

Gender- und Diversity-Kompetenzen

Was?

Wie?

Warum?

Eine kleine Handreichung
für Führungskräfte, Mitarbeitende und Studierende

Gender – was heißt das eigentlich?

Vorstellungen davon, was männlich und was weiblich ist, entstehen nicht von allein, sondern sind Produkte unserer Gesellschaft. Geschlecht wird also sozial und kulturell hergestellt. Darauf verweist der Begriff Gender.

Mit dem englischen Begriff Gender wird Geschlecht als Produkt gesellschaftlicher Prozesse und Machtverhältnisse deutlich gemacht. In diesem Verständnis ist Geschlecht keine neutrale Kategorie bei der Beschreibung eines Menschen, sondern eine mit diversen sozialen und kulturellen Zuschreibungen versehene Selbst- und Fremdverortung eines Menschen in der Gesellschaft.

Häufig werden soziale oder institutionelle Arrangements – etwa die Aufteilung von Aufgaben innerhalb der Familie oder die Wahl eines bestimmten Studien- oder Berufsfeldes – ebenso wie Verhaltensweisen und Formen des Auftretens (z. B. durch Kleiderwahl, Sprechweise, Körperbewegung, Interaktion in Gruppen) als Ergebnis einer scheinbar natürlichen Geschlechterdifferenz angenommen.

Die Wahrnehmung bestimmter Eigenschaften, Fähigkeiten und Interessen als weiblich und anderer als männlich hat jedoch keine natürliche Grundlage. Vielmehr sind „geschlechtstypische“ Verhaltensweisen das Ergebnis historisch gewachsener kultureller Traditionen und gesellschaftlicher Konventionen.¹

Gesellschaftliche Wertvorstellungen und Normen sind sehr machtvoll. Es gibt viele Ungerechtigkeiten und Benachteiligungen, die mit der Ordnung der Geschlechter zusammenhängen.

Eine kritische Hinterfragung geschlechtlicher Zuschreibungen ist wichtig, da die gesellschaftliche Geschlechterordnung eine hierarchische ist, in der unterschiedliche Rollen und Tätigkeiten unterschiedlich bewertet werden, unterschiedlich viel Anerkennung bekommen und im Arbeitsleben unterschiedlich bezahlt werden. Geschlechtsbezogene Zuschreibungen formulieren Stereotypisierungen, schaffen Benachteiligungen und produzieren Ausschlüsse. Beispielsweise werden familiäre Sorgearbeiten in einer wissenschaftlichen Karriere auch heute oftmals noch nicht mitgedacht. So sind Arbeit, Einkommen und Macht nicht gleich zwischen den Geschlechtern verteilt.²

Gleichstellungsarbeit fungiert als wesentliches Steuerungselement, solche Ungerechtigkeiten abzubauen. Gendersensible Forschung und Lehre sind notwendig, um auch subtile Geschlechterstereotype in Fachwissenschaften und Lehrveranstaltungen zu dekonstruieren.³

Geschlecht ist vielfältig. Die Aufteilung der Menschen in Männer und Frauen und die gesellschaftliche Ausrichtung auf ein heterosexuelles Lebensmodell sind einschränkend und schließen viele Menschen aus.

Wenn von „den Geschlechtern“ die Rede ist, sind meist „Frauen“ und „Männer“ gemeint. Das liegt daran, dass unsere Gesellschaft und darin auch Institutionen wie eine Hochschule

von Heteronormativität geprägt sind. Heteronormativität bedeutet zum einen die Annahme von Zweigeschlechtlichkeit, also von (ausschließlich) zwei, klar voneinander unterscheidbaren Geschlechtern, und zum anderen die Setzung von Heterosexualität als Norm und damit Normalität. Dadurch werden andere, in diesem System nicht berücksichtigte Lebensrealitäten sowohl bezüglich sexueller Orientierung als auch geschlechtlicher Identität (z. B. lesbisch, schwul, queer, inter, trans, nichtbinär ...) als Abweichungen von einer so konstruierten Norm(alität) wahrgenommen.⁴

Geschlecht ist jedoch vielfältiger und wandelbarer als oftmals kommuniziert. Diese Vielfalt und Veränderbarkeit von Geschlecht ist mitzudenken und sichtbar zu machen, sei es in der Sprache und Politik einer Hochschule, in ihren Lehrmaterialien oder ihren Personalentscheidungen.

