

27. Jahrestagung in Kassel, 23. – 25. September 2015

Workshops

Anmeldung

Online unter: <http://www.bukof.de/index.php/Jahrestagungen.html>

Donnerstag, 24. September 2015, 9:30h – 11:00h

Bewegung in Widersprüchen: Entwicklung eines Gender Equality & Diversity Action Plan	Anja Wolde (Goethe-Universität Frankfurt am Main)
Chancen und Herausforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes für die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen	Nathalie Schlenzka (Antidiskriminierungsstelle des Bundes)
Das Verhältnis von Gleichstellungs- und Diversityarbeit an Hochschulen, Diskussionen unterschiedlicher strategischer Möglichkeiten, max. 20 Teilnehmer_innen	Barbara Rinken (Hochschule Bremen) und Sylvia Hils (Universität Bremen)
Editing Gender – Demontage der Blickordnung	Susanne Foidl (HFF Potsdam)
Gender- und diversitybewusste Hochschullehre – Nur eine Frage der „richtigen Methode“?	Pia Garske und Inga Nüthen (FU Berlin)
Lebensphasenbewusste Personalpolitik 50+	Andrea Wagner (audit berufundfamilie)
MINTersectionality. Intersektionale Impulse für die Gender-Gleichstellungsarbeit an technisch orientierten Hochschulen	Renate Bitzan und Katharina Pöllmann-Heller (beide TH Nürnberg Georg Simon Ohm)

Bewegung in Widersprüchen: Entwicklung eines Gender Equality & Diversity Action Plan

Leitung: Dr. Anja Wolde (Goethe-Universität Frankfurt)

In diesem Workshop soll mit einer Präsentation Einblick gegeben werden in die Entwicklung verschiedener Instrumente zur Realisierung von Chancengleichheit – Geschlechtergleichstellung und Diversitätspolitik – an der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Im Mittelpunkt werden die „Gender Equality & Diversity Action Plans der Fachbereiche“ (GEDAP) sowie die derzeitige Arbeit an einem zentralem Chancengleichheitsaktionsplans stehen. Letzterer soll in einer gemeinsamen Diskussion hinsichtlich seiner Möglichkeiten und Grenzen ausgelotet werden. Was sind Vor- und Nachteile eines übergreifenden Chancengleichheitsaktionsplans? Befördert dieses Instrument Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung oder gibt es auch Rückschritte gegenüber einem „klassischen“ Frauenförder- bzw. Gleichstellungsplan? Wie kann damit umgegangen werden, dass Politiken hinsichtlich verschiedener Diversitätskategorien eine unterschiedliche Geschichte und rechtliche Verankerung haben? Der Workshop steht in engem Zusammenhang mit dem Workshop „Das Verhältnis von Gleichstellungs- und Diversityarbeit an Hochschulen. Diskussionen unterschiedlicher Strategischer Möglichkeiten“, da in der Diskussion auch allgemeine Fragen nach dem Verhältnis von Gleichstellungs- und Diversity-Politiken aufkommen und reflektiert werden müssen.

Chancen und Herausforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes für die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen

Referentin: Nathalie Schlenzka (Antidiskriminierungsstelle des Bundes)

Diskriminierung und sexuelle Belästigung machen auch vor der Hochschule nicht halt. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zielt mit seinem horizontalen Ansatz und dem Fokus auf mehrdimensionaler Diskriminierung darauf ab, alle Formen von Diskriminierung in den Blick zu nehmen und Diversity zu fördern. Durch die Verankerung von positiven Maßnahmen (§ 5 AGG), Schutzpflichten (§ 12 AGG) und Beschwerdestellen sowie Beschwerdeverfahren (§ 13 AGG) bietet das AGG aber auch eine zentrale Arbeitsgrundlage für die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Insbesondere durch präventive Maßnahmen sowie kompensatorische Maßnahmen kann Antidiskriminierung zum integralen Bestandteil von Gleichstellungsarbeit werden. Auch im Hinblick auf sexuelle Belästigung von Studierenden und Beschäftigten ist das AGG ein wichtiges Instrument für die Gleichstellungsarbeit. In der Hochschulpraxis stellt sich daher die Frage, wie Gleichstellungsarbeit, Antidiskriminierungsarbeit und die Förderung von Diversity sinnvoll in Einklang gebracht werden können ohne dass es zu Spannungen kommt.

