

Diversity Studies – Unit II
Gender und Queer Studies
WS 2008/09

Gender Mainstreaming und Diversity Management

Notizen



Dr. Urmila Goel
Alice Salomon Hochschule Berlin
23.01.09, 10.00 – 16.00 Uhr

Tagesplan

1. Letzter Block
2. Evaluation
3. Gender Mainstreaming
4. Diversity Management
5. Nächster Block

Kritik am Mainstream-Feminismus

- ignoriert Differenzen unter den Frauen
 - Gender wird in unterschiedlichen Positionen unterschiedlich (re)produziert
 - hat unterschiedliche Konsequenzen
 - Frauen haben nicht alle das gleiche Anliegen
- (re)produziert und leugnet Privilegien von
- ‚weißen‘ westlichen heterosexuellen normbefähigten (etc.) Mittelstands-Feministinnen

Mehrfachdiskriminierung

- betrachtet mehrere Diskriminierungen
- unabhängig voneinander
- ignoriert
 - Interdependenzen
 - hegemoniale Position / Ambivalenzen

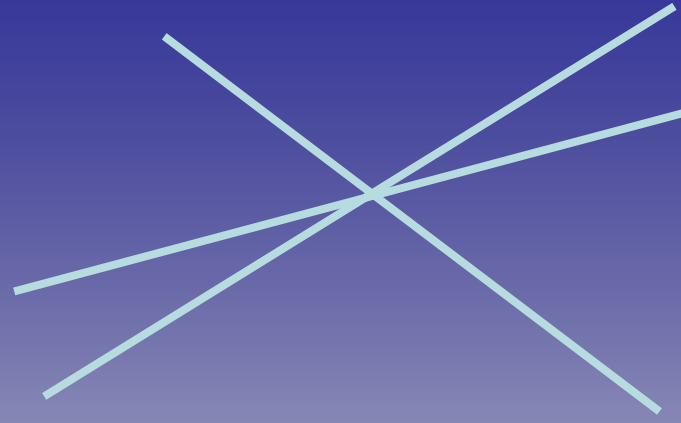


Sexismus

Rassismus

Behinderung

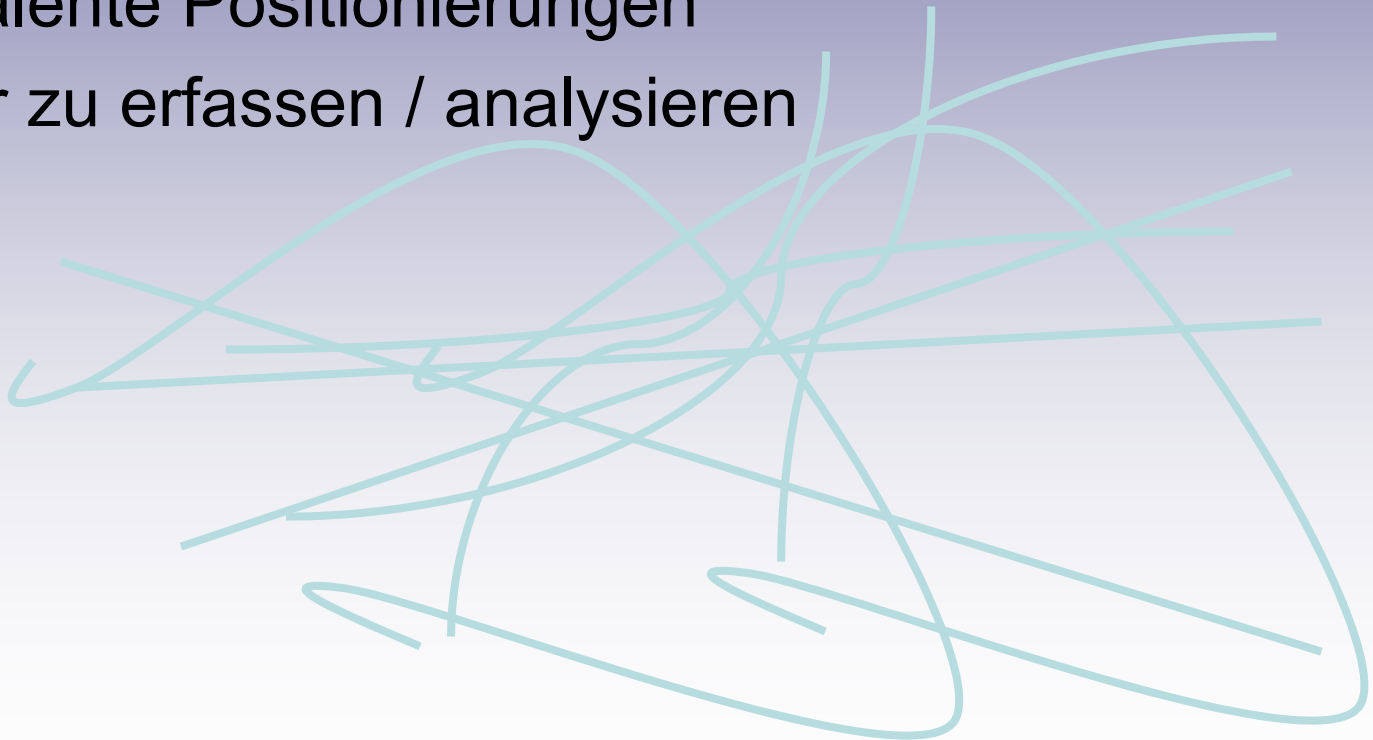
Intersektionalität



- Trias „Ethnizität – Klasse – Gender“
- Kreuzung verschiedener Machtverhältnisse
 - Mehrfachdiskriminierte haben eigene Position
 - die besonders marginalisiert wird
- Kritik
 - Machtverhältnisse werden jenseits Kreuzung unabhängig gedacht
 - ignoriert hegemoniale Position/ Ambivalenzen

Interdependenzen/ Dominanzkultur

- Machtverhältnisse sind verflochten/
interdependent
- ambivalente Positionierungen
- schwer zu erfassen / analysieren



Beispiel

Gender

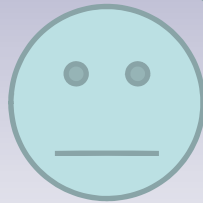
Alter

Befähigung

Klasse

Herkunft

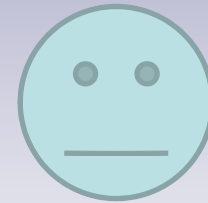
etc.



Person A

Person B hat
mich
vergewaltigt

Person A
sagt nicht
die Wahrheit



Person B

- Welche Person ist glaubwürdig?
- Welche Person ist zu beschützen?

Die Väterlüge

- Wieso meint die Autorin, dass die Debatte um „neue Väter“ die Privilegien der Mittelschicht schützt?
