



18: Diversity, Equity & Inclusion in der Praxis

Hochschulzertifikat Interkulturelle Kompetenz

Prof. Dr. Maja Störmer

Lernziele

Nach dieser Lektion solltet ihr in der Lage sein...

...wesentliche Paradigmen des Diversity Managements zu kennen.

...grundlegende Handlungsempfehlungen bezogen auf DE&I zu formulieren.

Paradigmen des Diversity Managements

- Discrimination-and-Fairness-Paradigm
- Access-and-Legitimacy-Paradigma
- Learning-and-Effectiveness-Paradigma

Die drei Paradigmen können als Entwicklungsstufen des Diversity Managements bezeichnet werden. Als Idealtypen beschreiben die drei Phasen die jeweiligen unterschiedlichen Inhalte des Diversity Managements. An den Idealtypen kann dann der jeweils erreichte Entwicklungsstand einer konkreten Organisation gespiegelt werden.

Discrimination-and-Fairness-Paradigma

Bürgerrechtsbewegung und den nachfolgenden gesetzlichen Bestimmungen zur Antidiskriminierung in den 1970er-Jahren in den USA entwickelt.

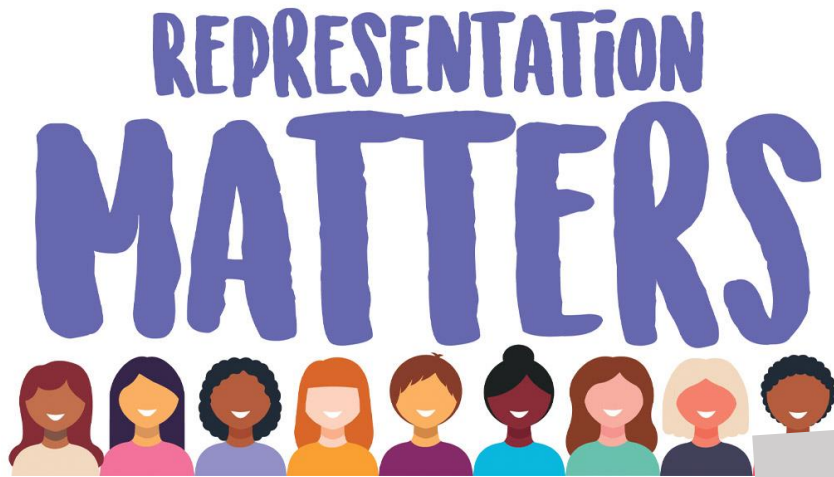
Ziel ist die faire und gleichberechtigte Behandlung aller Bürger, ohne Ansehen ihrer Herkunft, Hautfarbe und Bildungsstand.

Ziele sind Gleichstellung (equal opportunity), Gleichbehandlung (fair treatment) und soziale Gerechtigkeit (social justice).

Das Maß an Fairness bzw. der Erfolg von Diversity Management wird üblicherweise über die Erreichung festgeschriebener Quoten, z. B. Frauenquote oder Auszubildendenquote, bestimmt)



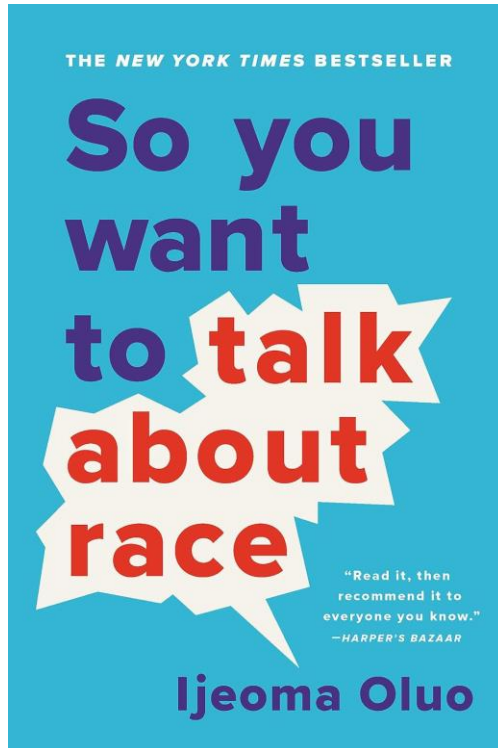
„Repräsentation“ vs. „Tokenismus“?



