

## GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT VERBÜNDET Allyship und Verbündetenschaft in intersektionaler Gleichstellungsarbeit

bukof-Jahrestagung 2022 | 28. – 30. September 2022

# Workshop-Programm

Die Workshops finden jeweils in den beiden Workshop-Phasen  
(Do., 29.9., 14 - 16 Uhr und Fr. 30.9., 10:30 – 12:30 Uhr) statt.  
Siehe auch Programm zur Tagung

## Anmeldeverfahren

Angemeldete zur Tagung können sich für die Workshops online  
anmelden unter:

<https://bukof.de/veranstaltungen/bukof-jahrestagung-2022/>

Für einige Workshops ist die Zahl der Teilnehmenden begrenzt. Die  
Vergabe der Plätze erfolgt nach Datum der Anmeldung. Bitte bei  
der Anmeldung einen dritten Workshop als Alternative angeben,  
falls der gewählte Workshop bereits voll ist.

## Übersicht

**Allyship nicht an der „Zielgruppe“ vorbei – Die eigene Daten-  
grundlage schaffen** | Irene Bleicher-Rejditsch, Nina Hackmann,  
Michaela Zalucki

**Allyship-Ansätze in Angeboten zur Nachwuchsförderung am  
Beispiel der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Ham-  
burg. Input und Austausch** | Friederike Eickhoff, Tanja Böhm

**Auf dem Weg zur Inklusion aller Geschlechter in der Gleichstel-  
lungsarbeit?** | Né Fink

**Einführung in Allyship** | Michelle Bray

**Fairnetz Euch! – Ein Mosaik aus Aktivitäten, Erfolgen und  
Perspektiven** | Ulrike Richter, Monica Wehaus

**Intersektionalität in Allyship: eigene Positionierung durch  
systemisch-methodische Arbeit erleben und als Gesprächs- und  
Konfliktmodell nutzen** | Şeydâ Buurman-Kutsal

**Ubuntu: Critical Whiteness** | Rahab Njeri

**Von Allyship und Konfliktpotential in Selbstvertretung von  
Menschen mit sichtbaren vs. unsichtbaren Behinderungen** |  
Ellen Kubicka

**Was heißt intersektionale Gleichstellungsarbeit in der Praxis?** |  
Gabi Rosenstreich

# Workshops

## Abstracts in alphabetischer Reihenfolge der Titel

### **Allyship nicht an der „Zielgruppe“ vorbei – Die eigene Datengrundlage schaffen**

**Workshop-Leitung:** Irene Bleicher-Rejdzitsch (Technische Hochschule Mittelhessen), Nina Hackmann (Universität Potsdam) und Michaela Zalucki (Technische Hochschule Mittelhessen)

Um als Verbündete agieren zu können, müssen Akteur\*innen aus den Bereichen Gleichstellung und Diversität die Bedarfslagen (potenziell) strukturell benachteiligter Menschen an der Hochschule kennen. Häufig fehlen jedoch (insbesondere aus datenschutzrechtlichen Gründen) diese Datengrundlagen. Selbst wenn Daten rudimentär vorhanden sind, wurden sie mitunter entlang bestimmter Ungleichheitskategorien erhoben, die Gefahr laufen können, eine essentialisierende Wirkung zu entfalten.

Wie also können wir Bedarfsanalysen unter selbstbestimmter Beteiligung von Hochschulmitgliedern selbst veranlassen – ergänzend zu den von der HS-Verwaltung standardmäßig bereitgestellten Daten? Wie generieren wir Daten zu strukturellen Ungleichheiten datenschutzkonform, die unsere Arbeit für mehr Chancengerechtigkeit stützen? Wie gehen wir mit dem Spannungsverhältnis um, das mit der Auseinandersetzung mit Differenzkategorien immer einhergeht: einerseits das Erfordernis, Differenz zu betrachten, um Benachteiligung zu erkennen und andererseits die Gefahr, Menschen dadurch auf Unterscheidungskategorien festzulegen und so Differenz erst zu festigen oder gar erst herzustellen?

