

# Diversitätsmanagement – Universität Graz

Barbara Hey, 7.6.2016

## Definitorisches



- „Die unspezifische Rede von ‚Diversity‘ (...) ist ausgesprochen suggestiv und *all inclusive*, weil sie potentiell auf jedwede Unterschiede bezogen werden kann.

Je nachdem , aus welchem Kontext heraus argumentiert wird, unterscheiden sich die Listen und Hinsichten der angesprochenen ‚Differenzen‘. Und doch verleiht ihr Zusammenklang diesem transsektoral und transnational zirklierenden Deutungstopos eine besondere Wirkung. Diversity ist *a jour* und ihre Tönung positiv.“

(G.-A. Knapp 2013, 37)

## Vorbehalte

- Unbefriedigende Definitionslage
- „Diversität“ ist nur deskriptiv
- Ziel? Inklusion, Chancengerechtigkeit
- Diversität marginalisiert Gender?
  - Empirisch: Gender erledigt, jetzt machen wir Diversity
  - zB Wissensbilanzverordnung
- Theoretisch: Intersektionalität.
- Unklarheiten hins. Handlungsorientierung
  
- Und doch... logisch nächster Schritt

### Auswahl *relevanter* Dimensionen

- Reduzierbar auf Person?
- Zugehörigkeit - Selbstverständnis
- Positivierbar?
- Askriptiv /erworben
- Abfragbar / quantifizierbar
- Unterscheidung / Selbstpositionierung
- Zielformulierung?
- Das „etc.“-Problem

### Gesetzliche Verankerung:

EU-

### Antidiskriminierungsrichtlinie:

- Geschlecht
- „Rasse“ / ethn. Herkunft
- Religion / Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- Sex. Identität

„Klasse“ nicht enthalten

### Universitätsspezifische Relevanzen:

Klasse („erbliche Bildung“)!!!

Religion, Weltanschauung -> Fachkultur,  
Wissenschaftsverständnis

Lebensform (WLB, Kreativität, Familie, Mobilität  
– Normbiographie, 100% Wissenschaft)

Alter - 'Generationenkonflikte' (unterschiedliche  
Dienstverhältnisse, Arbeitskontexte)

# „Diversität ist grundsätzlich ein großes Thema.....“

M. Reissenegger

- Erhebung bestätigt Vorbehalte
- Ergebnisse weiters:
  - Es wird viel getan
  - man ist aber nicht dort, wo man hin muss
  - Bezug zu Diversität nicht immer explizit
  - so manche ‚Parallelaktion‘
- klares Manko: koordiniertes strategiebasiertes Vorgehen
- Bündelung, Koordination, Sichtbarkeit
- Klar sichtbare Ziele /Strategie
- Commitment
- Fokus auf Einzeldimensionen / Zielgruppen

## Erhebung

Ranking nach Relevanz

1. Geschlecht
2. Alter
3. Soziale Herkunft
4. Ethnie
5. Lebensform
6. Behinderung

- Eindruck: es passiert viel, alle (n=14) können Initiativen nennen
- Ranking nach wahrgenommenen Aktivitätsfeldern:

Themen:	Stichworte:
unikid & unicare	Lebenskontexte, familiäre Verpflichtungen, Kinderbetreuung organisieren, Unicare, Vereinbarkeit, Väterkarenz
Koordinationsstelle für Geschlechterstudien	Coaching, "Frauenschiene", Nachwuchsförderung, Weiterbildung, Bias-Sensibilisierung
ZIS	Menschen mit Behinderung unterstützen, Service für Sehbehinderte, Prüfungsunterstützung
AKGL	Bewerbungsverfahren, Info-Arbeit
Tätigkeiten Personalressort	Entwicklung, Recruiting, Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen und Hintergründen, Diversität ist Thema in „Unistart“, Schulungen, Diversität in Ausschreibungstexten, Bewerbungsverfahren

## Überlegungen

- Immer neue Schauplätze?
- Ressourcenorientierung inkludiert nur teilweise / rhetorisch
- Fördermaßnahmen für einzelnen Zielgruppen – begrenztes Verständnis von Diversität und
- begrenzte Unterstützung bei den jeweils Nicht-Zielgruppen
- Intersektionalität praxisrelevant denken?
- -> Versuch, **handlungsorientierte Aspekte** von Diversität greifbar zu machen.
- *intersektionale Annäherung* an Diversität
- *ohne Stigmatisierung* der betroffenen Gruppen
- *synergetische Nutzung und Weiterentwicklung* sämtlicher bisher zu unterschiedlichen Dimensionen von Diversität im Haus gewonnener Erfahrungen und Instrumente
- sowie der im Haus reichlich verfügbaren *wissenschaftlichen Expertise* zum Thema.

