



So wirst du zum Male Ally!

Ein Male Ally, also ein männlicher Verbündeter, ist jemand, der nicht Teil einer diskriminierten oder unterrepräsentierten Gruppe ist und daher in einer Position ist, in der er Macht und Privilegien hat. Als Male Ally ist er sich dieser Privilegien bewusst und setzt sich aktiv für diskriminierte Gruppen ein, um geschlechtsspezifische Ungleichheiten am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft zu beseitigen.

Zusammengefasst: Ein Male Ally ist gelebte Solidarität. Wenn du ein Male Ally sein willst und deine Privilegien für andere einsetzen möchtest, findest du in dieser Checkliste Handlungsempfehlungen, die du umsetzen kannst, um dich für Gleichberechtigung zu engagieren. Die Liste und Definition erhebt dabei keineswegs Anspruch auf Vollständigkeit.

01

Lernen, Lernen und nochmals Lernen. An erster und wichtigster Stelle steht Lernen. Damit ist gemeint sich über Diskriminierung(-serfahrungen) zu informieren und immer weiterzubilden. Lese, höre und schaue dir Informationsmaterial zu dem Thema an. Es gibt viel Material, suche das passende Format für dich aus. Aus dem persönlichen Gespräch lernt man erwiesenermaßen am meisten, doch nimm an dieser Stelle Abstand davon Betroffene über ihre Erfahrungen mit Diskriminierung auszufragen. Für die Betroffenen kann dies unter Umständen retraumatisierend sein. Zudem ist es nicht die Aufgabe dieser Personen dich über strukturelle Diskriminierung aufzuklären.

02

Eigene Vorurteile erkennen und reflektieren. Wenn du anfängst dich mit Diskriminierung zu beschäftigen, wird dir sicherlich schnell deutlich werden, dass du aufgrund deiner Sozialisation

einen sogenannten Unconscious Bias hast – also eine unbewusste Voreingenommenheit. Versuche dir diese immer wieder bewusst zu machen und reflektiere, in welchen Situationen du diese zum Ausdruck bringst oder gebracht hast. Ist es dir beispielsweise schon einmal passiert, dass du Menschen auf Grund eines Merkmals in eine bestimmte Schublade im Kopf einsortiert hast? Vermutlich schon, das ist auch normal, versuche jedoch diese öfter zu hinterfragen und die Schubladen wieder auszuräumen.

03

Mehrfachdiskriminierung (Intersektionalität) anerkennen. Der Begriff Mehrfachdiskriminierung bzw. Intersektionalität wurde von der Juristin Kimberlé Crenshaw bereits in den 1980ern geprägt. Der Begriff wird verwendet, wenn eine Person von mehr als einer Diskriminierungsform betroffen ist, beispielsweise eine Schwarze Frau oder ein schwuler Mann mit Behinderung. Die



se Mehrfachdiskriminierungen lassen sich nicht voneinander trennen und bedingen sich unter Umständen auch gegenseitig. Werde dir dessen bewusst und beziehe dein Allyship nicht nur auf eine Gruppe oder Diskriminierungsform. Auch hier kannst du aus einer Vielzahl von Quellen auswählen, um dich über verschiedene Diskriminierungsformen und ihre intersektionalen Verschränkungen zu informieren.

04

Sexismus in Schrift und Sprache abbauen. Sexismus und Diskriminierung bildet sich nicht nur in Handlungen ab, sondern ebenso in gesprochenen oder geschriebenen Worten. Informiere dich darüber, welche Formulierungen sexistisch sind und überlege, wie du deine Sprache geschlechtergerechter gestalten kannst. Du musst dafür nicht gleich am Anfang das Gendern in der gesprochenen Sprache perfektionieren, sondern kannst damit anfangen es schriftlich umzusetzen. Informiere dich über die verschiedenen Möglichkeiten zu gendern. Es gibt viele Quellen, die gendertgerechte Alternativen aufzeigen (zum Beispiel unsere [Checkliste](#)) und vielleicht gibt es auch schon in deinem Unternehmen einen Leitfaden, wie ihr gendert. Beim Gendern hilft immer die Frage: Wen meine ich mit dem was ich sagen will und wird diese Person oder Personengruppe auch in meiner Sprache abgebildet?

05

Situationsbewusstsein schärfen. Wenn du dich informierst und die eigenen Vorurteile reflektierst, kannst du dir Situationen genauer anschauen. Versuche dich hier ganz konkret zu fragen: Wer ist grade beteiligt und wer wird (unbewusst)

ausgeschlossen? Gibt es nonverbale Signale von Betroffenen zu deren Wohlbefinden? Öffnet beispielsweise die Kollegin im Meeting immer wieder den Mund, kommt aber nicht zu Wort?

