

FEMINISMUS VS. DIVERSITY?



DEUTSCHPLUS
INITIATIVE FÜR EINE PLURALE REPUBLIK

Armaghan Naghipour, Rechtsanwältin
Stellv. Vors. DeutschPlus e.V.

VIELFALT („DIVERSITY“)

Dimensionen von Vielfalt

- Geschlecht
- Hautfarbe
- Herkunft
- Alter
- Behinderung
- Religion oder Weltanschauung
- Sexuelle Identität
- (Aus-)Bildung, sozialer Status, Familienstand und Einkommensverhältnisse.

Diversity als gesellschaftspolitischer Ansatz

Ansätze, die die menschliche Vielfalt als gesellschaftliches Potenzial wertschätzen und bewusst fördern.

- Jeder Mensch ist in sich vielfältig hinsichtlich Dimensionen wie z.B. Alter, Geschlecht, sozialer Herkunft und der damit verbundenen Lebenslagen, Lebensrealitäten und Erfahrungen.
- Diese unterschiedlichen Lebenslagen stehen im Zusammenhang mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen.

DAS ZIEL

Vielfalt wahrnehmen (1), anerkennen (2) und eine gleichberechtigte Teilhabe aller an der Gesellschaft herstellen(3)

Etablierte Machtstrukturen ändern!

Um Diversität zu erreichen, müssen Räume inklusiv gestaltet und etablierte Machtverteilungen aufgehoben werden.

Rechtliche Grundlagen

Vielfalt in Gesetzesvorgaben:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, UN-Antirassismuskonvention, UN-Behindertenrechtskonvention
- EU-Richtlinien
- Grundgesetz, Art. 3
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), § 22 Abs.3 PStG zur „Dritten Option“
- Ländergesetze (Berlin): Partizipations- und Integrationsgesetz, LGG und bald ein **Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG)**!

INTERSEKTIONALITÄT

WAS IST DAS?



“There is no such thing as a single-issue struggle, because we do not live single-issue lives.”

—Audre Lorde

Intersektionalität

Schon 1851 stellte die Abolitionistin und Feministin Sojourner Truth die prominente Frage: „**Ain't I a woman?**“, mit der sie darauf abzielte, dass ihr als Schwarze Frau kein Wahlrecht zustehe, auch wenn das Frauenwahlrecht offiziell eingeführt würde.

Katharina Oguntoye,
May Ayim/Opitz,
Dagmar Schultz (Hg.)

Farbe bekennen



Afro-deutsche Frauen
auf den Spuren ihrer Geschichte

ORLANDA

Beispiele intersektionaler Diskriminierung von Frauen

„Bei einer telefonischen Anfrage um eine [...]stelle bei der Firma [...] bat man mich um die zügige Zusendung meiner Bewerbungsunterlagen, auch wenn die Stelle noch nicht online geschaltet ist. Die Absage erfolgte nach Einreichung mit einem Passfoto (mit Kopftuch) innerhalb von zwei Tagen mit der Begründung, die Vakanz sei schon besetzt!“

-> Diskriminierung aufgrund Geschlecht, Religion, zugeschriebene ethnische Herkunft

„Gebe ich in Bewerbungen meine Kinder an, erhalte ich keine Einladungen zu Vorstellungsgesprächen.“

-> Diskriminierung aufgrund Geschlecht, Alter, (Familienstand)

Die von Kimberlé Crenshaw gewählte Metapher der Straßenkreuzung hat also mindestens vier Bedeutungsebenen:

1. die Überschneidung (Kreuzung) von Rassismus und Sexismus als Diskriminierungsprozesse und strukturelle Unterdrückungssysteme
2. die Positionierung von marginalisierten und mehrfach diskriminierten Gruppen an diesem Kreuzungspunkt
3. die Positionierung in der Mitte einer Kreuzung erhöht das Risiko, in einen Unfall verwickelt zu werden. Intersektionalität adressiert damit auch die **besonderen Verletzungsrisiken** von marginalisierten Gruppen, aus der sich eine spezifische Schutzbedürftigkeit ergibt.
4. Es gibt nicht nur eine Ursache für einen etwaigen Unfall. Entsprechend ist **keine eindeutige Schuldzuweisung** oder Schuldfeststellung möglich.

Diskriminierung intersektional zu betrachten bedeutet, das **Zusammenwirken verschiedener Herrschaftsverhältnisse zu verstehen**, um dadurch wirksam gegen Ausschlüsse vorgehen zu können.



EIN
INTERSEKTIONALER
FEMINISMUS

Feminismen grenzenlos im Plural
denken und leben

Welchen Beitrag können wir Feministinnen dazu leisten, dass Gleichstellung(-spolitik) intersektional gedacht wird?



Diversity Check für Organisationen:

■ Vielfalt der Gesellschaft sichtbar machen:

Wie vielfältig ist die Organisation? Welche unterschiedlichen Gesellschaftsgruppen sind vertreten, welche sind nicht vertreten?

■ Beteiligungsmöglichkeiten sichtbar machen:

Welche Mechanismen von Exklusion und Inklusion gibt es? Was hält mich davon ab beispielsweise ein (politisches) Amt zu übernehmen?

■ Schutz vor Diskriminierung verbessern, Hürden abbauen:

Welche Maßnahmen zu Antidiskriminierung gibt es bereits?
Welche Maßnahmen braucht es zukünftig?

Zentrale Bausteine der Antidiskriminierungsarbeit



Feministisch intersektional vernetzen!

INTERSEKTIONALE ORGANISATIONEN IN DEUTSCHLAND UND EUROPA

Eine Auswahl

- iPäd Berlin
- LesMigraS
- Soul Sisters Berlin
- TransFormations - Trans* Film Festival Berlin
- International Women* Space
- Adefra
- Wretched of the Earth
- 360° et même plus (Remue-ménage dans la sous-traitance)
- Asociación Gitanas Feministas por la Diversidad
- Lallab
- Joliba Interkulturelles Netzwerk in Berlin e.V.



PROTECT:
Black, Asian,
Muslim, Latinx,
Disabled, Trans,
Fat, Poor,
WOMEN

IF YOU
DON'T
FIGHT FOR
ALL WOMEN
YOU FIGHT
FOR
NO WOMEN

**VIELEN DANK FÜR EURE
AUFMERKSAMKEIT!**

Armaghan Naghipour
www.deutsch-plus.de