- Gegen wen werden die Privilegien verteidigt?

Evaluation

Förderansätze gegen Diskriminierung

- Welche Instrumente werden im Studium vorgestellt?
 - Belegsystem
 - Sprachregelungen
 - Kinderbetreuung
 - barrierefreie Hochschule
 - Frauenbeauftragte
 - AStA
- Welche Instrumente werden in der Sozialen Arbeit genutzt?
 - Gender Mainstreaming
 - Integrationsschulen/ -kitas

Frauenförderung ist nicht der Versuch, ...

- Universität Mannheim: Abschlussbericht 2007 der Gleichstellungsbeauftragten
 - „... Stellen für mittelmäßige Wissenschaftlerinnen auf Kosten hochqualifizierter Männer zu reklamieren.
 - ... eine Studienabsolventin gegen ihren Wunsch zur Promotion „zu tragen“.
 - ... kann sich auch nicht darin erschöpfen, dass ein Professor sich bemüht, eine Studentin als Mitarbeiterin zu gewinnen.“
- Gegen welche Kritik an Frauenförderung wird hier reagiert?
- Welche weitere Kritik gibt es?

Bei der Frauenförderung

- Universität Mannheim: Abschlussbericht 2007 der Gleichstellungsbeauftragten
- „... handelt es sich um Maßnahmen zum Abbau
- von bisher selbstverständlicher, struktureller wie persönlicher, intendierter wie auch unbeabsichtigter ‚Männerbevorzugung‘.
- ist ein strukturelles Instrumentarium,
- das die Universität entwickelt, um die über viele Jahrzehnte männlich geprägte Institution Universität auch für Frauen attraktiv zu machen,
- dass die begabten Studentinnen an eine wissenschaftliche Laufbahn denken
- und die hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen an der Universität ein interessantes Tätigkeitsfeld erkennen können.“



Legende

Durchschnittliche relative Differenz des F zum Männerindikator*

- bis unter 5
- 5 bis unter 10
- 10 bis unter 15
- 15 bis unter 20
- 20 bis unter 25
- 25 bis unter 30
- 30 und mehr

* Anmerkung:

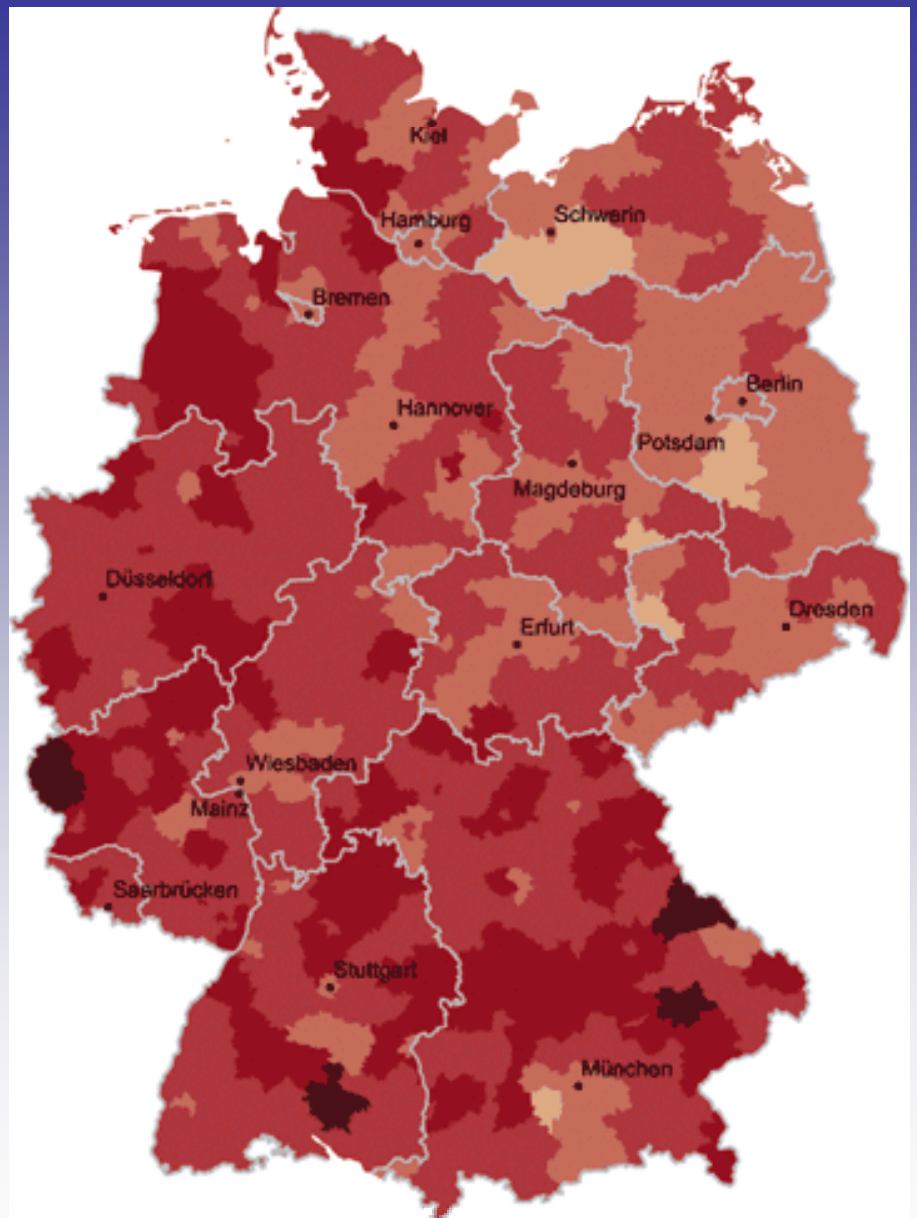
Die relative Differenz wird abgebildet durch Formel:

$$100 \cdot \frac{\text{abs}(indf - indm)}{indf + indm} \text{ mit}$$

indf = Indikatorwert für Frauen

indm = Indikatorwert für Männer

Niedrige Werte bedeuten Chancengleich
Minimum 0%, hohe Werte Chancengl
im Maximum 100%.



Grundlagen des Gender Mainstreamings

- UN-Weltfrauenkonferenzen in Nairobi (1985) und Beijing (1995)
- EU: seit 1999 Bestandteil der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitik
- Czollek (2004): „muss in allen öffentlichen Bereichen (im Bildungswesen wie in Universitäten und Hochschulen, in öffentlichen Institutionen wie Sozialamt, Arbeitsamt, Bauamt etc.) umgesetzt werden“
- BRD: 1999 Kabinettsbeschluss
- Top-Down

Was ist Gender Mainstreaming?