Im Workshop geht es um die Anregungen für die Erarbeitung eigener Bedarfsanalysen anhand des Good Practice-Beispiels der THM im Projekt Hochschule in der Migrationsgesellschaft – Interkulturelle Öffnung der THM (ProMi). Das Ziel des Projektes, das an der THM 2011 bis 2015 durchgeführt wurde, war die Initiierung eines langfristigen Prozesses der Interkulturellen Öffnung, in dem sich die Organisation Hochschule mit den Erfordernissen einer Migrationsgesellschaft auseinandersetzt und ihre Prozesse, Strukturen, Angebote und ihr Personal entsprechend weiterentwickelt. Ein zentrales Anliegen war hierbei, verschiedene Formen von Diskriminierungen zu erkennen, zu benennen und abzubauen. Um den Prozess der Interkulturellen Öffnung der THM auf eine differenzierte empirische Datenbasis zu stellen, wurde eine empirische Studie unter Anwendung qualitativer und quantitativer Methoden durchgeführt, die an den (Diskriminierungs-)Erfahrungen und Bedarfen der Studierenden als größte Statusgruppe der Hochschule ansetzt. Im Rahmen des Workshops wollen wir zuerst einen kurzen Einblick in das Projekt geben. Es wird dargestellt, vor welchem Hintergrund und welchen Rahmenbedingungen ProMi initiiert wurde, welches methodische Design zu Grunde lag, wel-

che Schwierigkeiten damit einhergingen und wie diesen begegnet wurde. Im Anschluss daran werden die zentralen Ergebnisse sowie die daraus resultierenden Handlungsempfehlungen zur Organisationsentwicklung vorgestellt.

Nach diesem inhaltlichen Input wollen wir in der interaktiven Phase des Workshops gemeinsam erarbeiten und reflektieren, wie Bedarfsanalysen partizipativ durchgeführt werden können, welche Studiendesigns geeignet und welche Ressourcen, Rahmenbedingungen und Bündnispartner\*innen hierfür notwendig sein könnten. Anschließend wollen wir gemeinsam diskutieren, welche Faktoren und Rahmenbedingungen entscheidend dafür sind, damit Projekte im Allgemeinen und Bedarfsanalysen im Speziellen eine nachhaltige Wirkung entfalten können. Zentrale Fragen, mit denen wir uns befassen werden, sind: Wie kann ein solches Projekt fortgeführt oder gar verstetigt werden? Kann es hierbei sinnvoll sein, eine Bedarfserhebung turnusmäßig durchzuführen und in die Strukturen und Prozesse der Hochschule einzubinden? Nicht zuletzt haben die Teilnehmer\*innen des Workshops in einer abschließenden Runde die Möglichkeit, eigene Ansätze zur Planung ihrer Projekte und Bedarfserhebungen zu skizzieren und mit den Teilnehmer\*innen des Workshops zu reflektieren.

### **Allyship-Ansätze in Angeboten zur Nachwuchsförderung am Beispiel der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg. Input und Austausch**

**Workshop-Leitung:** Friederike Eickhoff (HAW Hamburg) und Tanja Böhm (HAW Hamburg)

HAWs und FHs haben oftmals einen hohen Anteil an Studierenden (und Nachwuchswissenschaftler\*innen), die mit verschiedenen strukturellen Hürden beim Übergang auf akademischen Statuspassagen zu kämpfen haben (etwa First students in family, Studierende ohne Abitur, Personen mit Migrationsgeschichte). Die Entscheidung, eine wissenschaftliche Karriere anzustreben ist für (angehende) Wissenschaftler\*innen an FHs und HAWs bisher oft von Zufällen abhängig, zumal eine systematische Förderung von wissenschaftlichem Nachwuchs im Fachhochschul-Umfeld noch selten zu finden ist.

Das Projekt „Gate Opening intersektional“ der HAW Hamburg hat die Förderung des (intersektional adressierten) weiblichen\* wissenschaftlichen Nachwuchs (auch trans\*, inter\*, nicht-binär) vom Bachelor an zum Ziel. Es werden dort nicht nur Studentinnen, Promovendinnen, alle Mitarbeiterinnen (egal ob TVP oder Wiss., Lehrbeauftragte etc.) mit Coachings und Mentoring-Angeboten

# Workshops

## Abstracts in alphabetischer Reihenfolge der Titel

gefördert, sondern auch gezielt sog. „Gate Opener\*innen“ gesucht und gefördert – also Personen an der Hochschule, die diese Gruppe fördern und unterstützen auf dem Weg zu einer Karriere in der Wissenschaft.