Gender-Kompetenz – was ist das und wozu brauchen wir sie?

Gender-Kompetenz ist das Handwerkszeug, auf geschlechterbezogene Benachteiligungen und Ausschlüsse adäquat reagieren zu können. Dazu braucht es Wissen, Können und Wollen.

Gender-Kompetenz umfasst erstens das Wissen und Verständnis davon, wie die Kategorie Geschlecht gesellschaftliche Verhältnisse organisiert.

Zweitens beinhaltet Gender-Kompetenz die Fähigkeit zur kritischen Reflexion geschlechtsbezogener Zuschreibungen und ihrer Ungleichheit stabilisierenden Auswirkungen.

Drittens gehört zu Gender-Kompetenz die Motivation, mit dem eigenen Handeln zu einem Abbau von Benachteiligungen und Ungleichheiten in den Geschlechterverhältnissen beizutragen.

Gender-Kompetenz bedeutet, zu reflektieren, an welchen Stellen das eigene Handeln Benachteiligungen produzieren könnte, und entsprechend darauf zu reagieren.

Gender-Kompetenz befähigt dazu, Gender-Aspekte der eigenen Arbeitsbereiche und Aufgaben zu erkennen und die eigene Involviertheit in geschlechtsbezogene Hierarchien zu verstehen, um dann durch entsprechende Entscheidungen und Vorgehensweisen eine gleichstellungsorientierte Arbeitspraxis zu verfolgen. Das betrifft sowohl Lehrsituationen – beispielsweise hinsichtlich der Auswahl von Inhalten, Materialien und Beispielen, der Formulierung von Aufgabenstellungen sowie der Gestaltung der Interaktion im Seminar – als auch die Ausrichtung von Forschungsprojekten – beispielsweise hinsichtlich der Fragestellung, der Methodenwahl und der Zusammenstellung des Forschungsteams.⁵

Geschlechtergerechtigkeit ist auch ein strukturelles Problemfeld.

Wichtig ist, darauf zu achten, dass die Verwendung des Kompetenz-Begriffs nicht zu einer Individualisierung führt. Vielmehr sind soziale Ungleichheiten, Benachteiligungen und Diskriminierungen als strukturelle Probleme zu verstehen, die daher immer auch auf struktureller Ebene angegangen werden müssen.

Geschlecht ist nicht die einzige gesellschaftsstrukturierende Kategorie. Um gesellschaftliche Dynamiken erfassen zu können, sind verschiedene Diskriminierungsformen wie Sexismus, Rassismus, Klassismus, Behindertenfeindlichkeit, Altersdiskriminierung etc. in ihrem Zusammenwirken zu beachten.

Aufgrund der möglichen Überschneidung und Gleichzeitigkeit verschiedener Diskriminierungsformen, denen ein Mensch ausgesetzt sein kann (intersektionale Interdependenzen), macht es daher oftmals wenig Sinn, von „den Frauen“, „den Männern“ oder auch „den trans Personen“ als homogenen Gruppen zu sprechen. In einer Haltung, die Diskriminierung zu reduzieren versucht und Selbstermächtigung benachteiligter Personen und Gruppen bestärkt, sind stattdessen insbesondere auch Mehrfachdiskriminierungen in den Blick zu nehmen und zu bekämpfen, wie sie beispielsweise eine schwarze Frau oder ein schwuler Mann mit Behinderung erfahren können.⁶

Diversity – was ist damit genau gemeint?

Eine Gruppe kann aus sehr unterschiedlichen Menschen bestehen. Zudem hat das Leben eines jeden Menschen viele verschiedene Aspekte. Für diese Vielfalt und Vielfältigkeit auf zwei Ebenen steht der Begriff Diversity.