Das Verhältnis von Gleichstellungs- und Diversityarbeit an Hochschulen, Diskussionen unterschiedlicher strategischer Möglichkeiten

Referentinnen: Dr. Barbara Rinken (Hochschule Bremen) und Sylvia Hils (Universität Bremen)

Teilnahmebegrenzung: max. 25 Teilnehmer_innen

Gegenstand des Workshops ist die Frage, wie sich das Verhältnis zwischen Gender und Diversity in Organisation und Praxis der Hochschulen gestalten sollte. Die Kenntnisse und Erfahrungen der Teilnehmer_innen bilden den Ausgangspunkt, um unterschiedliche Konstellationen von Geschlechtergleichstellung und Diversity zu durchdenken. Dabei sollen hochschulspezifische, strategische Potentiale und Konsequenzen bereits vorhandener bzw. möglicher Lösungen der Organisationsentwicklung deutlich werden.

Davon ausgehend, dass die Teilnehmer_innen des Workshops durch die Prozesse in ihren Hochschulen mit dem Thema bereits vertraut sind, geben wir zu Beginn einen kurzen Input und steigen dann strukturiert und zielgerichtet in den Austausch ein.

In diesem Workshop werden die Argumente für unterschiedliche organisatorische Zuordnungen von Geschlechtergleichstellung und Diversity in Hochschulen zusammengetragen und diskutiert. Ziel ist, für uns als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte größere Klarheit für die Gestaltungsprozesse in der eigenen Institution zu erreichen.

Editing Gender – Demontage der Blickordnung

Referentin: Susanne Foidl (HFF Potsdam)

Die Montage ist der komplexeste, offenste und längste Prozess bei der Filmherstellung. Montage und ihre künstlerische Praxis werden sehr bewusst ausgeführt. Jeder Schnitt gesetzt, die Zusammenhänge gewünscht und herbeigeführt. Montage interpretiert. Montage konstruiert. Montage ist Wahrnehmen und Zeigen. Eine sehr subjektive Angelegenheit. Man kann sie als Teil der Gendertechnologie Film begreifen.

Simple De- und Remontagen veranschaulichen auf beeindruckende Weise, wie einfach es ist, mit filmischen Mittel Stereotype zu konstruieren und filmisch fortzuschreiben. Editing Gender kann daher auch beides meinen: Doing oder Undoing Gender. Dabei wird sich uns

die Frage stellen: Welche Realität der durch Montage „vergeschlechterten Subjekte“ erscheint uns wünschenswert, und durch welche Form der Montage ist sie einlösbar ?

Ein Workshop mit vielen Filmbeispielen und Diskussionsstoff.

Gender- und diversitybewusste Hochschullehre – Nur eine Frage der „richtigen Methode“?

Referentinnen: Pia Garske und Inga Nüthen (FU Berlin)

In diesem Workshop sollen anhand des laufenden Projekts „Instrumentenkasten...“ Möglichkeiten und Grenzen einer Strategie diskutiert werden, die versucht, Gender und Diversity an der Hochschule über eine Stärkung von gender- und diversitybewussten Methoden in Hochschuldidaktik und –lehre zu etablieren. Welche Zielsetzungen können mit einem solchen Ansatz verfolgt werden, welche gehen darüber hinaus? Welche finanziellen, organisatorischen und personellen Rahmenbedingungen sind notwendig? Inwiefern hat die angestrebte Anwendbarkeit der Inhalte sowie der formelle Rahmen Auswirkungen auf die Komplexität, mit der sich den Themen Ungleichheit und Diskriminierung im Hochschulalltag genähert werden kann? Und welche hochschulinternen sowie hochschulexternen Akteur_innen und Ressourcen können und sollten in ein solches Projekt einbezogen werden? Diese Fragen sollen nach einem kurzen Input gemeinsam diskutiert werden.