Die beiden Projektmitarbeiterinnen, Friederike Eickhoff und Tanja Böhm, die schon seit vielen Jahren Mentoring mit Diversity-Aspekten aufgebaut haben, können auf der Jahrestagung einen Workshop mit folgenden Inhalten anbieten:

- Aspekte intersektionaler geschlechtergerechter Nachwuchsförderung im Bereich FH/HAW (Wer braucht Unterstützung? Wer kann wie unterstützen?)
- erste Praxiserfahrungen zu intersektionalen konzeptionellen Ansätzen und praktischer Umsetzung aus dem GateOpening Projekt unter Berücksichtigung von Allyship vorstellen
- Auslotung der Konzepte von „Gateopener\*innen“ (angelehnt an eine Studie von Heike Kahlert 2013) und allyship – für intersektionale Gleichstellungsarbeit

### Auf dem Weg zur Inklusion aller Geschlechter in der Gleichstellungsarbeit?

**Workshop-Leitung:** Né Fink (systemischer Berater und Trainer für geschlechtliche Vielfalt)

Erweitert sich die Gleichstellung von Frauen und Männern hin zur Gleichstellung von Menschen aller Geschlechter? Viele Gleichstellungsakteur\*innen sind schon unterwegs die Gleichstellungspraxis um weitere Zielgruppen, nämlich trans\*, inter\* und nicht-binäre Personen (TIN\*) zu erweitern. Dabei ergeben sich immer wieder Fragen nach den Gemeinsamkeiten und Unterschieden bei den Bedarfen aber auch bei der Ausgestaltung von Angeboten und der Umsetzung unterschiedlicher Maßnahmen.

Viele Akteur\*innen wünschen sich einen kompetenten Umgang, der in den aktuellen Regularien und Vorgaben aber auch für die Zielgruppen gut funktioniert. Aber welche konkreten Bedarfe haben diese Zielgruppen? Wer soll von klassischen Gleichstellungsmaßnahmen profitieren und wie können wir unsere Angebote tatsächlich für verschiedene geschlechtliche Realitäten inklusiver gestalten? Gibt es Widersprüche, die sich aus der Förderung aller Geschlechter für die klassische Gleichstellungsarbeit ergeben und wie lösen wir diese gegebenenfalls auf? Wie gehen wir mit inneren und äußeren Konflikten kompetent und professionell um? Was

wünschen sich TIN\* Personen von der Gleichstellungsarbeit konkret und welche Hürden gilt es in den nächsten Jahren abzubauen oder zu überwinden?

Im Workshop widmen wir uns diesen Fragen mit verschiedenen Methoden. Gemeinsam begeben wir uns auf den Weg weitere Lösungen und Perspektiven, insbesondere für die strukturelle Inklusion aller Geschlechter, im Kontext Hochschule zu finden.

### Einführung in Allyship

**Workshop-Leitung:** Michelle Bray (Schauspieler\*in)

Allyship ist der lebenslange Prozess aktiver Solidarität mit marginalisierten Gruppen und Einzelpersonen. Der Begriff könnte ins Deutsche mit „Verbündete sein“ übersetzt werden – wobei in der Übersetzung genau der Kern der Idee verloren geht: Dass es sich bei Allyship nicht um eine eigene Identität handelt. Das nicht ich diejenige bin, die sich am Ende des Tages auf die Schulter klopf und sagt: Das hast du gut gemacht – du bist ein guter Ally. Sondern, dass dies ein Label ist, dass einem eben nur diejenigen geben können, für die wir versuche wollen Allyship zu leben. Allyship ist keine Identität – sondern ein Prozess.

Darum stellen wir uns im Rahmen des Workshops die Frage: Und was kann ich persönlich in meinem Umfeld tun, um Diskriminierung abzubauen, mein eigenes Schubladendenken zu hinterfragen und einen konstruktiven Umgang mit Privilegien zu entwickeln? In diesem Workshop wollen wir uns mit dem Thema Allyship sowohl auf einer abstrakten, aber auch auf einer ganz persönlichen Ebene beschäftigen. Neue Perspektiven kennenlernen und alte Gewohnheiten hinterfragen und aufbrechen.

