektor führen sowohl die Amen Bank aus Tunesien als auch die BMCI aus Marokko eine frauenfreundliche Einstellungs- und Beförderungspolitik ein. Das Programm will insgesamt die Beschäftigungschancen von mindestens 8.000 Mitarbeiterinnen und weiblichen Arbeitssuchenden verbessern.