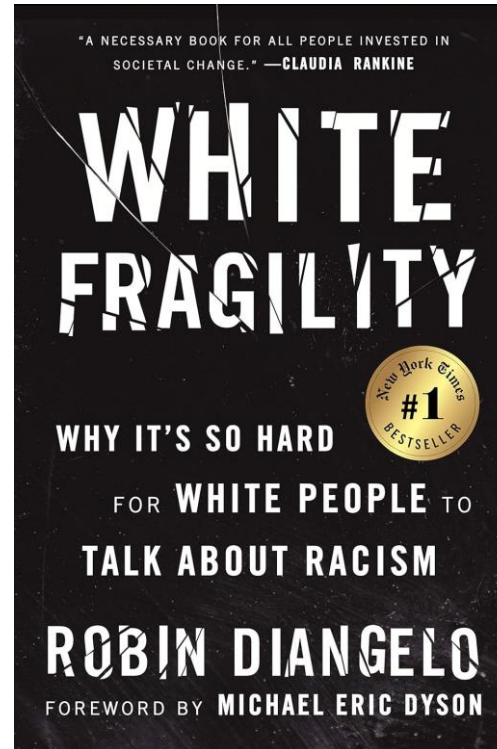
Ich bin nicht Ihre Vielfalt. Schmücken Sie Ihre Broschüren, Ihr Unternehmen, Ihren Verein, Ihre Hochschule, Ihren Freundeskreis oder sich selbst also nicht mit People of Color als reinem Selbstzweck. Benutzen Sie niemals Minderheiten als Accessoires für Ihr Wohlbefinden. Zwar ist Repräsentation wichtig, sie muss aber auch durch eine echte Teilhabe begleitet werden. BIPoCs nur als Statist*innen zu missbrauchen verschlimmert deren Benachteiligung nur – weil sie durch die Inszenierung der Repräsentation kaschiert wird. Außerdem stabilisiert eine solche performative Unterstützung durch Weiße das herrschende System von weißen Privilegien.

Warum brauchen wir Repräsentation und *wie* kann sie aussehen?

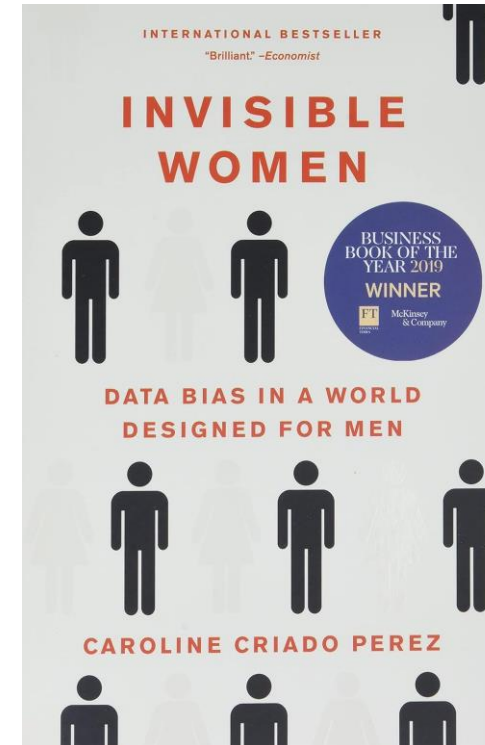
Buchempfehlungen



Oluo, I. (2019). So you want to talk about race. Hachette UK.



DiAngelo, R. (2018). White fragility: Why it's so hard for white people to talk about racism. Beacon Press.



Perez, C. C. (2019). Invisible women: Data bias in a world designed for men. Abrams.

Abb.:2

Access-and-Legitimacy-Paradigma

Fokussiert auf die Nutzung der Vielfalt der Belegschaft als Wettbewerbsfaktor.

Unterschiede der Beschäftigten werden als wirtschaftliche Ressource erkannt, die für die Erreichung der Unternehmensziele genutzt werden sollen.

