



# DIVERSITY MAINSTREAMING

Intersektionalität

Gender/Ethnicity im Kontext eines  
Einwanderungslands

Dr. Czarina Wilpert, Berlin

# Gliederung



- 1. Einleitung: Warum Diversity?**
- 2. Von der Bürgerrechtsbewegung zum Managing Diversity**
- 3. Die Bedeutung von Intersektionalität für Gender und Ethnizität im Migrationskontext**
- 4. Erwartungen an Diversity Mainstreaming: die Gestaltung von Vielfalt als Überwindung von institutioneller und struktureller Diskriminierung**
- 5. Was sind die Hindernisse? Offene Fragen? Nächster Schritt?**

# Warum Mainstreaming Diversity?



## Diversity Mainstreaming bietet neue Perspektiven.

Die Grundlagen für einen Diversity Ansatz wurden durch zwei neue Gesetze gelegt:

- 2000 trat das neue Staatsbürger-schaftsgesetz (ius soli) in Kraft.
- 2006 wurden die EU Richtlinien in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz umgesetzt.

# Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)



**These : Die Rechtsgrundlage setzt  
neue gesellschaftliche Normen und  
ermöglicht dadurch ihre Inanspruchnahme:  
Wahrnehmung eines Rechts auf Teilnahme und  
Anerkennung.**

# Chancen und Barrieren



- Das politische Signal und die rechtliche Grundlage bieten die Chance, dass bisher als nicht dazugehörig wahrgenommene Menschen ihre Rechte in Anspruch nehmen können.
- Trotzdem existieren immer noch vielfältige Barrieren, diese Rechte wahr zu nehmen, insbesondere für die ältesten und größten Einwandergruppen aus verschiedenen muslimischen Herkunftsgruppen.

# Diversity entspricht der Realität



- Seit über 30 Jahren besteht eine Zuwanderung
  - ohne ein Recht auf Zugehörigkeit
  - mit entsprechenden Stereotypisierungen, Zuschreibungen und Demütigungen
  - basierend auf ethnischer Herkunft, Religion, bäuerliche Verhaltensweisen, soziale Schicht, Sprache und physisches Aussehen.
- Sie gelten heute häufig als Indiz für einen muslimischen Ursprung.
- Neue kollektive Erfahrungen benötigen neue Blickwinkel und neue Terminologien bezüglich der Zuschreibungen und Diskriminierungen.

# Diversity Mainstreaming



Diversity Mainstreaming can help to overcome these barriers.

Diversity Mainstreaming is larger than Diversity Management and addresses the political arena of institutions and organisations at all levels of society.

# Kern - Dimensionen von Diversity



Die Kerndimensionen sind:

- *Geschlecht*
- *Ethnische Herkunft*
- *Behinderung*
- *Religion und Weltanschauung*
- *Sexuelle Identität*
- *Alter*



# Intersektionalität



Intersektionalität bietet die Chance unterschiedliche Dimensionen/Ebenen von geschlechtsspezifischer als auch rassistischer/ethnischer Diskriminierung zu untersuchen:

- Institutionell-strukturell (Behörden, Ämter, Institutionen, Gewerkschaften, Vereine, Familie, Gesetze)
- intersubjektiv (Gefühle von Ein-/Ausschluß, Diskriminierungen und Vorurteile gegenüber anderen);
- representativ (Bilder/Images and Symbole, Ideologien, einschließlich der Gesetze)
- experiential (Erfahrungen von Diskriminierungen und Vorurteilen)

# Ursprung des Diversity-Ansatzes



Diversity als Wert schätzen zu lernen, ist in einem historischen Prozess entstanden.

Es ist ein Ergebnis des Kampfes von unterdrückten Gruppen um Anerkennung, Menschenwürde, Selbstbestimmung und Teilhabe an gesellschaftlichen Gütern.

# Der Bürgerrechtsbewegung in den USA



Unterschiedliche politisch-ethnische Gruppierungen entstanden im Zuge der civil rights - Bewegung in den USA

vor allem und zuerst: Schwarze, Chicanos und indianische Ureinwohner

Sie stellten aufgrund des vorherrschenden Rassismus und dementsprechender Zuschreibungen die größten diskriminierten und marginalisierten Gruppen dar.

