

Inhalt

Zum Geleit	9
Einleitung	13
1 Gender – ein komplexer Begriff	22
1.1 Historische Aspekte	22
1.2 Biologische Aspekte	25
1.3 Soziale und kulturelle Aspekte	30
1.3.1 Social Worlds, kollektiv- und subjektiv-mentale Repräsentationen	31
1.3.2 Doing Gender	34
1.3.3 Performing Gender	36
1.3.4 Gender Bias	38
1.4 Machtbezogene Aspekte	41
1.5 Politische und rechtliche Aspekte	45
1.6 Gender – eine Definition	46
2 Supervision und Coaching im Integrativen Ansatz	48
2.1 Integrative Supervision	49
2.2 Integratives Coaching	53
3 Genderkompetenz und -performanz in Supervision und Coaching	55
3.1 Definition Genderkompetenz und -performanz	56
3.2 Zielsetzungen von genderkompetenter Supervision und genderkompetentem Coaching	57
3.3 Aufgaben von genderkompetenter Supervision und genderkompetentem Coaching	58
3.4 Erforderliche Kompetenzen und Performanzen	61
3.5 Die Rolle im genderkompetenten Vorgehen	63
3.6 Herausforderungen im genderkompetenten Vorgehen	64
3.7 Der Auswahlprozess als besonderes Moment von Genderkompetenz in Supervision und Coaching	65

4	Gendertheoretische Diskurse	67
4.1	Der Gleichheitsdiskurs	69
4.1.1	Frauen fordern ihre Rechte	69
4.1.2	Chancengleichheit für Frauen und Männer	70
4.1.3	Doch nicht alle gleich ...?	73
4.1.4	Gleichheit in Supervision und Coaching	75
4.2	Das italienische „pensiero della differenza sessuale“ – Das Denken der (Geschlechter-)Differenz	77
4.2.1	Diotima und die Mailänderinnen	77
4.2.2	Frauen und Männer sind grundsätzlich verschieden,	78
4.2.3	... was sich empirisch nicht belegen lässt,	80
4.2.4	... im Alltag aber praktisch ist.	82
4.3	Geschlecht und mehr: der Diskurs um Diversität	87
4.3.1	Black Women's Liberation	88
4.3.2	Ethnozentrismus, Rassismus und Intersektionalität	90
4.3.3	Kritik an der Vielfalt	95
4.3.4	Diversität in Supervision und Coaching	96
4.4	Der empirisch-konstruktivistische Diskurs: Doing Gender	99
4.4.1	Simone de Beauvoir, die Begründerin	100
4.4.2	Geschlecht ist nicht etwas, das wir haben, sondern etwas, das wir tun	101
4.4.3	Kritische Anmerkungen zu Doing Gender	107
4.4.4	Doing Gender in Supervision und Coaching	108
4.5	Das Theoriemodell hegemonialer Männlichkeit	113
4.5.1	Zur Geschichte von „Männlichkeit“	114
4.5.2	Männlichkeiten und ihre soziale Ordnung	115
4.5.3	Die Rezeption von Connells Theorie	120
4.5.4	Hegemoniale Männlichkeit in Supervision und Coaching	120
4.6	Der poststrukturalistische Diskurs um Gender: Alles nur Text?	125
4.6.1	Gender Trouble – Aufregungen im deutschsprachigen Raum	126
4.6.2	Gender, Diskurs und Sprache	127
4.6.3	Gender im und gegen den Text lesen	133
4.6.4	Körper – ein Diskurs?!	141
4.6.5	Diskursanalyse und Dekonstruktion in Supervision und Coaching	143

4.7 Queer Theory oder der Diskurs um Heteronormativität	147
4.7.1 <i>Identity politics</i> – ein veraltetes Modell?!	147
4.7.2 Queer – uneindeutige prozessuale Identität	151
4.7.3 Auch <i>queer</i> hat Grenzen	156
4.7.4 Heteronormativität in Supervision und Coaching	158
 5 Genderkompetente Praxis	166
5.1 Auftragsklärung und Ausgangssituation	167
5.2 Klausurbeginn und Warm-up	169
5.3 Diskursaufstellung	170
5.4 Meine Grundpositionen zu Gender	172
5.5 Theorie als Intervention	174
5.6 Reflexionsbogen „Doing Gender“	175
5.7 Mein „Doing Gender“ im beruflichen Kontext	178
5.8 Das Genderpanorama	179
5.9 Prägende Sätze	182
5.10 Gender Bias	182
5.11 Weiterer Verlauf der Klausur	183
5.12 Multitheoretische Reflexionsfragen für genderkompetente Supervision und genderkompetentes Coaching	183
 <i>Hilarion G. Petzold und Ilse Orth</i> „Genderintegrität“ als neues Leitparadigma für Supervision und Coaching in vielfältigen Kontexten – ein ko-reflexiver Beitrag zu „Genderkompetenz“	195
 Literatur	299