Der englische Begriff Diversity wird verwendet, um erstens Vielfalt, z. B. in einer Institution wie einer Hochschule, zu benennen, und zweitens die Vielfältigkeit jedes Menschen, also die Vielschichtigkeit von Identität, anzuerkennen.

So benennt die **erstgenannte Perspektive von Diversity** die Tatsache, dass sich Gruppen aufgrund heterogener Lebenslagen sowie verschiedener sozialer und kultureller Zugehörigkeiten der Einzelnen durch Vielfalt auszeichnen. Aspekte der Unterschiedlichkeit, aber auch der Ähnlichkeit von Menschen zueinander können beispielsweise soziale Herkunft, sozialer Status, ethnische Zugehörigkeit, kulturelle Werte, Religion und Glaube, Bildungsabschluss, sozioökonomische Lebensbedingungen, Lebensalter, Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung, physische und psychische Verfassung, aber auch rechtlicher Status oder die Verantwortlichkeit hinsichtlich Fürsorgeaufgaben sein. Alle Menschen stimmen in manchen dieser Aspekte mit den Menschen um sie herum überein und in anderen Aspekten nicht.

Die diversen Aspekte, die in einer Lebensrealität zusammentreffen, können einen Menschen mit dem Zusammenspiel mehrerer Machtverhältnisse und damit verbundenen Mehrfachdiskriminierungen und Ausschlüssen konfrontieren.⁷

Die **zweitgenannte Perspektive von Diversity** betont, dass sich jeder Mensch durch viele Aspekte zugleich auszeichnet, dass jede Identität vielschichtig und jeder Mensch vielfältig ist. So ist niemand beispielsweise nur Mutter, nur schwarz oder nur Professorin, sondern hat immer auch noch viele weitere Zugehörigkeiten und Eigenschaften – und möglicherweise auch genau die drei genannten gleichzeitig. Im Leben jedes Menschen sind diverse solcher Aspekte miteinander verschränkt, woraus sich spezifische Ressourcen und Fähigkeiten, aber oftmals auch Benachteiligungen und Diskriminierungserfahrungen ergeben.

Diversity-Kompetenz – warum ist sie wichtig?

Diversity-Kompetenz schafft eine wertschätzende Anerkennung der Vielfalt und Verschiedenheit von Menschen und bemüht sich um Chancengleichheit und den Abbau von Benachteiligungen.

Institutionen, die aufgrund verstärkter Globalisierung, Mobilität und Migrationsprozesse eine zunehmende Heterogenität ihrer Mitglieder verzeichnen, betonen oftmals positiv die Potenziale und Ressourcen von Diversität. Ein kompetenter Umgang mit Vielfalt bedeutet jedoch auch, die daraus entstehenden unterschiedlichen Bedürfnisse zu berücksichtigen und gleiche Möglichkeiten der Teilhabe für alle zu schaffen. Dazu ist es notwendig sowohl ein Verständnis von Strukturen und Mechanismen zu entwickeln, die zu Ausgrenzungen führen können als auch diskriminierenden Verhaltensweisen wie beispielsweise Rassismus oder Homophobie entschieden und sichtbar entgegenzutreten.⁸

Diversity-Kompetenz umfasst verschiedene Aspekte des eigenen Handelns:

Eigene Werte und Privilegien reflektieren

Diversity-Kompetenz beinhaltet eine Bewusstmachung und kritische Reflexion eigener Werte und möglicher Vorurteile sowie eigener Privilegien wie etwa das eigene Weißsein oder das kulturelle Kapital der eigenen Herkunftsfamilie.

Verständnis für andere Perspektiven entwickeln

Ein wesentliches Element von Diversity-Kompetenz ist des Weiteren die Fähigkeit, sich in die Situation anderer Menschen hineinzusetzen und ihre Perspektive einzunehmen, um ein besseres Verständnis für ihre Erfahrungen und Bedürfnisse zu erhalten.

