



All Male Panel

Panel, Podien, Diskussionsrunden, in denen ausschließlich Männer vertreten sind, also *all male Panel*, sind nicht mehr zeitgemäß: Sie machen viele Perspektiven unsichtbar und suggerieren, dass zum jeweiligen Thema nur Männer aussagefähig sind. Wenn Sie all-male Panels ebenfalls kritisch sehen, könnten Sie Folgendes tun:

Sie sind als Mann zu einem all male Panel eingeladen. Sie könnten...

- ...sich vorab über die Zusammensetzung des Panels informieren, Hilfe bei der Suche nach geeigneten Referentinnen anbieten und im Zweifel die eigene Teilnahme am Panel verweigern.
 - So macht es auch der Personalchef von SAP Deutschland, [Cawa Younosi](#)
- ...eine freiwillige Selbstverpflichtung unterschreiben, die die Teilnahme an einem *all male panel* ausschließt und auf die Sie im Fall einer Einladung verweisen können.
 - So macht es auch [Florian Nöll](#), Experte für Startups, Corporate Innovation und die digitale Wirtschaft.
 - Eine Vorlage für eine Selbstverpflichtung findet sich hier: [Diversity Kodex](#)
- ...Ihre Kolleginnen vorschlagen oder sogar eigene Netzwerke bilden.
 - [Male Feminists Europe](#) ist ein gutes Beispiel für ein geschlechterinklusives Netzwerk.
 - Darauf setzt auch [Wolfgang Lünenbürger-Reidenbach](#), Gründer und Leiter der Agentur [Kahlbom & Sons](#).

Sie organisieren selber ein Panel. Sie könnten...

- ... Geschlechterparität zum definierten Ziel erklären. Sie muss Bestandteil der Planung sein und als solcher ernst genommen werden. Frauen sollten dabei nicht nur als Moderatorinnen sichtbar werden.
- ... auf Netzwerke zurückgreifen. Es existieren große Netzwerke und Datenbanken, deren einziges Ziel es ist, Expertinnen zu vermitteln. Über [women speaker foundation](#), [Speakerinnen](#), [epws](#), [academia-net](#) oder [femconsult](#) lassen sich Expertinnen zu fast jedem Thema finden.
- ... sich Ihre eigene Voreingenommenheit klar machen. Wer denkt, „*Speaker*innen sollten nach ihren Kompetenzen und nicht nach ihrem Geschlecht eingeladen werden*“, verfolgt definitiv einen fairen Ansatz. Und doch zeigen Studien, dass dieser Anspruch oft unterlaufen wird, weil wir die Kompetenz unserer Mitmenschen eben nicht objektiv, sondern subjektiv voreingenommen beurteilen.



Zum Weiterlesen:

- Die Allbright-Stiftung gibt [4x4 Tips für #MehrFrauenInFührung](#)
- Vielfalt und Chancengleichheit am UFZ – [Was kann ich tun?](#)
- Der [Hasselhoff - tumblr blog](#) dokumentiert bad-practice Beispiele