

1. Record Nr.	UNINA9910642291803321
Autore	Nussbaumer Melanie
Titolo	Selbstverständlich - und doch umstritten : Wie sich Organisationen bezüglich Gleichstellung legitimieren // Melanie Nussbaumer
Pubbl/distr/stampa	Zurich : , : Seismo, , 2023
Descrizione fisica	1 online resource (300 pages)
Disciplina	305.309494
Soggetti	Equality - Switzerland Gender mainstreaming - Switzerland
Lingua di pubblicazione	Tedesco
Formato	Materiale a stampa
Livello bibliografico	Monografia
Nota di contenuto	Dank 7 -- 1 Einleitung 9 -- 1.1 Leitfrage und empirischer Zugang 10 -- 1.2 Der Organisationsbegriff 11 -- 1.3 Soziologischer Neo-Institutionalismus: Organisationen und ihr Legitimationsbedarf13 -- 1.4 Feministische Organisationsforschung: Die vergeschlechtlichte Organisation15 -- 1.5 Fazit der Einleitung: Die Ruckkehr der vergeschlechtlichten Gesellschaft in die Organisationsforschung 17 -- 2 Methodische Vorgehensweise 19 -- 2.1 Forschungskonzeption und Forschungsdesign 19 -- 2.2 Auswahl der Falle 21 -- 2.3 Erhebungs- und Auswertungsmethoden - Mixed Methods Ansatz 28 -- 2.4 Chancen und Grenzen des Forschungsdesigns 37 -- 3 «Wir leben ja Gleichstellung». Eine Auslegeordnung unterschiedlicher Gleichstellungsverständnisse 39 -- 3.1 Differenz, Gleichheit, Dekonstruktion und Intersektionalitat 39 -- 3.2 Formale und materielle Gleichstellung 44 -- 3.3 Gleichstellungsverständnisse im empirischen Material 45 -- 3.4 Zwischenfazit: «[Gleichstellung] ist nicht einfach so» 58 -- 4 Organisation, Legitimation und Institution im soziologischen Neo-Institutionalismus 60 -- 4.1 Organisation und ihre Umwelt 60 -- 4.2 Legitimitat und Legitimation 68 -- 4.3 Institution und Institutionalisierung 78 -- 4.4 Synthese und Anpassung der Fragestellung 81 -- 5 Legitime organisationale Gleichstellungsziele 84 -- 5.1 Lohngleichheit: «Gleiche Bezahlung ist fur mich ein Must-have, da gibt es keine Diskussion» 85 -- 5.2 Vereinbarkeit: «Wenn wir wirklich von Gender sprechen [...], dann geht's nur uber Vereinbarkeit

von Beruf und Familie» 94 -- 5.3 Vielfalt «50/50 und alle sind gleich glücklich?» 112 -- 5.4 Frauen in Führungspositionen: «Klar, das ist immer Symbolwirkung» 136 -- 5.5 Organisationskultur: «Also, ich glaube Awareness ist mal das Allerwichtigste» 156 -- 5.6 Massnahmen gegen sexuelle Belästigung: «Aber das sind Einzelfälle» 167 -- 6 Legitimationsquellen organisationaler Gleichstellung 172 -- 6.1 Makro: «Aber letztendlich, auch wir mit unseren Rollen- verteilungen intern, sind wir ein bisschen ein Abbild unserer Gesellschaft» 173 -- 6.2 Meso: «Ich denke, im Vergleich zu unserer Konkurrenz haben wir viel mehr gemacht» 193 -- 6.3 Mikro: «Gerade den CEO (...) sehe ich als wahnsinnig verbundet» 212 -- 6.4 Organisationale Rollenverständnisse und gesamtgesell- schaftliche Verantwortung 218 -- 7 Diskussion 231 -- 7.1 Von Gleichstellungserwartungen zu Legitimationsquellen 231 -- 7.2 Ausserst legitime Gleichstellungsziele, umstrittene Massnahmen 233 -- 7.3 Gleichstellung - eine Institution? 239 -- 7.4 Differenz und Gleichheit: Legitimationsweisen mit ähnlicher Wirkung 241 -- 8 Fazit 249 -- Abbildungsverzeichnis 257 -- Tabellenverzeichnis 258 -- Literaturverzeichnis 259.

Sommario/riassunto

Im Fokus dieses Buches steht das Verhältnis von Organisationen und Gesellschaft im Bereich der Geschlechtergleichstellung in der Schweiz. Die empirische Arbeit beschäftigt sich mit dem Umgang von Unternehmen und Nonprofit-Organisationen mit dem Anliegen der Gleichstellung von Frauen und Männern und beschreibt, welche gesellschaftlichen Diskurse in die Organisationslogiken einbezogen werden. Die Analyse zeigt auf, welche Ziele im Gleichstellungsbereich legitim sind und wie diese in einem ersten Schritt als selbstverständlich dargestellt werden. Die Organisationen unterstützen das Gleichstellungsanliegen grundsätzlich, um auch einer wahrgenommenen gesellschaftlichen Erwartung zu entsprechen. Die Umstrittenheit des Themas kommt dann zum Vorschein, wenn konkreter über die Massnahmen zur Zielerreichung diskutiert wird. Dabei wird die Problemanalyse der bestehenden Geschlechterungleichheiten oft nicht vollzogen. Ein Verständnis für strukturelle Ungleichheiten wäre jedoch für die tatsächliche Gleichstellung vonnoten, um zielführende Massnahmen ergreifen zu können, wie Melanie Nussbaumer in der Studie argumentiert.
