



ANTIDISKRIMINIERUNG UND INTERSEKTIONELLES VERSTÄNDNIS VON SOZIALEN UNGLEICHHEITEN

WAS VERSTEHT MAN UNTER SOZIALEN UNGLEICHHEITEN?

Soziale Ungleichheit ist das Vorhandensein ungleicher Lebens- und Verwirklichungschancen im Rahmen unterschiedlicher sozialer Positionen oder bei unterschiedlichem Status innerhalb einer Gruppe oder Gesellschaft. Diese differenzierte Bevorzugung zum Zugang von Ressourcen in der Gesellschaft wird durch Macht, Religion, Verwandtschaft, Prestige, Rasse, ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung oder / und gesellschaftliche Klasse hervorgerufen.

Diskriminierung, wie z. B. Rassismus, ist ein mehrdimensionales und komplexes Phänomen, das mit bloßen Verboten nur schwer zu bekämpfen ist, **da es tief in den sozialen Strukturen verwurzelt ist**. Sie erfordert eine Vielzahl von Maßnahmen und Reflexionsprozessen auf verschiedenen Ebenen. Obwohl Diskriminierung alle Ebenen der Gesellschaft betrifft, ist es nicht immer einfach, über Formen der Diskriminierung, wie zum Beispiel Rassismus und über die damit verbundenen Themen zu sprechen. Das mag daran liegen, dass der/die Einzelne im Allgemeinen glaubt, dass er/sie selbst nicht diskriminiert, dass er/sie kein*e Rassist*in ist (oder nicht sein will), oder es mag daran liegen, dass die kritische **Auseinandersetzung mit Diskriminierung auf mehreren Ebenen erfolgen muss, da es sich um einen sehr komplexen Prozess handelt, der systemisch angegangen werden muss**.

Da die Mechanismen von Rassismus und Diskriminierung sowie ihre verschiedenen Formen den Alltag vieler Menschen beeinflussen, **ist es notwendig, ihre globalen Zusammenhänge zu erkennen und eigene Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln**.

WARUM IST ES NOTWENDIG, UNSERE STIMME GEGEN SOZIALE UNGLEICHHEITEN ZU ERHEBEN?

Diskriminierung ist tief in organisatorischen und gesellschaftlichen Strukturen und Prozessen verankert. Es ist sehr wichtig für Organisationen, dies zu erkennen und sich um eine Veränderung zu bemühen. Vor allem Führungskräfte sollten darüber nachdenken, wie in ihrer Organisation mit stereotypen Zuweisungen umgegangen wird, und auch die Barrieren erkennen, die manchen Menschen (bewusst oder unbewusst) den Zugang zu bestimmten Ressourcen verwehren. Organisationen, aber auch die Politik, haben einen großen Einfluss darauf, welche strukturellen Rahmenbedingungen gesetzt werden können und müssen, um das System der Ungleichheit aufzubrechen.

Auf organisatorischer Ebene erfordert dies auch ein starkes Engagement zur Veränderung diskriminierender Strukturen auf Führungsebene und die Bereitschaft, sich gemeinsam mit dem Team mit Fragen der sozialen Ungleichheit auseinanderzusetzen.



Denn gesellschaftlicher Wandel kann nur stattfinden, wenn Menschen die individuellen und strukturellen Systeme ungleicher Machtverhältnisse sowie deren globale Zusammenhänge erkennen und abzubauen beginnen. Es ist notwendig, Diskriminierung und soziale Ungleichheit zu bekämpfen, um Chancengleichheit für die Mitarbeiter*innen und Mitglieder von Organisationen zu schaffen. Indem sie Veränderungen vornehmen und ihre Anstrengungen kommunizieren, können Organisationen etwas bewirken und einen positiven Einfluss ausüben, der andere zur Nachahmung anregt.