Unterschiedlichkeiten zulassen

Diversity-Kompetenz beinhaltet außerdem die Bereitschaft, Unterschiedlichkeiten zuzulassen und zu respektieren. Die Anerkennung der Diversität von Menschen kann helfen, mehrere Personen nicht als homogene Gruppe mit einheitlichen Erfahrungen zu denken, nur weil sie in einem Aspekt übereinstimmen – zum Beispiel ihrer Geschlechtszugehörigkeit.

Wertschätzende Konfliktkultur etablieren

Nicht zuletzt ist eine wertschätzende Konfliktkultur ein wichtiger Bestandteil von Diversity-Kompetenz, um mit den Irritationen und Unsicherheiten, die beim Aufeinandertreffen unterschiedlicher Menschen auftreten können, konstruktiv umgehen und einen guten Umgang untereinander etablieren zu können.

Anmerkungen:

¹ Zu einem Verständnis von Geschlecht als Produkt sozialer und kultureller Prozesse vgl. grundlegend Butler 1997; einführend Küppers 2012; des Weiteren u. a. Bilden/Dausien 2006; Lorber 1999. Zur Naturalisierung von Geschlecht vgl. Voss 2011. Zu Gender als interdisziplinärem wissenschaftlichen Forschungsfeld vgl. überblickend u. a. Braun/Stephan 2013; Kortendiek/Riegraf/Sabisch 2019.

² Zur Verteilung von Macht im Geschlechterverhältnis insbesondere mit einem Fokus auf Arbeit vgl. u. a. Dackweiler/Hornung 2003; Laufenberg/Erlemann/Norkus/Petschick 2018; Lillemeier 2019; Löw 2009; Scheele 2019.

³ Diverse Hochschulen haben dazu bereits Materialien für ihre Forschenden und Lehrenden herausgegeben, vgl. u. a. die „Tool Box Gender und Diversity in der Lehre“ der Freien Universität Berlin, <https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/index.html>, 1.12.2020; die Lerneinheiten „Gendering MINT digital. Open Educational Resources“ vom Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität zu Berlin, <https://www2.hu-berlin.de/genderingmintdigital/>, 1.12.2020; die Broschüre „trans. inter*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten“ der Akademie der bildenden Künste Wien, <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binaryuniversities/non-binary-uni-accessible-300ppi.pdf>, 1.1.2020; die Broschüre „Gendergerecht lehren“ der Technischen Universität Darmstadt, https://issuu.com/hasenbank/docs/issuu-gendergerecht_lehren_29-6-18, 1.12.2020; die Broschüre „Gender- und Diversity-bewusst lehren“ der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg, https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/Gleichstellung/PDF/Lehre_diversitygerecht/Broschuere_Gender-undDiversity-bewusst-lehren_2019.pdf, 1.12.2020; das Poster „Wie wird Forschung gendersensibel?“ der Hochschule Emden/Leer, https://www.hs-emden-leer.de/fileadmin/user_upload/gs/Dokument/Gender_in_Lehre_und_Forschung/HS_Poster_Gender-Sensitive_A0_2017_03.jpg, 1.12.2020; die Broschüre „Gelebte Gender-Kompetenz. Checklisten für Hochschulen und Dozierende“ der Fachhochschule Nordwestschweiz, https://www.unifrunkfurt.de/47000719/Gelebte_Gender_Kompetenz.pdf, 1.12.2020. Vgl. außerdem das umfangreiche „Gender in Research Toolkit and Training“, das im EU-geförderten 7. Forschungsrahmenprogramm (FP7) erstellt wurde, <https://www.yellowwindow.com/genderinresearch>, 1.12.2020.

⁴ Zu Heteronormativität vgl. einführend Hark 2013; Kleiner 2016; grundlegend Butler 1997; des Weiteren Herrera Vivar/Rostock/Schirmer/Wagels 2016; Laufenberg 2019; Woltersdorff 2019.

⁵ Zu Gender-Kompetenz insbesondere im Hochschul-Kontext vgl. Auferkorte-Michaelis et al. 2009; Budde/Venth 2010; Jansen-Schulz/Riesen, 2013; Bühner/Schraudner 2006; Liebig/Rosenkranz-Fallegger/Meyerhofer 2009.