## Lösungsansatz: Anti-Bias-Universität

Boden aufbereitet im **Wertekodex**: (strateg. Projekt 2014/15)

**„Das Ziel ist ein Umfeld, in dem Menschen mit unterschiedlichen gesellschaftlichen Hintergründen zur Wissenschaft (...) beitragen können.“**

- Faktoren proaktiv entgegen wirken, die die gerechte Verteilung von Zugangs-, Mitgestaltungs- und Aufstiegschancen begrenzen
- Vorurteilsgeleitete Erwartungen / Interaktionen
- + Verfahrensweisen, die indirekt Privilegien für bestimmte Gruppen bedeuten.

(...) müssen die Universitätsangehörigen bereit und die organisatorischen Abläufe geeignet sein, **sachfremden Dynamiken** – wie Vorurteilen, Nepotismus und dem gedankenlosen Verharren in eingeschliffenen Mustern – wirksam entgegen zu treten.

Überprüfung und **Diversifizierung** der (eigenen) Vorstellungen davon, wie Begabung und Leistung sich äußert und zu erkennen ist:

Die für eine **demokratische Wissenschaft** unumgängliche Inklusion von Menschen mit unterschiedlichen soziokulturellen Hintergründen, Arbeitsstilen, beruflichen Laufbahnen und Vorerfahrungen (...)

# „intersectional mainstreaming“

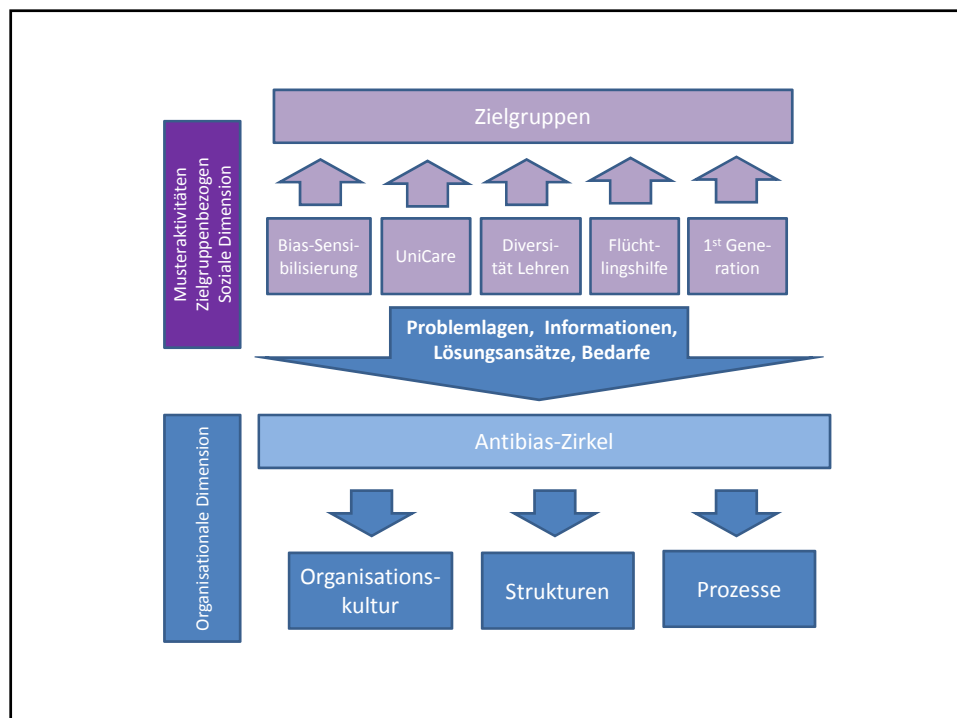
E. Scambor

## AntiBias-Zirkel

am Rektorat angesiedelt

AkteurInnen aus unterschiedlichen Abteilungen  
(Umsetzungsnähe und Expertise)

- **erweitert** die bestehenden Aktivitäten um eine **zielgruppenübergreifende, organisationsbezogene Perspektive**
- neue Antworten auf unterschiedliche – auch überlappende – Formen von Diskriminierung
- neue Erkenntnisse über Mechanismen, die unsachgemäße Ausgrenzungen zur Folge haben -> organisationale Prozesse (mainstreaming)
- ausgrenzende Mechanismen auf Relevanz für andere Gruppen analysiert
- Daraus werden Handlungsbedarfe und Lösungsansätze im Hinblick auf gesamtorganisationale Reduktion von nicht funktionalen Unterscheidungen abgeleitet.



## Grenzen

- Wissenschaftspolitik – Leuchttürme, Exzellenz, Normbiographie, Knappheit