

Diversity

als Antidiskriminierungs- und Chancengleichheitspolitik?

BuKoF, Kassel 23.-27.09.2015

Tagungskommentar

Prof. Dr. Elisabeth Tuidler
Soziologie der Diversität
Univ. Kassel
tuidler@uni-kassel.de

Leitfragen zur Reflektion von Politiken, Strategien, Strukturen und Instrumenten:

- Wie können die Instrumente der Frauenförderung und Gleichstellung sowie der Anti-Diskriminierungsarbeit in Richtung Diversity weiterentwickelt werden?
- Wie kann Diversity und in welcher Form organisational verankert werden? Und welche Auswirkungen haben unterschiedliche organisatorische Verankerungen von Geschlechtergleichstellung und Diversity?
- Wie kann eine Gender- und diversitybewusste Hochschullehre entwickelt werden?
- Was kann die Teilnahme an einem Diversity Audit-Verfahren bewirken?
- Wie kann damit umgegangen werden, dass Politiken hinsichtlich verschiedener Diversitätskategorien eine unterschiedliche Geschichte und rechtliche Verankerung haben?

Geschlechtertheoretische Ansätze

- **Differenzdiskurs:**
„Wir sind aber anders!“



- **Konstruktivismus:**
„Ich selbst produziere tagtäglich Zweigeschlechtlichkeit“



- **Dekonstruktivismus:**
„...könnte prinzipiell aber auch anders“



- **Intersektionalität:**
„ ... verschieden sein“



Hintergrund der Diversity Debatten: Gesetze

Art. 3 des deutschen Grundgesetzes: „Gleichheit vor dem Gesetz“

„(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich. (...) (3) Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Artikel 13 des Amsterdamer Vertrages

„... kann der Rat (...) Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen“.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Deutschland

„§1: Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“ (vgl. Nathalie Schlenska: Instrumente wie Schutzpflichten, Beschwerdestellen)