Sie begannen gegenüber der dominanten Anglo-Europäischen Mehrheit, ihre Forderungen zu artikulieren.

# Die Bürgerrechtsbewegung in USA



Der Ursprung des heutigen Ansatzes liegt in den Bürgerrechtsbewegungen in den USA

- des Kampfes von Amerikanern afrikanischer Herkunft und auch
- der Frauenbewegung und
- anderen bis dahin diskriminierten Gruppen um gerechte Teilhabe an der Gesellschaft.

Gesetzlicher Schutz vor Diskriminierungen aufgrund der Religion, ethnischer oder nationaler Herkunft, der Folgen von rassistischen Zuschreibungen, des Geschlechts (Gender), einer Behinderung oder aufgrund der sexuellen Orientierung sind in unterschiedlichen Phasen der amerikanischen Geschichte durchgesetzt und zum Teil unterschiedlich gehandhabt worden.

# Historische Entwicklung - UK / EU



Zudem entstanden soziale Bewegungen in Ländern, die von europäischen Mächten kolonisiert wurden. Diese initiierten und trugen auch die sozialen Bewegungen in Europa verantwortlich mit (z.B. in Großbritannien).

Diese Bewegungen waren Vorreiter im Kampf um den Schutz vor Rassismus und Diskriminierung in Europa. Daraus erfolgte die Gesetzgebung, um Minderheiten vor Diskriminierung und Rassismus zu schützen (z.B. die UK - Antidiskriminierungsgesetzgebungen).



## EU -Amsterdamer Vertrag Art 13

Die EU Richtlinien bilden die Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz der Bundesrepublik Deutschland und sind die direkte Folge der Übereinkunft (Artikel 13) der 12 Mitgliedsländer im Amsterdamer Vertrag (1997).

Der Grundsatz der Gleichheit und des Diskriminierungsschutzes sind das Kernstück des europäischen Modells.

# Rahmenbedingungen in Deutschland für Migrantinnen & Migranten



- Bestehen von institutionellen und strukturellen Diskriminierungen
- Zuschreibungen & Abgrenzungsprozesse
- Ideologien die institutionelle & strukturelle Diskriminierung rechtfertigen

# Erwartung an Diversity - bzgl. Migrantinnen / Migranten



- Wertschätzung und neue Perspektiven
- Die Gestaltung von Vielfalt als positive Umsetzung von Rechten
- Neues Bild der Einwanderungsgesellschaft
- Umgang mit Pluralismus: Gemeinsamkeiten & Unterschiede
- Überwindung von institutioneller und struktureller Diskriminierung



# Fortschritte und Beispiele einer Politik und Philosophie von M.D.



- Visualisierung - Neue Bilder (Migrantinnen/Migranten in den Medien)
- Zielsetzung: Teilnahme/Tätigkeit in allen Berufsfeldern und auf allen Hierarchieebenen des Berufssystems
- Neue Ansätze in der Bildungs- & Aus- und Weiterbildungspolitik



Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit!

ENDE









# Der Ursprung Managing Diversity



- Sozio-historischer Entwicklungsprozess:
  - Geschichte des U.S. "Civil Rights Movement"
- „Identity Politics“
- „Affirmative Action“
- Diversity Management





# Diversity-Ansatz



- die Überzeugung, daß die Entfaltung des Menschen wie auch des gesellschaftlichen Lebens durch die Einbeziehung und Gestaltung von Vielfalt bereichert wird.
- Es geht darum, persönliche, gesellschaftliche und institutionelle Barrieren hinsichtlich verschiedener Gruppen aufzudecken und abzubauen.
- Grundlegend ist auch die Überzeugung, das wir nicht ausschließlich und allein einer Form der Diskriminierung erfolgreich entgegenwirken können.





# Gliederung



1

# Der Ursprung Managing Diversity



- Sozio-historischer Entwicklungsprozess:
  - Geschichte des U.S. "Civil Rights Movement"
- „Identity Politics“
- „Affirmative Action“
- Diversity Management