06

Stimme erheben. Hast du in einer Situation festgestellt, dass jemand sexistisch gehandelt hat, dann benenne das. Hier ist Feingefühl gefragt, achte darauf Betroffenen nicht die Deutungshoheit über das Geschehene abzusprechen, es geht nicht um dich. Wenn Betroffene anwesend sind, biete ihnen deine Unterstützung an. Versuche empathisch nachzufragen, was die Person oder Personengruppe gerade braucht. Manchmal reicht es mitzuteilen, dass diskriminierendes Verhalten stattgefunden hat und es dir aufgefallen ist – im Gegensatz zu lautstarker und offener Auseinandersetzung. Weise aber auch in Momenten auf Diskriminierung hin, in denen Betroffene nicht anwesend sind. Als Male Ally ist es deine Verantwortung nicht durch Untätigkeit oder Stille dem sexistischen oder diskriminierenden Verhalten zuzustimmen oder dieses zu bestärken.

07

Gleichberechtigung gestalten. Du kannst auch durch deine Handlungen Gleichberechtigung stärken. Dazu kannst du anderen etwa öfter die Bühne überlassen, indem du Panelanfragen oder Stellenangebote weiterreichst. Bühne überlassen kann aber auch heißen, dass du dich selbst zurücknimmst und anderen das Wort überlässt, zum Beispiel in Meetings. Achte mal darauf, wie die Gesprächsanteile in einem Meeting verteilt sind. Du kannst dich auch aktiv als Mentor ein



bringen. Und du kannst selbst flexible Arbeitszeitmodelle, geteilte Führungspositionen, Elternzeit wahrnehmen und andere darin unterstützen dies zu tun.

08

Unbequeme Wahrheiten annehmen. Last but not Least: Wenn du beginnst dich mit Diskriminierung zu beschäftigen, kann dies Gefühle von Überforderung, Selbstbeschämung und Unwohlgefühl hervorrufen. Diese verursachen Angst und den Drang, sich nicht weiter mit der Thematik zu beschäftigen. Sie sind jedoch Teil des Problems und nicht der Lösung. Stelle dich deinen internalisierten Denk- und Verhaltensweisen und erkenne an, dass es deine Verantwortung ist, dich weiterzubilden und Diskriminierung abzubauen.

09

Du musst diese Schritte nicht allein gehen. Das Zauberwort lautet: Interaktion! Hole dir in deinem Unternehmen und Umfeld den Support, den du brauchst. Die Punkte 10 bis 12 liefern dir Ideen, um Male Allyship in deinem Unternehmen zu fördern.

10

Interaktion mit allen. Fördere die Interaktion zwischen deinen Kolleginnen und Kollegen. Die Forschung zeigt, dass Vorurteile abgebaut werden, je mehr positiv belegte soziale Interaktionen zwischen den Menschen stattfinden. Etwa durch gemeinsame Sportevents oder Betriebsausflüge, genauso wie durch strategisch geplanten informellen Austausch. Dies hilft nicht nur Vorurteile abzubauen, sondern steigert auch die Mitarbeitendenzufriedenheit im Allgemeinen.

11

Interaktion zum Thema. Lade alle zu Veranstaltungen zu den Themen Diskriminierung und Geschlechtergerechtigkeit ein. Sicherlich braucht es auch geschützte Räume für die Betroffenen, aber indem alle und speziell Männer explizit eingeladen werden, kann ein Austausch stattfinden und die Bemühungen rund um Diversity erfolgreicher machen. Es sollte jedoch keine Informationsveranstaltung zu Diskriminierung werden, Betroffene kennen das bereits aus ihrem Alltag.

12

Interaktion mit anderen Male Allies. Gründe eine Gruppe von männlichen Verbündeten. Der Austausch mit anderen hilft dabei Diskriminierung besser zu verstehen und Unsicherheiten abzubauen. Das Gefühl, dass andere dieselbe Sichtweise haben unterstützt dabei sich für Gleichberechtigung und gegen Diskriminierung aktiv auszusprechen.

Disclaimer

Da sich diese Checkliste explizit auf Male Allyship bezieht, wird hiermit auch Binarität reproduziert. Zudem wird ausgeblendet, dass alle Menschen Allies sein können und es verschiedene Formen von Allyship gibt. Die Autorin Imke Ohms hat an dieser Stelle explizit diesen Ansatz gewählt, um cis Männer anzusprechen und für das Thema zu gewinnen. [Hier](#) kannst du mehr zum Thema lesen.