Was ist Diversity?: Dimensionen

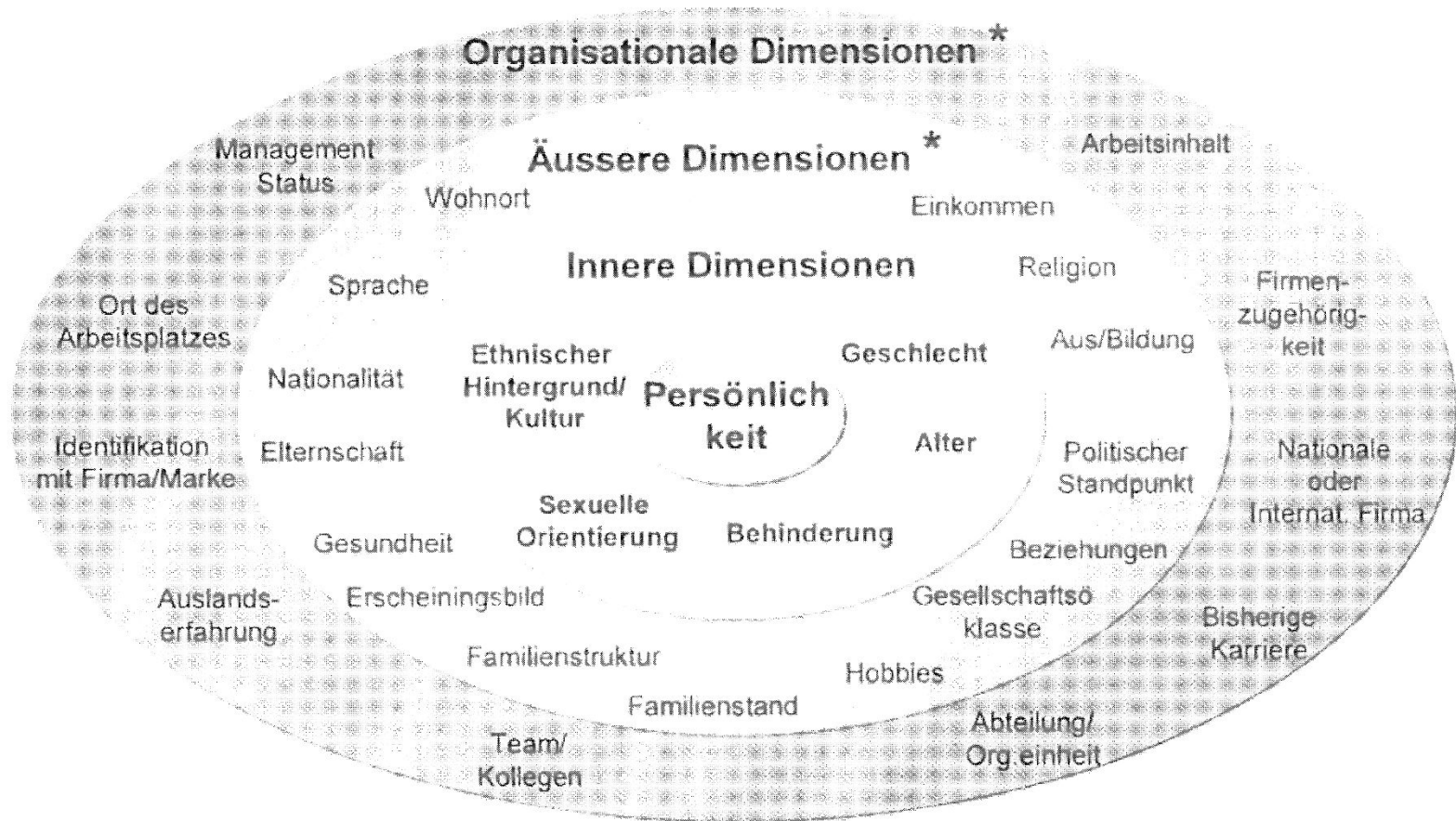


Abb.1: Diversity – Dimensionen der Vielfalt (nach Gardenswartz/ Rowe 1993)

Was ist Diversity?: Ebenen

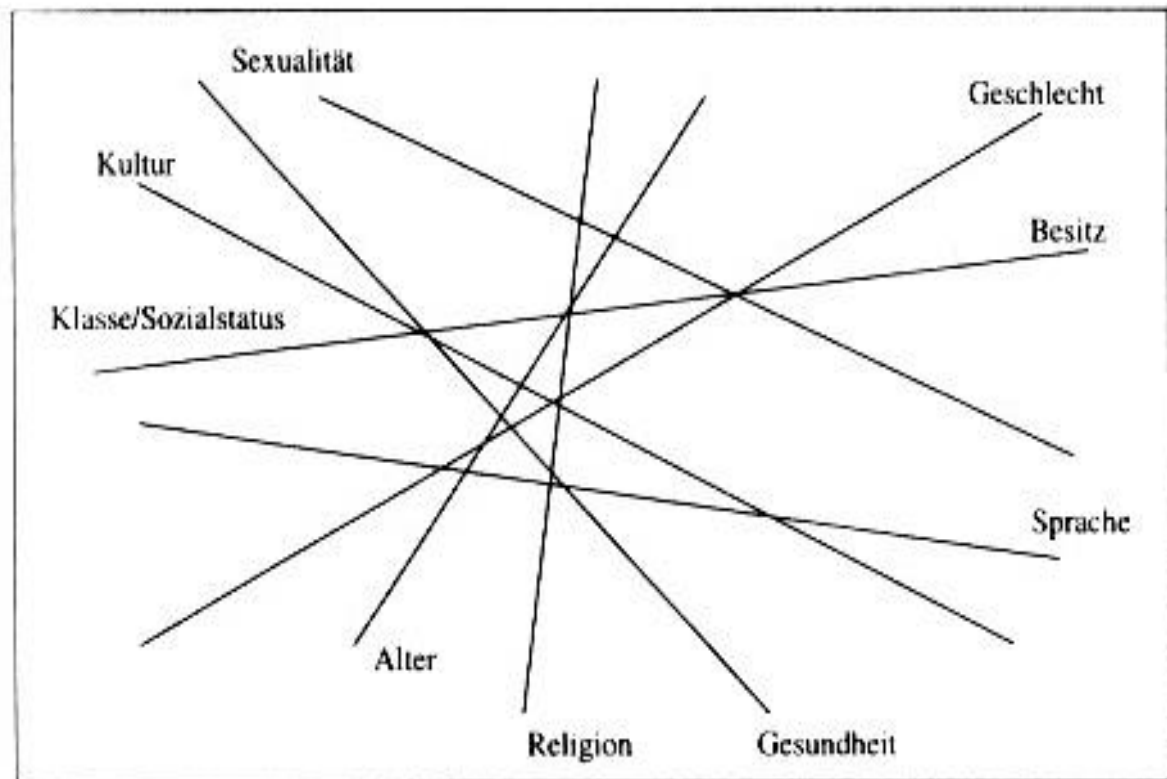
Differenzen/Differenzkategorien/Differenzverhältnisse

