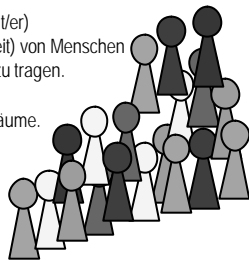

Gender und Diversity gerechte Didaktik an Hochschulen: Ein intersektioneller Ansatz

Vortrag: Gudrun Perko 2007

Konzeption und Durchführung von Trainings zu Gender und Diversity gerechten Didaktik:
Leah Carola Czollek und Gudrun Perko

Dem Faktum von Gender (Geschlecht/er) und Diversity (Vielfalt, Verschiedenheit) von Menschen ist auch an Hochschulen Rechnung zu tragen.

- Es gibt keine Gender neutralen Räume.
- Es gibt keine homogene Räume.



Grundlagen eines intersektionellen Ansatzes

Der intersektionelle Ansatz der Umsetzung von Gender und Diversity Gerechtigkeit basiert auf der Einbeziehung von Gesetzesgrundlagen und unterstützender bzw. erweiternder Grundlagen.

Gesetzliche Grundlagen

- Gender-Mainstreaming (GM)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Unterstützende bzw. erweiternde Grundlagen

- Spezifische Gender-Theorien
- Spezifische Diversity-Theorien

Gender-Mainstreaming

- GM als Begriff wurde 1995 bei der 4. Weltfrauenkonferenz der UNO in Beijing kreiert.
- GM wurde von der EU aufgenommen (**Amsterdamer Vertrag, 1999**, Art. 2, Art. 3, Abs.2: Aufgabe der EU-Gemeinschaft ist es, aktiv „Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“
- Der Amsterdamer Vertrag muss von allen EU-Mitgliedsstaaten umgesetzt werden: Staaten sind verpflichtet, über den Umsetzungsprozess auf EU-Ebene zu informieren.

Bedeutung von GM für Hochschulen

- GM als neue Strategie der Gleichstellungspolitik und als Querschnittsaufgabe in den Hochschulen zu verstehen.
- Die Entwicklung, Organisation und Evaluierung von Entscheidungsprozessen und Maßnahmen so zu betreiben, dass in *jedem Bereich* und auf *allen Ebenen* die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die Geschlechter berücksichtigt werden, um auf das Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung von **Frauen und Männern** hinwirken zu können.
- **Spezifische Gender/Queer-Theorien:** Erweiterung der Geschlechter-Kategorien (Intersexualität, Transgender ...).

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz [1]

Das AGG ist die Umsetzung von 4 Europäischen Richtlinien:

- **(1) Antirassismus-Richtlinie:** Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (ABl. EG Nr. L 180 S. 22).
- **(2) Rahmenrichtlinie Beschäftigung:** Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. EG Nr. L 303 S. 16)

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz [2]

- **(3) Gender-Richtlinie:** Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. EG Nr. L 269 S. 15).
- **(4) Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter außerhalb des Erwerbslebens:** Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (ABl. Nr. L 373 vom 21/12/2004 S. 37-43).

Pflichten durch das AGG

- **Aushangpflicht** - §12 Abs. 5 AGG: Allen Mitarbeitenden muss das AGG zugänglich gemacht werden.
- **Schulungspflicht** - §12 Abs. 2 AGG: Alle Vorgesetzte und Mitarbeitende müssen zum AGG geschult werden.
- **Sorgfaltspflicht** - §12 Abs. 1 AGG: Es müssen vorbeugende Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung ergriffen werden.

Bedeutung des AGG für Hochschulen

Keine unmittelbare Diskriminierung:

Unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt.

Keine mittelbare Diskriminierung:

Mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften oder Verfahren auf alle Personengruppen angewendet, dabei jedoch Mitglieder einer dieser Gruppen benachteiligt werden.

Keine Belästigung:

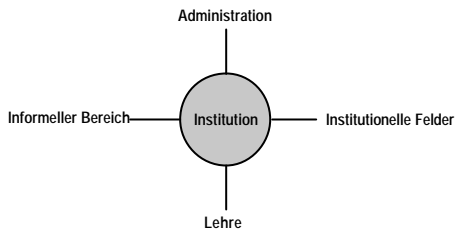
Belästigung liegt vor, wenn ein unerwünschtes Verhalten gesetzt wird, das die Würde der Person verletzt (Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen, Beleidigungen oder sexuelle Belästigung).

Personenbezogene „Merkmale“

- Ethnische Zugehörigkeit
- Religion/Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- Sexuelle Ausrichtung
- Geschlecht

Diversity-Theorien: Erweiterung der „Kategorien“ durch Hautfarbe, Klasse ...

Umsetzung in Hochschulen: Handlungsfelder



Die Lehre

- Hochschullehrende sind zu einer Gender *unde*iner Diversity gerechten Didaktik ihrer Lehre aufgefordert.
- Didaktik steht dabei nicht für sich allein. Sie ist mit den Inhalten und den Handlungsfeldern, in denen diese zum Tragen kommen, verbunden.

Ausgangspunkt: intersektioneller Ansatz

Gender (Transgender, Frauen, Männer ...) in Wechselbeziehung zu:

- Sexuelle Orientierung
- Hautfarbe
- Kulturelle Herkunft
- Migrant*innen, Nicht-Migrant*innen
- Sprache
- Religion
- Soziale Klasse
- Alter
- Stadt / Land
- Ability / „Behinderung“
- ...

Einbezug von drei Ebenen

- **Individuelle Ebene**
Gender und Diversitygerechte Didaktik von Lehrenden.
- **Institutionelle/strukturelle Ebene**
Gender und Diversity Gerechtigkeit an Hochschulen.
- **Kulturelle/gesellschaftliche Ebene**
Gender und Diversity Umgang in der Gesellschaft.