Allyship als Konzept bietet die Möglichkeit als nicht betroffene Person von Diskriminierungen marginalisierte Gruppen und Einzelpersonen zu unterstützen, indem die eigenen Privilegien genutzt werden mit diesen Solidarisch zu sein. Bei Allyship geht es nicht um eine Außenwirkung – um Aufmerksamkeit für die eigenen guten Taten. Aber wie genau kann das aussehen? Welche Fallstricke gibt es zu beachten? Missverständenes Allyship und Handlungen, die nicht auf die Bedürfnisse von Betroffenen ausgerichtet sind, haben in den letzten Jahren dazu geführt, dass das Konzept immer wieder in die Kritik kommt. Wir wollen im Rahmen des Workshops eine eigene Haltung zu Allyship entwickeln, die eben genau nicht auf performative Handlungen wie zum Beispiel dem Posten schwarzer Quadrate auf Social Media im Nachgang an dem Mord von George Floyd im Frühjahr 2020 oder das „aufmotzen“ von Firmenlogos je-



# Workshops

## Abstracts in alphabetischer Reihenfolge der Titel

des Jahr aufs Neue im Pride Month; sondern Strategien entwickeln um im Interesse der Betroffenen Personen zu handeln.

Wir werden uns dem Thema in Groß- und Kleingruppengesprächen, durch Selbstreflexionsübungen und Inputs widmen. Dabei nehmen wir unsere unterschiedlichen Perspektiven in den Blick und gehen sensibel mit den im Raum vorhandenen unterschiedlichen Positionierungen und daraus vorhandene Machtverhältnisse in den Blick.

### **Fairnetzt Euch! – Ein Mosaik aus Aktivitäten, Erfolgen und Perspektiven**

**Workshop-Leitung:** Ulrike Richter (HTW Berlin) und Monica Wehaus (Universität Bremen)

Verbündete suchen und finden ist in der heutigen Hochschullandschaft immer wichtiger. Deshalb richtete sich die bukoF-Kampagne „FairNetztEuch mit den Hochschulsekretariaten“ vorrangig an die Wissenschaft, um auch von dort aus die berechtigten Forderungen der Kolleg\*innen zu unterstützen. Dafür ist die Herstellung von Verständnis für den Wandel der Arbeit an den Hochschulen wichtig.

Der verbale Zuspruch war zunächst groß, aber was hat sich in der Realität inzwischen verändert?

In diesem Workshop möchten wir zum einen an die Kampagnenziele von 2020/2021 anschließen und zum anderen an einer Sammlung vorliegender Erfahrungen und Best Practice-Maßnahmen in Form eines Mosaiks anknüpfen.

Dabei hoffen wir zu erfahren, inwieweit die Handlungsempfehlungen schon Einzug in das Hochschulleben gefunden haben und welche solidarischen Haltungen sichtbar wurden. Welche Erfolge oder Strategien helfen uns dabei, langfristig strukturelle Änderungen zu erreichen?

Die Handlungsempfehlungen zielen u.a. auf eine den veränderten Tätigkeiten angepasste Bewertung der Stellen hin zu mehr Entgeltgerechtigkeit, aber auch auf die Umbenennung der Tätigkeitsbereiche in Sekretariaten und die Diskussion der Arbeitsbedingungen im Hochschulkontext.

Mit der Erarbeitung von weiteren Mosaiksteinen, die die Kampagnenziele widerspiegeln, wollen wir das bunte Bild möglicher Aktivitäten sichtbar machen und damit um weitere solidarische Unterstützung von Wissenschaftler\*innen werben.

### **Intersektionalität in Allyship: eigene Positionierung durch systemisch-methodische Arbeit erleben und als Gesprächs- und Konfliktmodell nutzen**

**Workshop-Leitung:** Şeydâ Buurman-Kutsal (Supervisorin, Coach und Lehrbeauftragte an der Niederländischen Hochschule Fontys)

**Teilnahmebegrenzung:** 20 Personen

Eine Vielfalt von Identitäten ist in jedem Menschen, in jeder menschlichen Beziehung, in jedem System und in jedem Kontext vorzufinden. Die Wechselwirkung dieser vielfältigen Dimensionen (Intersektionalität) sind sowohl sichtbar als auch unsichtbar, aber in jedem Falle Machtvoll im Miteinander. Für fundierte Verbündetenschaft ist es wichtig, sich dieser Wechselwirkungen bei sich selbst, beim Gegenüber und im Miteinander bewusst zu sein. Dieses Verständnis bildet die Basis für wachsendes Vertrauen und achtsame Handlungen für allies.