Lebensphasenbewusste Personalpolitik 50+

Referentin: Andrea Wagner (audit Beruf & Familie)

Die immer älter werdende Gesellschaft in Deutschland wird auch im Berufsleben spürbar. In den nächsten 15 Jahren werden rund 20 Millionen Menschen das gesetzliche Renteneintrittsalter erreichen. Eine aktuelle Studie der berufundfamilie gGmbH belegt, dass die Erwartungen von Beschäftigten und Arbeitgebern bei der Gestaltung der Erwerbstätigkeit im Alter weit auseinander gehen. Gleichzeitig sind Angebote für eine flexible und bedarfsgerechte Gestaltung der Übergangsphase zur Rente derzeit noch „Mangelware“. Gemeinsam sind Arbeitgeber und Beschäftigte gefordert, neue Wege zur Gestaltung dieser Berufs- und Lebensphase zu entwickeln. Während sich Unternehmen verstärkt mit dem Thema auseinandersetzen, steht für Universitäten, Hochschulen und Forschungseinrichtungen eine lebensphasenbewusste Personalpolitik derzeit nicht im Fokus.

Der Workshop will sich diesem Thema nähern. In ihrem Input-Referat wird Frau Wagner vorstellen, wie Organisationen mit älter werdenden Belegschaften ihren Arbeitsalltag für alle Seiten gewinnbringend gestalten können. Dabei wird sie u.a. auf die folgenden Fragen eingehen:

- Was erwarten Beschäftigte im Alter 50+ von ihren Arbeitgebern?
- Wie können Arbeitgeber mit einer lebensphasenbewussten Personalpolitik auch bei älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern punkten?
- Wie können die Kompetenzen und Potenziale der erfahrenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewonnen, erhalten und genutzt werden?

Darüber hinaus wird es im Workshop Raum für Erfahrungsaustausch und Diskussion geben.

MINTersectionality. Intersektionale Impulse für die Gender-Gleichstellungsarbeit an technisch orientierten Hochschulen

Referentinnen: Prof. Dr. Renate Bitzan und Katharina Pöllmann-Heller (beide TH Nürnberg Georg Simon Ohm)

„Intersektionalität“ ist in der sozialwissenschaftlichen Forschung inzwischen ein prominenter Ansatz. Vereinfacht gesagt geht es dabei um die Überschneidung und Verschränkung unterschiedlicher Dominanzverhältnisse (Geschlecht, Alter, Ethnizität, soziale Herkunft etc.) in der Gesellschaft und bei den Individuen. Geschlecht wird also nicht isoliert von anderen Kategorien betrachtet, oder rein additiv als eine von mehreren Dimensionen, die nebeneinander stehen – wie es häufig im Diversity-Management geschieht – sondern es geht um die Kombinationen und möglichen Wechselwirkungen der Kategorien.

Kann dieser Ansatz sinnvoll in die praktische Gender-Gleichstellungsarbeit an Hochschulen integriert werden und diese bereichern? Und wenn ja wie? Diesen Fragen geht unser Forschungsprojekt nach (mit Schwerpunkt auf technisch orientierten Hochschulen, aber auch allgemein).

Im Workshop wollen wir einige Ergebnisse aus unseren Befragungen von Gleichstellungsakteur_innen und Forscher_innen zu diesem Thema zur Diskussion stellen und mit den Erfahrungen und Einschätzungen der Teilnehmenden in Verbindung bringen.

Freitag, 25. September

Am Freitag werden 4 Workshops à 90 Minuten (2 von 9:00h – 10:30h und 2 von 10:30h – 12:00h) und 4 Workshops à 120 Minuten (9:00h – 12:00h) angeboten.

Freitag, 25. September, 9:00h – 10:30h

Diversity-Audit an deutschen Hochschulen – Erfahrungen und Zukunftsstrategien	Dr. Marija Stambolieva (Universität Kassel)
Geschlechterpolitische Strategien gegen Homophobie und Heteronormativität an Hochschulen	Brigit Fritzen (Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover) und Anneliese Niehoff (Universität Bremen)

Diversity-Audit an deutschen Hochschulen – Erfahrungen und Zukunftsstrategien

Referentin: Dr. Marija Stambolieva (Universität Kassel)