Diversity Management wird als Managementansatz ökonomischen Zielen untergeordnet.

Quelle: Plummer, 2018



Abb.:3

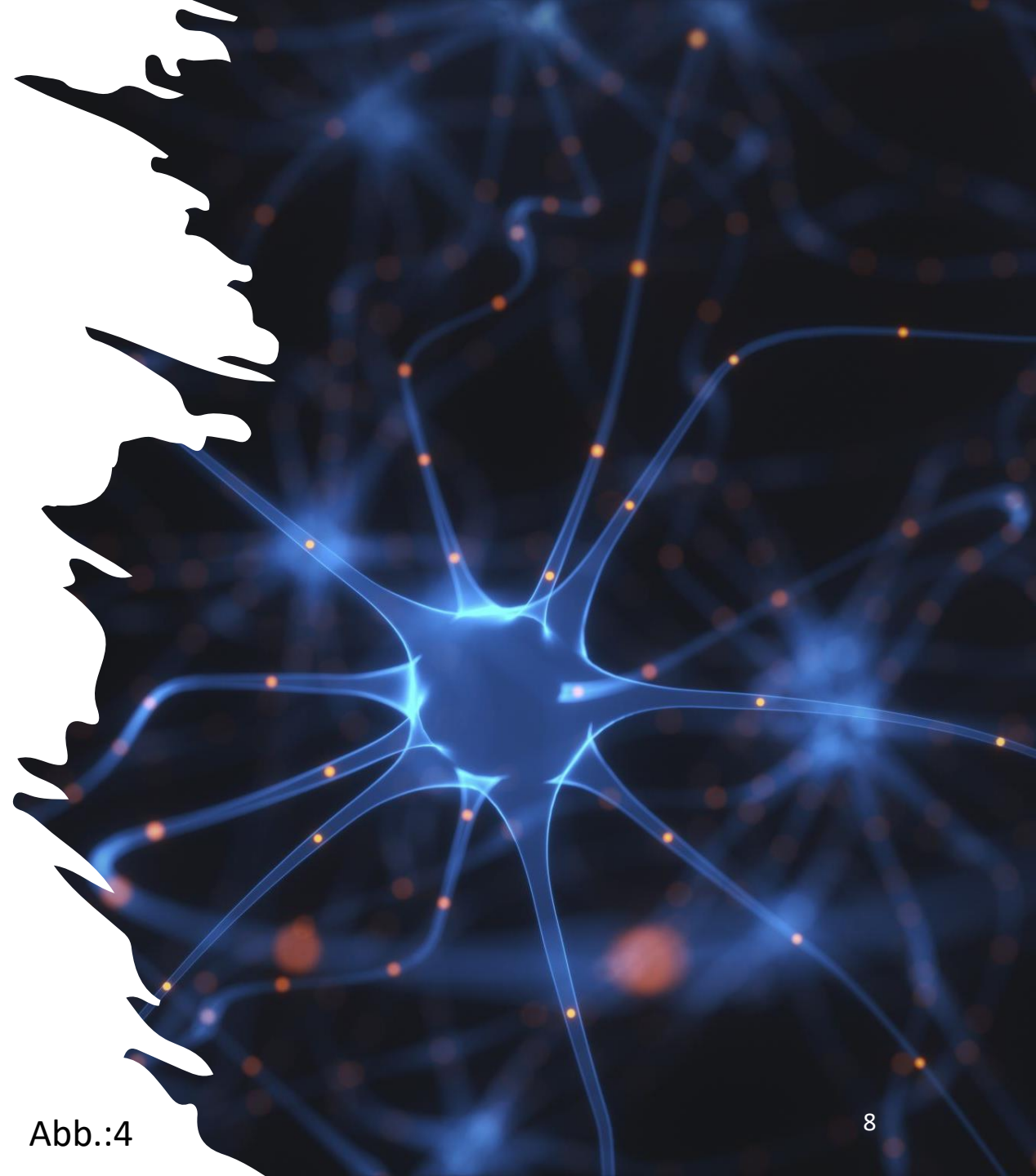
Learning-and-Effectiveness-Paradigma

Zielt auf die Integration des passiven Antidiskriminierungsansatzes und des aktiven Ressourcenansatzes.