Um die Mechanismen von Intersektionalität greifbar zu machen und konkrete Handlungsmöglichkeiten für Menschen und Systeme abzuleiten, arbeitet Şeydâ Buurman-Kutsal zusammen mit Marten Bos seit über zehn Jahren mit einem Diversitäts-Kartenset.

Durch die systemisch-methodische Arbeit mit physischer Positionierung der Diversitäts-Karten können anschließend Personen oder auch Unternehmen und Organisationen „die Kraft der Vielfalt“ im Positiven nutzen und als Stärke einsetzen.

Die Diversitäts-Karten bieten ein Hilfsmittel für die Begleitung von Einzelpersonen sowie bei Gruppen und Teams, in Aus- und Fortbildung. Sie fungieren als unterstützendes Instrument, das bei Trainings, Team-Coachings, individuellem Coaching/Einzelcoaching, Supervision/Therapie und Organisationsberatung eingesetzt werden kann.

Der Workshop ist eine Einladung an Teilnehmende zur Selbsterfahrung im Bereich Intersektionalität und methodischer Arbeit mit diesen Karten. Am Ende werden Anwendungsmöglichkeiten aufgezeigt und good practices aus über 10 Jahren Sektoren- und Branchen übergreifender Arbeit mit dieser Methode in den Niederlanden und Englischsprachigen Raum besprochen.

# Workshops

Abstracts in alphabetischer Reihenfolge der Titel

## Ubuntu: Critical Whiteness

**Workshop-Leitung:** Rahab Njeri (Universität zu Köln)

**Teilnahmebegrenzung:** 20 Personen

*“the profound sense that we are human only through the humanity of others; that if we are to accomplish anything in this world it will in equal measure be due to the work and achievement of others”.*

Nelson Mandela

Ubuntu bedeutet „Ich bin, weil du bist“. Tatsächlich ist das Wort ubuntu nur ein Teil der Zulu-Phrase „Umuntu ngumuntu ngabantu“, was wörtlich bedeutet, dass ein Mensch durch andere Menschen ein Mensch ist. In diesem Workshop biete ich denjenigen, die sich selbst als weiß identifizieren, Raum, sich mit dem Thema Rassismus auseinanderzusetzen, einen Raum für Austausch und Selbstreflexion. Rassismus hat viele Gesichter und Erscheinungsformen und er beeinträchtigt das Leben der Betroffenen auch in Universitäten. Deshalb sollten wir alle über Rassismus besorgt sein. Im ersten Teil des Workshops konzentrieren wir uns auf die Einführung in das Thema Critical Whiteness und Allyship/ Ubuntu.

Im zweiten Teil bitte ich Sie, konkrete Fälle/Themen mitzubringen, an denen Sie arbeiten oder die Sie besprechen möchten. Um ein weißer Verbündeter zu sein oder zu werden, das diesjährige Thema ist, muss man sich der politischen, wirtschaftlichen, soziokulturellen und rechtlichen Geschichte bewusst sein. Es erfordert auch, dass Weiße darüber nachdenken, wie sie von rassistischen Privilegien profitieren. Um Rassismus zu erkennen und das eigene Verhalten zu ändern oder auf Machtstrukturen Einfluss nehmen zu können, müssen Menschen in der Lage sein, ihre eigene Position zu reflektieren.

### Methode

- Übungen zur Selbstreflexion
- Kritische Beispiele und Fallstudien, die einen Wechsel der Perspektive ermöglichen
- Kurzvideos/Fotos
- Erfahrungsaustausch

### Die Zielgruppe

Der Workshop Ubuntu: Critical Whiteness richtet sich an alle, die sich mit den Themen Antirassismus, Diversity und Diversity Ma-

nagement befassen, sowie an diejenigen, die in beratenden Berufen, als Führungskräfte, aber auch als Gleichstellungs- und Integrationsbeauftragte tätig sind, die ihre eigene Position kritisch reflektieren wollen und die sich praktisches Know-how sowie den Austausch mit anderen führenden Praktiker\*innen wünschen.