In 2010 hat der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft den „Abschied von Normalstudenten“¹ identifiziert. Neben den typischen, mit Abitur und bildungsbürgerlicher Herkunft Studierenden, nimmt die Zahl an Fachabiturient_innen, Studierenden mit Migrationshintergrund oder aus Haushalten von Nichtakademiker_innen zu. Aufgrund des demografischen Wandels wird auch erwartet, dass sich die Hochschulen neuen Herausforderungen stellen und die Vielfalt der Studierendenschaft in sich aufnehmen. Viele haben diesen Prozess bereits begonnen durch die Beteiligung an Audit-Verfahren oder durch die Einführung von Diversity als Schwerpunkt (meist in Frauen- und Gleichstellungsbüros).

Was bedeutet das aber für die Hochschulpraxis? Um den Erwartungen von Wirtschaft, Politik und Gesellschaft gerecht zu werden, werden sich alle Hochschulen mit dem Thema auseinandersetzen müssen? Wenn ja, in welcher Form? Was sind die Probleme, Herausforderungen und Chancen, die Diversity als Teil der Hochschulpolitik mit sich bringt?

Zielgruppe und Herangehensweise: Der Workshop „Diversity-Audit an deutschen Hochschulen – Erfahrungen und Zukunftsstrategien“ hat das Ziel eine Plattform zum offenen Austausch im Rahmen der BuKoF anzubieten. Der Workshop richtet sich an Mitarbeiter_innen, die mit dem Diversity Audit befasst sind sowie diejenigen, die sich für das Audit interessieren. Folgende Fragen werden diskutiert:

- Was sind die Vorteile eines Diversity-Audits? Welche Erfahrungen werden gemacht? Welche Lernprozesse entstehen?
- Wie wird Diversity definiert/verstanden? Diversity – nur ein trendiges Wort oder befüllt mit Inhalten?
- Brauchen Hochschulen Diversity-Strategien und warum? Wie können sie eingesetzt werden und mit welchem Ziel?
- Welche best-practice Beispiele existieren? Wie kann man am besten voneinander lernen oder von (internationalen) Erfahrungen profitieren?
- Was sind die Erwartungen der Wirtschaft, der Politik und der Gesellschaft an den Hochschulen im Sinne von Diversity? Werden sich die Hochschulen durch Diversity sich ändern müssen und in welcher Richtung?

¹ <http://www.presseportal.de/pm/18931/1647844/abschied-vom-normalstudenten-stifterverband-beruft-acht-hochschulen-in-den-benchmarking-club-der>

Geschlechterpolitische Strategien gegen Homophobie und Heteronormativität an Hochschulen

Referentinnen: Brigit Fritzen (Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover) und Anneliese Niehoff (Universität Bremen)

Geschlechterpolitik an der Hochschule hat ein zaghaft distanzierendes Verhältnis zu LSBT*I¹ Politiken. Auch hochschulweit stellt die AGG²-Kategorie ‚Sexuelle Identität‘ bezogen auf wissenschaftliche Analysen und hochschulpolitische Maßnahmen ein eher randständiges Handlungsfeld dar. Gleichwohl ist die Hochschule kein diskriminierungsfreier Raum, wenn sich auch Homophobie und Heteronormativität möglicherweise auf dem Campus weniger offen zeigen mögen als in anderen Lebensbereichen.

Im Workshop nehmen wir jeweils eine persönlich-fachliche Standortbestimmung vor: Wo verorte ich mich als Gleichstellungsakteurin im Hinblick auf das Thema, wo verorte ich LSBT*I-Politiken, auf welche Bündnisse beziehe ich mich?

Wir setzen uns auch damit auseinander, mit welchen Motiven Gleichstellungsakteur_innen Homophobie und Heteronormativität auf ihre Agenda setzen und welche Gründe sie möglicherweise davon abhalten. Angeboten wird ein Austausch über Erfahrungen in der Bündnisarbeit mit queeren Netzwerken, bei konkreten Aktionen gegen Homophobie oder bei der Erarbeitung einer umfassenden Antidiskriminierungsstrategie.

So werden im Workshop Positionen und Situationen einer homophoben heteronormativen Dominanzkultur am Arbeits- und Studienort Hochschule reflektiert, um vor diesem Hintergrund konkrete Perspektiven für das eigene geschlechterpolitische Handeln in der Hochschule, aber auch auf LaKoG- und BuKoF-Ebene zu entwickeln.

