

Diversity-Politik an Hochschulen. Drei Herausforderungen



Vor welchen Herausforderungen stehen Hochschulen, wenn es nach der ‚Honeymoon-Phase‘ der Leitbildformulierung um die Umsetzung von Diversity-Politik geht?

In welchem Verhältnis stehen dabei Gleichstellungs- und Diversity-Politik zueinander?



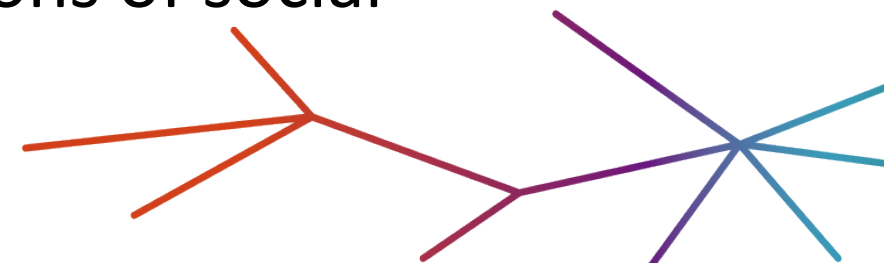
Struktur

1. Diversity-Verständnis
2. Drei Herausforderungen
 - Die Repräsentationsfrage
 - Die Governance-Frage
 - Die Machtfrage: Teile und herrsche!
3. Fazit



1. Diversity-Verständnis

- diversity mit ‚d‘: Vielfalt als „Zustandsbeschreibung“ (Siegfried 2019: 27)
- Diversity mit ‚D‘: Diversity als „Handlungsaufforderung“ (ebd.)
- Vielfalt fördern, Unterschiede anerkennen und wertschätzen, strukturelle Diskriminierung abbauen.
- Diversity als Prozess
- “[...] complex set of analytic skills with which to recognize, think about and interrupt prevalent relations of social oppression” (Steyn 2014: 388)



1. Diversity-Verständnis

Makro-Ebene

- Selbstverständnis und Identität der Universität
- Leitbild, Richtlinien und Regeln

Meso-Ebene

- Service- und Beratungsstellen
- Beschwerdestellen/Antidiskriminierungsstelle
- Trainings und Weiterbildung
- Institutionelles Förder- und Umverteilungssystem

Mikro-Ebene

- Unconscious Bias und homosoziale Kooptation
- Habitussensible Umgangsweisen (z.B. Lehre)



2. Herausforderungen: Die Repräsentationsfrage

- Wie wird Diversity institutionell verankert?
- Frauenbeauftragte, Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen (Schwerbehindertenvertretung)
- Wer vertritt Menschen bspw. mit rassistischen Diskriminierungserfahrungen?
- Intersektionales Verständnis von Diversity wichtig.
- Setzt eine Kooperation mit verschiedenen Stellen voraus; ist allerdings häufig nicht gegeben.



2. Herausforderungen: Die Governance-Frage

- Wie wird Diversity institutionell gesteuert?
- Wichtig ist eine Signalfunktion von der Universitätsleitung.
- Top-down-Prozesse sind wichtig; können aber die fachspezifischen Problemlagen und Bedarfe nicht erfassen.
- Mischung aus Top-down- und Bottom-up-Prozessen ist zentral, um die gesamte Universität zu erreichen.
- Kommunikationsstrukturen schaffen
- Diverse Teams jenseits der üblichen Verdächtigen



2. Herausforderungen: Teile und herrsche!

- Gleichstellung und Diversity wird häufig gegeneinander ausgespielt.
- Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte müssen starke Partner*innen in der Diversity-Politik sein; Diversity darf allerdings nicht in Gleichstellungspolitik aufgehen.



3. Fazit

- Strukturen, die ineinander greifen schaffen.
- Ressourcen zur Verfügung stellen.
- Diversity als Chance sehen, nicht mehr Einzelkämpfer*in zu sein.