- auf der Ebene der **sozialen Strukturen** (ökonomische Produktionsweisen, internationale Arbeitsteilung, staatliche Regulationen, politische Prozesse)
- auf der Ebene der **Institutionen** (z.B. Familie)
- auf der Ebene der **Organisationen** (z.B. Universitäten, Krankenhäuser, Gefängnisse, Kirchen, Schule)
- auf der Ebene der **symbolischen Ordnungen und Repräsentationen** (Normen, Diskurse, Wissensarchive)
- auf der Ebene der **sozialen Praktiken und Interaktionen** sowie
- auf der Ebene der **Subjektformationen** bzw. Identitätsbildungsprozesse.

(vgl. Bührmann 2009; Knapp 2005)

Diversity_Identitätsebene

„sitting at a crossroad“ (Krüger-Potratz/Lutz 2002: 89; Lutz 2001)



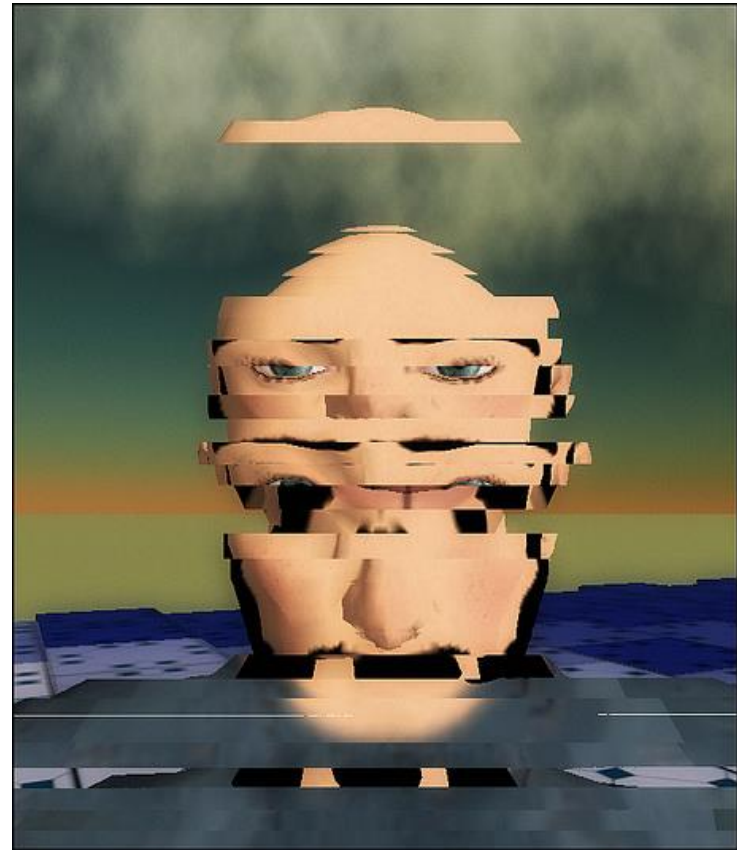
Vergleich US-amerikanische - europäische Debatten (Davis 2008)