¹ LSBT*I: lesbisch, schwul, bisexuell, transgeschlechtlich/transidentitär..., intergeschlechtlich

² AGG: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, schützenswerte Merkmale gem. AGG: Ethnische Herkunft und rassistische Zuschreibungen; Geschlecht (inkl. Trans/Inter*Personen), Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Lebensalter, sexuelle Identität

Freitag, 25. September, 10:30h – 12:00h

Anerkennung von Care Tätigkeiten als Aufgabe von Diversity	Margrit Brückner (Frankfurt am Main)
Arbeitszeiten heute und morgen - auf dem Weg zu mehr Geschlechtersensibilität	Elke Ahlers (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf)

Anerkennung von Care Tätigkeiten als Aufgabe von Diversity

Referentin: Prof. Dr. Margrit Brückner (Frankfurt University of Applied Sciences, Frankfurt-am Main)

Diversität meint nicht nur menschliche Vielfalt, sondern deren Einbettung in Dominanzkulturen, d.h. Herrschaftsverhältnisse, die der Chancengleichheit entgegenstehen. Eine Form der Ungleichheit ist die mangelhafte Anerkennung von Care Tätigkeiten, d.h. der Sorge für Kinder, Menschen mit Beeinträchtigungen, alte Menschen oder Menschen in besonderen Problemlagen, die zumeist Frauen zugeschrieben, aber auch überwiegend von Frauen übernommen werden, ob als schlecht bezahlte berufliche Tätigkeit, im familialen Kontext oder als ehrenamtliche Hilfe. Diese Ungleichheit schlägt sich in Betrieben, Organisationen und Hochschulen ebenso wie in der Teilhabemöglichkeit an der Zivilgesellschaft nieder.

Doch die Frage ist nicht nur, wer die notwendigen Sorgearbeiten übernimmt, sondern auch, wie diese aussehen sollen, d.h. was gutes Sorgen ausmacht und welche Visionen von Care Tätigkeit wir entwickeln wollen. Zentral für eine Neukonzeption von Fürsorgearbeit ist eine ethische Bezogenheit auf Andere, die auch in asymmetrischen Beziehungen auf reziproken Handlungsformen basiert und alle Akteur_innen als am Prozess teilhabende Subjekte anerkennt. Überlegungen dazu sollen am Beispiel einer Untersuchung zu gelingender Sorge im Verständnis der Akteur_innen vorgestellt werden. Abschließend werden weiterführende politische Debatten zu wichtigen Fragen von Care Tätigkeiten skizziert, um gemeinsam zu diskutieren, welche Care Tätigkeiten im Kontext der Hochschulen wie thematisiert werden können und welche Lösungen und Forderungen denkbar sind oder an einzelnen Hochschulen existieren.

Arbeitszeiten heute und morgen - auf dem Weg zu mehr Geschlechtersensibilität

Referentin: Dr. Elke Ahlers (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf)

Eine sinnvolle (politische) Regulierung von Arbeitszeiten kann entscheidenden Einfluss auf die Möglichkeiten haben, Erwerbsarbeit und andere Lebensbereiche in Einklang zu bringen. Die Vereinbarkeit der beruflichen Arbeit mit der Fürsorge für Kinder, kranke und alte Menschen wird stark davon tangiert, wie lange, aber auch wann, wie planbar und flexibel gearbeitet werden muss. Arbeitszeiten stehen aber auch – vermittelt über das mit ihnen erzielte Entgelt – in engem Zusammenhang mit der Möglichkeit, die eigene Existenz zu sichern sowie bei Krankheit, Arbeitslosigkeit und im Alter ausreichende Ansprüche auf Leistungen der sozialen Sicherungssysteme zu haben.