## Von Allyship und Konfliktpotential in Selbstvertretung von Menschen mit sichtbaren vs. unsichtbaren Behinderungen

**Workshop-Leitung:** Ellen Kubicka

In diesem Workshop soll dazu einladen über Allyship (Verbündenschaft) in (und mit) der „Behindertenszene“ nachzudenken und dabei auch in den Blick zu nehmen, wo genderrelevante Fragestellungen entstehen. Die Bedarfe von Menschen mit Mobilitätseinschränkungen sind bisweilen konträr zu den Bedarfen von blinden Menschen. Da wo die einen eine möglichst schwellenlose Umwelt benötigen, helfen zumindest moderate Kanten und Unebenheiten, um sich mit dem Blindenstock haptisch zu orientieren.

Weitere Interessenkonflikte können zwischen sichtbar und nicht sichtbaren Behinderungen auftreten. Dabei kann es um den Zugang zu Ressourcen (z.B. der Behindertenparkplatz- oder Ausweis), aber auch um Gelder zur Herstellung von mehr Barrierefreiheit gehen. Jedoch ist auch die Empathie und Akzeptanz der Umwelt nicht selten daran geknüpft, ob die Behinderung leicht ersichtlich ist und eingeordnet werden kann. Dies wird auch durch die Einstellungsforschung belegt.

Sven Nickel schreibt in seinem Artikel aus 1999 „Gesellschaftliche Einstellungen zu Menschen mit Behinderung und deren Widerspiegelung in der Kinder- und Jugendliteratur“:

„Eine „Rangordnung“ impliziert eine Klassifikation in Kategorien von Behinderungen, die zwar recht gängig, jedoch fachwissenschaftlich zumindest problematisch sein dürfte. Untersuchungsergebnisse weisen darauf hin, dass Menschen mit einer sog. geistigen Behinderung die weitaus größte Ablehnung erfahren, während die Einstellungen zu Menschen mit körperlichen Behinderungen oder Sinnesbeeinträchtigungen vergleichsweise positiv ausfallen. Die gesellschaftliche Vorstellung beruht mithin auf einem Bild, nach dem „Beeinträchtigungen des Kopfes“ weit beunruhigender sind als „Beeinträchtigungen des übrigen Körpers“ (CLOERKES 1984, 167ff). Je weniger eine Behinderung verstanden wird, desto geringer scheint die soziale Akzeptanz zu sein.“ Neben Menschen mit sogenannter geistiger Behinderung (Lernschwierigkeiten) sind auch

# Workshops

## Abstracts in alphabetischer Reihenfolge der Titel

Menschen mit psychischen Problemen besonders von mangelnder sozialer Akzeptanz oder gar Stigmatisierung betroffen

Gerade diese Ungleichverteilung von Akzeptanz vs. Gesellschaftlichem Stigma kann so weitreichende Folgen haben, dass auch Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen, sofern sie in der Selbstvertretung bzw. politisch aktiv in der Behindertenpolitik sind, bisweilen erst darum ringen müssen, gemeinsame politische Ziele und Positionen zu formulieren. Neben der Herausforderung behinderungsübergreifend in der politischen Selbstvertretung von Menschen mit Behinderungen zu agieren, müssen auch intersektionale Ansätze erst erlernt und eingeübt werden. Noch ist es leider nicht selbstverständlich, dass sich auch Männer in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen mit den Zielen der Arbeit von Frauenbeauftragten identifizieren. Diese 2017 im Zuge der Novellierung des Bundesteilhabegesetzes neu geschaffenen gewählten Funktion wurde nicht zuletzt durch das Engagement von Weibernetz e.V. als Frauenbeauftragten in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen eingeführt, und zwar bewusst nicht als Gleichstellungsbeauftragte, um Frauen mit Behinderungen nicht mit der Komplexität der Historie hin zur Gleichstellungsbeauftragten zu überfrachten. Während es auch innerhalb der Werkstätten zu Konflikten auch aufgrund von unterschiedlichen Erfahrungen aufgrund der jeweiligen Wahrnehmung der eigenen Behinderung kommen kann, lädt gerade das Thema Frauen mit Behinderungen dazu ein, die Interessen der Betroffenen behinderungsübergreifend zu betrachten. Frauen mit Behinderung sind strukturell überproportional häufig von Gewalt betroffen und Schutzstrukturen häufig nur mangelhaft barrierefrei verfügbar.