Es ist auch wichtig, das Gesamtbild im Auge zu behalten. Auf globaler Ebene führt die Ungleichheit dazu, dass diejenigen, die über die wenigsten Ressourcen verfügen, größeren Existenzrisiken ausgesetzt sind, wie sie beispielsweise die Klimakrise mit sich bringt. Marginalisierte und ausgegrenzte Gruppen, die mehrheitlich von Armut (aufgrund von Ausgrenzung) betroffen sind, bekommen die Auswirkungen der Klimakrise unverhältnismäßig stark zu spüren: überflutete Häuser, versiegende Trinkwasserquellen, eine Störung lokaler Wirtschaftskreisläufe, extreme Hitzewellen. Dies sind auch die Themen, die angegangen werden müssen, wenn es darum geht, soziale Ungerechtigkeiten um uns herum zu bekämpfen.

WIE KÖNNEN DIE GRUNDSÄTZE DER ANTIDISKRIMINIERUNG IN EINER ORGANISATION UMGESETZT WERDEN?

KONKRETE TIPPS:

- Seien Sie offen für Veränderungen. Seien Sie bereit, alte Überzeugungen aufzugeben und neue anzunehmen.
- Denken Sie über Lösungen nach, die allen Menschen gerecht werden.
- Erkennen Sie an, dass wir alle unterschiedliche Hintergründe und Perspektiven haben.
- Seien Sie offen dafür, sich unbequem zu fühlen - jedes Wachstum ist mit einem gewissen Maß an Unbehagen verbunden.
- Erwarten Sie keine vollständige Übereinstimmung in den Diskussionen.
- Organisationen sollten ihre Rolle innerhalb des Systems von Rassismus und Diskriminierung nach [dem Konzept des white privilege](#) betrachten.
- Schaffen Sie Bewusstsein und nehmen Sie Einfluss auf die öffentliche Meinung, insbesondere dann, wenn Ihre Organisation Expertise in diesem Bereich hat und als Fürsprecher für andere dienen kann.
- Mobilisieren Sie Ihre Gemeinde/Stadt für einen Systemwandel; organisieren Sie Kampagnen und Proteste, üben Sie Druck auf politische Entscheidungsträger*innen aus, damit diese sich mit Themen befassen, die die soziale Ungleichheit aufrechterhalten.
- Bauen Sie ein Netzwerk von Verbündeten auf. Verbündete schließen sich in einer für alle Seiten vorteilhaften Beziehung zusammen um gemeinsam aufzutreten und eine Stimme für andere zu erheben.
- Seien Sie geduldig. Eine integrative Organisationskultur kann nicht von heute auf morgen geschaffen werden; sie muss über Jahre hinweg entwickelt werden.



EINIGE KONKRETE MÖGLICHKEITEN ZUR UMSETZUNG VON WISSEN ÜBER ANTIDISKRIMINIERUNG:

- Beginnen Sie auf der Führungsebene. Eine integrative Organisationskultur erfordert einen Top-down-Ansatz und kann nur strategisch umgesetzt werden. Ein klares Bekenntnis zur Sache ist erforderlich.
- Achten Sie auf eine inklusive Strategie bei der Personalsuche.
- Üben Sie sich darin, über unbequeme Themen zu sprechen, und richten Sie dafür geschützte Räume ein, die von Expert*innen begleitet werden: interne Anlaufstellen, Diskussionsgruppen, Netzwerke.
- Bilden Sie einen Inklusionsrat.
- Stellen Sie sicher, dass die Stimmen aller gehört werden.
- Bieten Sie regelmäßig Schulungen zum Thema Voreingenommenheit / Vorurteile an (eine Schulung ist nicht genug!). Stellen Sie Mentor*innen zur Verfügung.
- Kommunizieren Sie Ziele an alle Mitarbeiter*innen und messen Sie die Fortschritte.
- Geben Sie den Mitarbeiter*innen unterschiedliche Möglichkeiten, Feedback zu geben und einzuholen.