Die bisherige Verteilung der Arbeitszeiten in Beruf und Familie ist zum Nachteil der Frauen: Männer arbeiten gewöhnlich im sog. Normalarbeitsverhältnis in Vollzeit, Frauen dagegen in Teilzeitstellen, um „hinzuzuverdienen“. Zwischen der ungleichen Verteilung der Zeit für Job und Kinder oder Pflege und dem geringeren Einkommen der Frauen besteht ein enger Zusammenhang. Eine gleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit ist für die eigenständige Existenzsicherung von Frauen unerlässlich. Tatsächlich stehen die Zeichen der Zeit gut: Wie Studien zeigen, wünscht sich die jüngere Generation mehr Partnerschaftlichkeit in Beruf und Familie. Arbeitszeitmodelle, wie sie durch die Familienarbeitszeit schon angeregt werden, also kurze Vollzeit für alle, können Beschäftigte darin unterstützen.

Trotzdem wird eine Neuregulierung von kurzen, aber existenzsichernden Arbeitszeitmodellen kein leichter Weg werden. Sie erfordert eine grundsätzliche rechtliche und sozialstaatliche Anpassung dessen, was heute als „Normalarbeitsverhältnis“ zu verstehen ist, und (besonders in Wissensberufen) eine veränderte Arbeits- und Leistungskultur, in der Erfolgs- und Karrierechancen nicht von der Länge der Arbeitszeiten abhängig sind.

Freitag, 25. September, 9:00h – 12:00h

Diversity schluckt Gleichstellung – oder doch nicht? Ansätze für ein produktives Miteinander und Gründe, warum es nicht funktioniert	Aniela Knoblich (Universität Freiburg und AG Diversity an Hochschulen)
Gleichstellungssachverstand für Diversity an Hochschulen. Die Perspektive der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nutzen	Mara Kuhl (FU Berlin)
Intersektionalität in der Praxis	Urmila Goel (Berlin)
Selbstreflexion und Umgang mit Vielfalt (künstlerischer Praxisworkshop)	Bianca Beyer (UdK Berlin)

Diversity schluckt Gleichstellung – oder doch nicht? Ansätze für ein produktives Miteinander und Gründe, warum es nicht funktioniert

Referentin: Dr. Aniela Knoblich (Universität Freiburg und AG Diversity an Hochschulen)

Teilnahmebegrenzung: max. 30 Teilnehmer_innen

In den vergangenen Jahren haben immer mehr Hochschulen begonnen, sich mit dem Arbeitsfeld Diversity zu befassen – sei es in Form neuer Fachabteilungen, sei es als neues Aufgabengebiet im Bereich Gleichstellung. Das Verhältnis von Geschlechtergleichstellung und Diversity wird dabei, je nach Historie, Motivation und Konstellation von Akteur_innen, sehr unterschiedlich aufgefasst. Wie solche Konstellationen angelegt sein und gestaltet werden können, zeigt sich beispielhaft an den Hochschulen, die in der AG „Diversity an Hochschulen“ vertreten sind. In dem Workshop werden am Beispiel dieser Hochschulen und der Erfahrungen der Teilnehmer_innen Erfolgs- und Misserfolgskriterien für Diversity-Arbeit an Hochschulen erarbeitet und diskutiert.

Leitfragen sind u.a.:

- Wie kann das neue Thema „Diversity“ für Gleichstellungsarbeit nutzbar gemacht werden?
- Welche Rolle nimmt das Thema „Gender“ im Kontext von Diversity ein?
- Was können Gleichstellungs- und Diversity-Akteur_innen voneinander lernen?
- Welche gemeinsamen Strategien lassen sich entwickeln?
- Wo verlaufen Grenzen der Zusammenarbeit?
- Wie können Akteur_innen mit Interessen- und Ressourcenkonflikten umgehen?

Gleichstellungssachverstand für Diversity an Hochschulen. Die Perspektive der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nutzen

Referentin: Dr. Mara Kuhl (FU Berlin)

Für die gleichstellungspolitische Entwicklung an Hochschulen ist es aus feministischer Sicht wichtig, dass durch „Diversity“ Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte als Expert_innen der Strategien für „Fairness“, Anti-Diskriminierung, Chancengleichheit und Gleichstellung gestärkt werden. Das Frauenbüro der Freien Universität Berlin und Mara Kuhl haben eine Strategie entwickelt, wie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte die Zuständigkeit für „Diversity“ reklamieren und die Definitionsmacht darüber, was „Diversity“ ist, was es kann und was es nicht kann, an sich ziehen könnten. Diese wird im Workshop diskutiert. Der Praxisteil des Workshops dient der gemeinsamen Positions- und Willensbildung: Auf der Grundlage eines fachlichen Vorschlags erarbeiten wir, was aus Sicht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten „Diversity“ sein und werden soll und was nicht.