Dieser Workshop lädt dazu ein, gemeinsam über die Fallstricke und auch die Möglichkeiten der behinderungsübergreifenden politischen Selbstvertretung von Menschen mit unterschiedlichen, sichtbaren und unsichtbaren Behinderungen nachzudenken. Auch sind Sie eingeladen gemeinsam in der Diskussion intersektionale und gleichstellungspolitische Aspekte dieses Themas zu beleuchten.

### **Was heißt intersektionale Gleichstellungsarbeit in der Praxis?**

**Workshop-Leitung:** Gabi Rosenstreich (Freie Universität Berlin)

Gleichstellung ist ein sogenannter vertikaler Ansatz, der den Fokus auf eine Dimension von Diversity (Geschlecht) legt und bestrebt ist, geschlechtsbezogene Ungleichheit abzubauen. Aber auch andere Dimensionen beeinflussen die Position, die ein Mensch in der Gesellschaft innehat, wie z.B. Alter, sexuelle Orientierung, Behin-

derung, Religion, Rassifizierung, Migrationsgeschichte, etc. Menschen sind nicht ‚entweder-oder‘, also beispielsweise nur Frau oder nur Schwarz oder nur Muslima, sondern jede Person hat zugleich eine Vielzahl an Zugehörigkeiten und ist an der Schnittstelle unterschiedlicher Machtachsen positioniert. Identität ist als ein dynamisches Geflecht zu verstehen.

„Intersektionalität“ bezeichnet das Ineinandergreifen von verschiedenen Identitäten und Diskriminierungsformen. Gerade das komplexe Zusammenspiel verschiedener Dimensionen beeinflusst Möglichkeiten der Teilhabe und Teilnahme in verschiedenen Kontexten. „Intersektionalität“ ist der Versuch, diese Komplexität zu begreifen und in die Praxis mit einzubeziehen. Es geht darum, die Überschneidungen und Verflechtungen von Identitäten und Diskriminierungsformen zu erfassen, statt sie getrennt nebeneinander zu stellen.

Es geht nicht darum, vertikale Ansätze aufzugeben – es ist nach wie vor zielführend, einen besonderen Fokus auf einzelne Kategorien, wie Geschlecht oder Rassifizierung, zu legen, um den damit verbundenen spezifischen Strukturen, Prozesse und Bedarfe gezielt nachzugehen. Aber diesen Bedarfen in ihrer Komplexität wirklich gerecht zu werden, stellt uns vor Herausforderungen. Es bedeutet aus intersektionaler Perspektive, die Kategorie „Frau“ gegen den Strich zu bürsten und beispielsweise kritisch zu hinterfragen, wer gemeint ist und ob bzw. wie bestehende Machtungleichheiten und Ausschlüsse womöglich reproduziert werden. Werden beispielsweise weiße cis Frauen der Mittelschicht privilegiert gegenüber anderen Frauen und nichtbinären Personen?

Dieser interaktive Workshop ermöglicht ein Kennenlernen des Konzepts „Intersektionalität“ und einen ersten Einstieg in der Auseinandersetzung mit dessen Anwendung in der Gleichstellungspraxis. Auf der Grundlage eines kurzen Inputs werden wir gemeinsam schauen, welche Fragen und Handlungsbedarfe sich daraus für uns als Gleichstellungsakteur\_innen ergeben. Wie könnten intersektionale Ansätze in der jeweiligen Arbeit aussehen, zum Beispiel bei der Beratung zu sexualisierter Gewalt? Bei der Einstellungspolitik? Was heißt es für Monitoring? Wie können wir das Diskriminierungspotential innerhalb der Gleichstellungsarbeit reduzieren bzw. „Safer Spaces“ schaffen? Was brauchen wir, um intersektional zu arbeiten? Welche Spannungsfelder und Herausforderungen tun sich auf und welche Ansätze kennen wir schon, um damit umzugehen?

Der Workshop findet in deutscher Lautsprache statt.