Der Abbau von Benachteiligungen, die Verhinderung von Diskriminierung und die wirtschaftliche Nutzung von Vielfalt sind Ziele dieses Ansatzes.

Die Entwicklung einer Diversity-Kultur wirkt negativen Stereotypisierungen entgegen. Diversity wird als Chance begriffen.

Diversity & Inclusion & Belonging



Diversity, Equity & Inclusion

DE&I steht für "Diversity, Equity, and Inclusion" (Diversität, Gerechtigkeit und Integration) und bezieht sich auf eine Vielzahl von Bemühungen und Praktiken in Organisationen, die darauf abzielen, eine diverse Belegschaft zu schaffen und eine inklusive Arbeitsumgebung zu fördern.

- **Diversität (Diversity):** Dies bezieht sich auf die Vielfalt der Menschen in einer Organisation, einschließlich ihrer Unterschiede in Bezug auf Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Religion, Alter, Behinderung und andere Merkmale. Eine diverse Belegschaft bringt unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Ideen ein.
- **Gerechtigkeit (Equity):** Equity bezieht sich auf die Schaffung einer gerechten und fairen Arbeitsumgebung, in der alle Mitarbeiter unabhängig von ihren Hintergründen und Merkmalen die gleichen Chancen und Ressourcen haben. Dies erfordert oft Maßnahmen zur Beseitigung von struktureller Diskriminierung und Ungleichheit.
- **Integration (Inclusion):** Inklusion bedeutet, eine Umgebung zu schaffen, in der sich alle Mitarbeiter willkommen und akzeptiert fühlen. Es geht darum, Barrieren abzubauen, Vorurteile zu überwinden und sicherzustellen, dass jeder eine Stimme hat und sich gehört fühlt. Inklusion fördert die Zusammenarbeit und Innovation in der Organisation.

Fazit & Ausblick

- ✓ Managing Diversity stellt sicher, dass Diskriminierung vermieden und Chancengerechtigkeit gewährt wird
- ✓ Diversity Management stellt sicher, dass die Vielfalt der Belegschaft aus den Zielen des Unternehmens abgeleitet und wirtschaftlich gestaltet wird
- ✓ Unterschiede der Belegschaft werden wirtschaftlich genutzt und aktiv gefördert.
- ✓ Die Vielfalt der Belegschaft stärkt die Produktivität, die Arbeitszufriedenheit und die Innovationsfähigkeit des Unternehmens.

→ 19: ik. Berufsfelder und Praxis

Quellen Abbildungen

Abbildung 1: Adobe Stock

Abbildung 2: Bücher Amazon

Abbildung 3: Adobe Stock

Abbildung 4: Adobe Stock

Quellen & weiterführende Literatur

Becker, M. (2015). Systematisches Diversity Management: Konzepte und Instrumente für die Personal-und Führungspolitik. Schäffer-Poeschel.

Booyen, L. A., Bendl, R., & Pringle, J. K. (Eds.). (2018). Handbook of research methods in diversity management, equality and inclusion at work. Edward Elgar Publishing.

Byrne, D., & Nelson, D. (1965). Attraction as a linear function of proportion of positive reinforcements. *Journal of personality and social psychology*, 1(6), 659.

Capowski, G. (1996). Managing diversity. *Management Review*, 85(6), 12.

Nweiser, M. & Dajnoki, K. (2022). The Importance of Diversity Management in Relation with Other Functions of Human Resource Management - a Systematic Review. *Cross-Cultural Management Journal*, 24(1), 17–27.

Plummer, D. L. (2018). Handbook of diversity management: Inclusive strategies for driving organizational excellence. (No Title).

Tajfel, H., Turner, J. C., Austin, W. G., & Worchel, S. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *Organizational identity: A reader*, 56(65), 9780203505984-16.

Zick, A., & Wagner, U. (1995). Soziale Identität und Gruppenverhalten. Sozialpsychologische Beiträge zur Analyse sozialer Bewegungen. In: *Forschungsjournal neue soziale Bewegungen*, 8(1), 56-67.