- Stiegler, Barbara (2003), 5 – 8
- Schenk, Christian (2008), 153-154

Kritik an Gender Mainstreaming

- aus Theorie und Praxis

1. „falsches Konzept“
 - Stiegler, Barbara (2003), 12-14
2. „widersprüchliches Konzept“
 - Stiegler, Barbara (2003), 15-16
3. „Rückschritt“
 - Stiegler, Barbara (2003), 16-17
4. Kritik an Umsetzung
 - Stiegler, Barbara (2003), 17-19
5. Verständnis von Gender
 - Schenk (2008), 155-158

Kritik an Gender Mainstreaming - aus den Medien

- Rene Pfister (2006), „Der neue Mensch“, Spiegel.

Hinter dem sperrigen Anglizismus steckt mehr als klassische Frauenförderung, wie sie die Gleichstellungsbeauftragten im Sinn haben, die es heute in jeder größeren Verwaltung gibt. Gender Mainstreaming will nicht nur die Lage der Menschen ändern, sondern die Menschen selbst.

Auf den ersten Blick erscheint auch "Neue Wege für Jungs" durchaus vernünftig, die Macher werben mit Postern, auf denen lässige Teenager einer fröhlichen Zukunft entgegenblicken. Eigenartig ist nur, dass "Neue Wege für Jungs" den männlichen Schulabgängern genau jene Pflege- und Sozialberufe empfiehlt, zu denen man Mädchen nicht mehr raten will, weil sie zu geringe Karriereaussichten bieten.

Die Frage ist nur, ob Gender Mainstreaming die richtige Antwort darauf ist. Denn es ist ein Unterschied, ob der Staat sich darum bemüht, Benachteiligungen mit gezielter Förderung zu beseitigen - oder ob er sich herausnimmt, neue Rollenbilder für die Menschen zu entwickeln und dabei schon Jugendliche in den Dienst eines sozialpädagogischen Projekts zu stellen, das auf einer zweifelhaften theoretischen Grundlage steht.

- Welche Kritik an Gender Mainstreaming wird formuliert?

Diversity Management

- das Konzept

- Was ist Diversity Management?
- Wie steht Diversity Training im Bezug zu Diversity Management?
- Literatur:
 - Stiegler, Barbara (2003), 10-11
 - Schenk, Christian (2008), 158-163
 - Rosenstreich, Gabriele Dina (2007)

Diversity Management - die Praxis

- internationale gesellschaft für diversity management



- Welches Thema wird ausgespart?

Mission Statement

Diversity Management ist die Auseinandersetzung von Unternehmen und Gesellschaft mit der eigenen Vielfalt. Vielfalt ist Motor von gemeinsamer Kreativität und Innovation, kann aber auch Ursprung teilender Konflikte sein. Dieses Spannungsverhältnis findet sich in Organisationen, ebenso wie in der Beziehung zwischen Unternehmen und ihren Märkten sowie in den politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen von unternehmerischen Strategien. Dabei ist heutzutage jede Organisation eine unternehmerische Handlungseinheit, also neben den Unternehmen auch NGOs, öffentliche Verwaltungen oder Bildungseinrichtungen. Diversity Management ist mehr als die Anerkennung und Akzeptanz von Vielfalt, sondern auch das bewusste Schaffen einer verbindenden Identität durch Organisation und ideelle Schöpfungen.

Kritik an Diversity Management

- Wie geht Diversity Management mit unterschiedlichen Differenzlinien um?
- Welche Probleme entstehen dabei?
- Wie könnte ein alternativer Diversity-Ansatz verfolgt werden?
- Literatur:
 - Rosenstreich, Gabriele Dina (2007)
 - Stiegler, Barbara (2003), 10-11

Umsetzung

- von Gender Mainstreaming/ Diversity Management
- hängt ab von zugrundeliegenden Annahmen
- generell: Anerkennung von Differenz/ Vielfalt
- Formen
 1. Differenzen sind gegeben
 2. Differenzen sind sozial konstruiert
 3. Differenzen müssen dekonstruiert werden

Nächster Block

- Freitag, **06.02.09**, 10.00 – 18.00 Uhr, Raum: 115 (mit Kathleen Heft)
- Analyse des Films „Between the Lines – Indiens drittes Geschlecht“
 - (Re)Produktion von Heteronormativität
 - Interdependenzen von Machtverhältnissen
- Literatur:
 - Sukthankar, Ashwini (2005), Complicating Gender – Rights of Transsexuals in India
 - Deepa V. N. (2004), Remembrances of Familia