Gender und Diversity gerechte Didaktik

Inhaltliche Schwerpunkte

- Sprache / Kommunikation
- DozentInnenverhalten:
Evaluierung
- Lehr- und Lernmethoden
- ...

Handlungsfelder

- Lehrraum: direkte Lehre
- Virtuelle Lehre: E-Learning
- Sprechstunde: Beratung
- Mentoring
- Praxisbesuche: Exkursionen
- ...

Checklisten

1. Eigene Gender und Diversity Kompetenzen
2. Reflexion der professionellen Rolle/Funktion als Lehrende
3. Rollenklärung bei Team Teaching
4. Klärung der Rahmenbedingungen
5. Wahrnehmung der Studierenden
6. Überprüfung der Inhalte
7. Vermittlung an Studierende
8. Überprüfung der Lehr-Methoden (inkl. Medien)
9. Reflexion möglicher Schwierigkeiten

...

Checkliste [1]: G und D Kompetenzen

Wissen um/Kenntnis von ...

- Konstruktionsprozessen von Gender und Diversity
- Gender und Diversity Ungerechtigkeiten
- Gender Brille und Diversity orientierten (auch kulturellen) Brille
- Strukturellen Bedingungen der Geschlechterverhältnisse und der Diskriminierungsverhältnissen qua Diversity Kategorien
- Sprachkompetenz / Kommunikationskompetenz
- Konfliktkompetenz
- ...

Checkliste [2]: Funktion als Lehrende

- Wie wirke ich in meiner professionellen Rolle als Mann, Frau, Queer (Transgender, Intersexuelle_r ...)?
- Wie werde ich wahrgenommen?
- Nehme ich mehrere Geschlechter wahr?
- Wie spreche und handle ich als Mann, Frau, Queer ...?
- Welche Rolle spielt meine Herkunft, Hautfarbe, Religion ...?
- Welche Rolle spielt die Herkunft, Hautfarbe, Religion ... der Studierenden für mich?
- ...

Checkliste [3]: Team Teaching

- Wahrnehmung der Genderrollen
- Wahrnehmung des Diversity
- Dekonstruktion der Stereotypen
- Verteilung: Ratio, Emotion, Kreativität
- Redezeiten
- Aufgabenverteilung
- ...

Checkliste [4]: Rahmenbedingungen

Gender und Diversitygerechte Bedingungen ...

- im Lehrraum
- im virtuellen Raum
- bei Exkursionen
- bei Projekten
- ...

- Gibt es Gewalträume, die Angst produzieren?

Checkliste [5]: Wahrnehmung von Studierenden

- Wie nehme ich Studierende wahr?
- Nehme ich unterschiedliche Bedürfnisse wahr?
- Wen lasse ich sprechen und wie oft?
- Nehme ich alle Aussagen gleich ernst?
- ...

Checkliste [6]: Überprüfung der Inhalte

- Wird Gender als Querschnittsperspektive in den Seminaren, Vorlesungen, Projekten vermittelt?
- Ist Gender Mainstreaming ein Thema?
- Ist Diversity ein Thema?
- Werden verschiedene Perspektiven in die Lehrinhalte aufgenommen?
- Gibt es eine männliche und weibliche Tradition im Fachgebiet und wird diese sichtbar?
- Beziehe ich mich auf mehrere kulturelle Traditionen?
- Versuche ich Stereotype aufzubrechen?
- ...

Checkliste [7]: Vermittlung an Studierende

- Werden die Studierenden dazu angeleitet, Geschlechterrollen zu reflektieren und zu verändern?
- Wird auf verdeckte geschlechterbezogene Deutungs-, Wahrnehmungs- und Verhaltensmuster aufmerksam gemacht?
- Welche Vereinbarungen treffe ich, um mit der Diversität von Studierenden umzugehen?
- ...

Checkliste [8]: Lehr-Methoden (& Medien)

- Eignen sich die Methoden, um geschlechtshierarchische Strukturen und Diversity orientierte Dominanzsituationen aufzubrechen?
- Wird von einem ganzheitlichen Methodenverständnis ausgegangen (kognitiv, emotional-affektiv, körperbezogen)?
- Werden Gender Mainstreaming und Diversity bei Medien berücksichtigt?
- Sind Medien Barriere frei (haben alle Zugang)?
- ...

Checkliste [9]: Schwierigkeiten

- Festschreiben von Geschlechterrollen und Stereotypen
- Praktizieren des Doing Gender
- Konfrontation mit Undoing Gender
- Festschreibung von Menschen auf spezifische „Merkmale“: Hautfarbe, kulturelle Herkunft, Klasse, Alter ...
- ...

Gender und Diversity

- zu berücksichtigen, ist ein Professionalisierungsprozess auch der Lehre, in dem Gender und Diversity als Kernstück der Qualitätsentwicklung gesehen werden.
- als Querschnittsaufgabe in der Lehre (und auf allen Ebenen der Hochschulen) zu verankern, ist ein Prozess, an dessen Ende soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit stehen (können).

Gender und Diversity

in der Didaktik zu berücksichtigen, meint, ernst zu nehmen, was Fernando Pessoa literarisch ausgedrückt hat:

„Jeder von uns ist mehrere, ist viele, ist ein Übermaß an Selbsten. (...) In der weitläufigen Kolonie unseres Seins gibt es Leute von mancherlei Art, die auf unterschiedliche Weise denken und fühlen“.

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!