LGBTQI+

- Überprüfen und respektieren Sie Namen und Pronomen.
- Achten Sie darauf, dass Sie niemanden "outen".
- Stellen Sie keine Vermutungen an.
- Achten Sie darauf, dass die Sprache offen und nicht diskriminierend ist.
- Vermeiden Sie abwertende Worte und unangemessene Witze.

ORGANISATION VON INKLUSIVEN UND BARRIEREFREIEN VERANSTALTUNGEN:

- Berücksichtigen Sie bei der Organisation von Veranstaltungen die Zugangsanforderungen: Zugang für Rollstühle, Beleuchtung, Blindenschrift, verschiedene Bodenmuster/-farben, Raumakustik; und fragen Sie die Personen vor der Veranstaltung nach ihren besonderen Bedürfnissen.
- Sorgen Sie dafür, dass sich alle Teilnehmenden in geordneter Weise vorstellen, ihre Bedürfnisse angeben und sich gut artikulieren können.
- Bitten Sie die Gruppe um Vorschläge für Änderungen in den Vorgehensweisen und passen Sie die Aktivitäten daran an.
- Sorgen Sie für eine gute visuelle Wahrnehmung (Kontrast, Schriftgröße, Möglichkeit, Material vorab zu versenden).
- Beauftragen Sie ausgewählte Personen – Begleitpersonen zur Unterstützung.
- Wählen Sie einen Veranstaltungsort, der zugänglich ist, oder organisieren Sie einen Transport.
- Bitten Sie das zahlende Publikum, anonyme Kartenspenden für diejenigen zu leisten, die sich diese nicht leisten können.



ZUSÄTZLICHE RESSOURCEN

- Asante, Molefi K; Gudykunst, William B. (ed.) (1989): Handbook of Intercultural Communication. Newbury Park CA: Sage
- Brown, Austin Channing (2018): I'm Still Here: Black Dignity in a World Made for Whiteness. Published by Convergent Books
- Butler, Judith (1991): Gender Trouble. Feminism and the Subversion of Identity. London: New York: Routledge
- Chua, Amy (2004): World on Fire: How Exporting Free Market Democracy Breeds Ethnic Hatred and Global Instability. Doubleday, 2002; Anchor Books, 2004
- Diangelo, Robin (2018): White Fragility: Why it's so hard for white people to talk about racism
- Kendi, Ibram X. (2019) How to be an antiracist
- Saad, F. Layla: (2020): Me and White Supremacy: Combat Racism, Change the World, and Become a Good Ancestor. Published by sourcebooks
- Stephan, C. W., & Stephan, W.G. (2003): Cognition and affect in cross-cultural relations. In W. B. Gudykunst (Ed.) Cross-cultural and intercultural communication (pp. 111-126). Thousand Oaks, CA: Sage Publications
- Tannen, Deborah (1985): Cross-Cultural Communication. In: Van Dijk, Teun A. (ed.): Handbook of Discourse Analysis. Vol. 4. Discourse Analysis in Society. London: Academic Press, pp. 203-215.Ting-Toomey, S., & Chung, L. C. (2012). Understanding intercultural communication (2nd ed.). New York: Oxford University Press

VIDEOS:

- Audre Lorde – The Berlin Years 1984 to 1992. Movie trailer
- Baratunde Rafiq Thurston: How to deconstruct racism, one headline at a time
- Chimamanda Ngozi Adichie. The Danger of a Single Story
- Ibram X Kendi. The difference between being “not racist” and antiracist
- Kimberlé Crenshaw. The urgency of intersectionality

KONTAKTINFORMATION



Südwind, Laudongasse 40
1080 Vienna / Austria

Melinda Tamás, melinda.tamas@suedwind.at;

Carolina Lebesmuehlbacher, carolina.lebesmuehlbacher@suedwind.at

www.suedwind.at

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)



CEPS Projectes Socials
<http://www.asceps.org>



UMANOTERA
The Slovenian Foundation for Sustainable Development