Intersektionalität in der Praxis

Workshopleiterin: Dr. Urmila Goel (Berlin)

Teilnahmebegrenzung: 20 Teilnehmende

Gleichstellungsarbeit intersektional zu betrachten, bedeutet einen Abschied von festen und eindeutigen Kategorien. Frauen und Männer können in einer intersektionalen Perspektive nicht mehr als klar definierte Bezugspunkte dienen. Vielmehr muss es darum gehen, die Komplexität von sozialen Verortungen zu berücksichtigen und Geschlecht in seinen Verflechtungen mit Sexualität, natio-ethno-kultureller Zugehörigkeit, sozialer Schicht, Behinderungen, etc. zu betrachten. Im Workshop wird der Blick darauf gerichtet, was diese Perspektivverschiebung für die konkrete Arbeit in der Praxis bedeutet, welche Herausforderungen und Chancen sich daraus ergeben. Dabei wechseln sich Gruppendiskussionen mit Arbeitsgruppen und Inputs ab. Der genaue Ablauf des Workshops ergibt sich aus den Interessen der Teilnehmenden.

Urmila Goel ist freiberufliche Wissenschaftlerin, Trainerin und Autorin mit den Schwerpunkten Migration, Rassismus, Geschlecht und Sexualität sowie Intersektionalität. Mehr Informationen (inklusive Publikationen) auf www.urmila.de.

Selbstreflexion und Umgang mit Vielfalt (künstlerischer Praxisworkshop)

Workshopleiterin: Bianca Beyer (UdK Berlin)

Teilnahmebegrenzung: 30 Teilnehmende

Die Wahrnehmung von Stereotypen und Denkblockaden steht in dem Workshop einer bunten Kreativität und Vielfalt gegenüber. Dabei wird mit Farben – Arbeitsmaterial sind Papier und Pastellkreiden – experimentiert und gestaltet, um Zusammenhänge auf den Kopf zu stellen und Inspiration im eigenen Denken und Handeln zu wecken. Ein besonderes künstlerisches Vermögen wird nicht vorausgesetzt, wohl aber die Lust am kreativen Ausdruck und Offenheit für den eigenen Erkenntnisprozess und den der anderen Teilnehmenden.

Ähnlich wie beim Coaching steht in der Kunsttherapie die Person mit ihrer Expertise im Mittelpunkt – die angewandten Methoden dienen der Selbstreflexion. In dem Workshop erweitern wir diesen Ansatz der begleiteten individuellen Selbstreflexion zu einem Austausch über eigene und gesellschaftliche Wahrnehmungen und Verflechtungen. Ausgangspunkt ist, dass Diskriminierung nicht nur auf intellektueller Ebene der Reflexion bedarf. Deshalb nähern wir uns dem Thema auf einer Ebene, die sich allzu leicht einer politischen Diskussion entzieht, der Ebene von eigenen Emotionen, Ängsten, Werten und (unbewussten) Vorurteilen. In dem Workshop wird der Versuch unternommen, die Auseinandersetzung damit farblich aufs Papier zu bringen.

Das Material – Pastellkreide auf Papier – ist leicht zu handhaben. Allerdings wird von den Teilnehmenden erwartet, dass sie sich ‚die Finger schmutzig machen‘. Talent für geständliches Zeichnen ist keine Voraussetzung. Die Pastellkreiden ermöglichen sehr leicht das abstrakte Spiel mit Formen und Farben.

Pastellkreide kann aus den meisten waschmaschinenfesten Kleidern entfernt werden. Betroffen sind vor allem die Unterärmel (über das Blatt wischen) und die Beinbekleidung (Staub der Kreiden). **Besondere Kleidungsstücke bitte schützen (z.B. Schürzen oder Kittel mitbringen) oder vor Ort wechseln.** Eine Haftung wird nicht übernommen.