Das intersektionale Subjekt

„die schwarze Frau“

ist nicht gleich

„die Migrantin“



Bearbeitung von Diversity

intra-kategorialer Ansatz

- > Analyse der Differenzen und Unterschiedlichkeiten innerhalb einer Kategorie, also z.B. von Frau ist nicht gleich Frau ist nicht gleich Frau (z.B.: Studie Bitzan/Pöllmann-Heller)

inter-kategorialer Ansatz

- > Analyse der Wechselwirkungen zwischen den Kategorien race, gender, class, sexuality

anti-kategorialer Ansatz

- > Analyse von Macht- und Herrschaftsverhältnissen in dekonstruktivistischer Absicht

(vgl. McCall 2005)

Bearbeitung von Diversity

Konzeptualisierungen von Diversity:

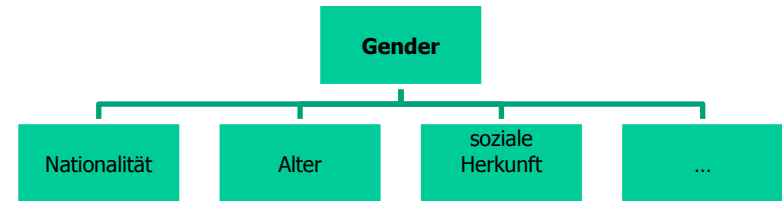
- Ansätze, die Differenzen/Unterschiedlichkeiten thematisieren
 - > Diversity als Potenzial und Ressource
- Ansatz, die Diversity als Querschnittsthema behandeln
- Ansätze, die Vielfalt und Differenzen in Zusammenhang mit Macht und Herrschaftsverhältnissen („matrix of domination“) thematisieren.
 - > Diversity als Ungleichheitskategorien und Diskriminierung(en)

Wie handeln?

- **additive Referenz** auf unterschiedliche diskriminierungsrelevante Kategorien, also auf zuerst Geschlecht, dann Nationalität, dann Behinderung, dann... bearbeiten
- **intersektionell verschränkte machtvolle Differenzverhältnisse**, d.h. die Durchdringung von Rassismus, Sexismus, Klassismus, Behindertenfeindlichkeit, Antisemitismus und Homo/Trans*feindlichkeit zu bearbeiten

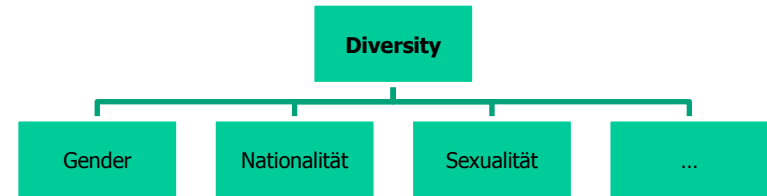
Verhältnisbestimmung

Diversity unter dem Dach von Gender?



Gender unter dem Dach von Diversity?

(z.B.: Andrea Wagner „50+“; Birgit Fritzen „Homo- und Transphobie“)



Gender und Diversity nebeneinander?



Diversity = Gender³? (Pia Garske/Inga Nüthen)

Tabubereiche? (LGBT*I*Q*)

Organisationale Konsequenzen (vgl. Silvia Hils/Barbara Rincken)

1. -> Diversity (beauftragte oder -anlaufstelle) wird ein zusätzlicher Aspekt im Gleichstellungsbüro: unter der Leitung der Gleichstellungs/Frauenbeauftragten (z.B.: „GEDAP“, Gender Equality and Diversity Action Plan, Anja Wolde)
2. -> Gleichstellungsbüro und Diversitybüro sind unabhängige Bereiche: mit je eigener Leitung
3. -> Jede Diversity Dimension/Diskriminierungskategorie hat ihren eigenen Bereich: mit je eigener Leitungen, die gut miteinander vernetzt sind

Widersprüche (vgl. Diskussion in AGs und Stehtischgesprächen):

- Wer ist zuständig?
- Wer erteilt und erhält den Auftrag? Wer ist verantwortlich?
- Wie wird Diversity legitimiert: als Anti-Diskriminierung? als Vielfalt? als Management? über Forschung? (vgl. Garske/Nüthen; Knoblich; Goel)

Preguntando Caminamos...

fragend schreiten wir voran...

... um vielleicht nicht immer die „affirmative Sabotage“
(Dhawan) sondern die

... **Demontage und Remontage von Gender_Diversity-
Ordnungen** (Susanne Foidl: Blickordnungen)

zu betreiben

... und die letzte Frage

„Wie können wir also so begeistern und Sichtbarkeit kriegen, dass flächendeckend Gender_Diversity implementiert wird?“ (eine Teilnehmer_in im Flurgespräch)

„Nur auskotzen reicht nicht, nun muss was passieren!“
(eine Teilnehmer_in, in der AG Intersektionalität als Praxis)

Literaturhinweise

- Bühmann, Andrea (2009): Intersektionalität - ein Forschungsfeld auf dem Weg zum Paradigma? Tendenzen, Herausforderungen und Perspektiven der Forschung über Intersektionalität. In: *Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur, Gesellschaft*, Heft 2, S. 28-44.
- Castro Varela, Maria do Mar/Dhawan, Nikita (2009): Soziale (Un)Gerechtigkeit: Kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung. LIT.
- Davis, Kathy (2008): Intersectionality in Transatlantic Perspective. In: Klinger, Cornelia/Knapp, Gudrun-Axeli (Hg.): *Überkreuzungen. Fremdheiten, Ungleichheiten, Differenz*. Münster, S.19-35.
- Dietze, Gabriele / Haschemi Yekani, Elahe / Michaelis, Beatriz (2007): „Checks and Balances“. Zum Verhältnis von Intersektionalität und Queer Theory. In: Walgenbach, Katharina/Dietze, Gabriele/Hornscheidt, Antje/Palm, Kerstin: *Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität*. Opladen, S. 107-140.
- Gardenswartz, Lee/Rowe, Anita (1993): *Managing Diversity: A Complete Desk Reference and Planning Guide*, McGraw-Hill.
- Heitzmann, Daniela/Klein, Uta (2012): *Diversity konkret gemacht: Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen*. BeltzJuventa.
- Krell, Gertraude / Riedmüller, Barbara / Sieben, Barbara / Vinz, Dagmar (2007): *Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze*. Campus.
- Krüger-Potratz, Marianne / Lutz, Helma (2002): Sitting at a crossroad - rekonstruktive und systematische Überlegungen zum wissenschaftlichen Umgang mit Differenz. In: *tertium comparationis. Journal für international und interkulturell vergleichende Erziehungswissenschaft*, Heft 2, S. 81-92.
- Lutz, Helma (2001): Differenz als Rechenaufgabe: Über die Relevanz der Kategorien Race, Class, Gender. In: Helma Lutz/Norbert Wenning (Hg) *Unterschiedlich verschieden. Differenz in der Erziehungswissenschaft*. Opladen, S. 215-230.
- McCall, Leslie (2005): The Complexity of Intersectionality. In: *Signs. Journal of Women in Culture and Society*, 30(3), S. 1771-1800.
- Knapp, Gudrun-Axeli (2005): "Intersectionality" - ein neues Paradigma feministischer Theorie? Zur transatlantischen Reise von "race, class, gender". In: *Feministische Studien*, Jg. 23/2005, Nr. 1, S. 68-82.