⁶ Zu Intersektionalität vgl. grundlegend Crenshaw 1989; auch den TED Talk von Kimberlé Crenshaw (2016): The urgency of intersectionality, https://www.ted.com/talks/kimberle_crenshaw_the_urgency_of_intersectionality, 26.11.2020; einführend Walgenbach 2010;

des Weiteren Collins/Bilge 2020; Lutz/Herrera Vivar/Supik 2010; Sweetapple/Voß/Wolter 2020; Walgenbach et. al 2012; Winker/Degele 2009. Siehe außerdem die Ressourcen auf dem Portal „Intersektionalität. Forschungsplattform und Praxisforum für Intersektionalität und Interdependenzen“, <http://portal-intersektionalitaet.de>, 26.11.2020.

⁷ Entsprechend sollen Diversity-Trainings das Zusammenspiel unterschiedlicher Machtverhältnisse in den Blick nehmen (vgl. Rosenstreich 2007). Zu den Verschränkungen mehrerer Dimensionen sozialer Ungleichheit und zu den daraus entstehenden Mehrfachdiskriminierungen und Ausschlüssen siehe die Literatur in Anm. 6 zu Intersektionalität. Zu einem intersektionalen Verständnis von Diversity in der Bildungsarbeit vgl. Goel/Stein 2012.

⁸ Zu Diversity-Management als Instrument für Antidiskriminierung und Chancengleichheit vgl. u. a. Hofmann 2012. Zu einer Fokussierung in diesem Bereich auf Hochschulen vgl. u. a. Auferkorte-Michaelis/Linde 2018; Bender/Schmidbaur/Wolde 2013; Feuser/Ramos Méndez-Sahlender/Stroh 2019; Hofmann 2012; Klein/Heitzmann 2012a, 2012b. Überblickend vgl. Genkova/Ringeisen 2016. Zu den Potenzialen und Schwierigkeiten der Verbindungen von Geschlechter-Gleichstellungspolitik und Diversity-Management vgl. Andresen/Koreuber/Lüdke 2009.

Literaturauswahl zum Einstieg in die Themenfelder

Gender / Geschlecht als Produkt sozialer und kultureller Prozesse

Bilden; Helga / Dausien, Bettina (Hg.) (2006): Sozialisation und Geschlecht. Theoretische und methodologische Aspekte, Leverkusen: Barbara Budrich.

Butler, Judith (1997): Körper von Gewicht. Die diskursiven Grenzen des Geschlechts, Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Küppers, Carolin (2012): Soziologische Dimensionen von Geschlecht. In: APuZ Aus Politik und Zeitgeschichte 20/21 2012, <https://www.bpb.de/apuz/135431/soziologische-dimensionen-von-geschlecht>, 1.12.2020.

Lorber, Judith (1999): Gender-Paradoxien (2. Aufl.), Wiesbaden: Springer VS.

Voß, Heinz-Jürgen (2011): Geschlecht. Wider die Natürlichkeit, Stuttgart: Schmetterling.

Genderforschung

Braun, Christina von / Stephan, Inge (Hg.) (2013): Gender@Wissen. Ein Handbuch der Gender-Theorien (3., aktualisierte Aufl.), Wien/Köln/Weimar: Böhlau.

Kortendiek, Beate / Riegraf, Birgit / Sabisch, Katja (Hg.) (2019): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, Wiesbaden: Springer VS.

Geschlecht und Macht / Geschlechtergerechtigkeit und Arbeit (in der Wissenschaft)

Dackweiler, Regina-Maria / Hornung, Ursula (Hg.) (2003): frauen – macht – geld, Münster: Westfälisches Dampfboot.

Laufenberg, Mike / Erlemann, Martina / Norkus, Maria / Petschick, Grit (Hg.) (2018): Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheiten und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft, Wiesbaden: Springer VS.

Lillemeier, Sarah (2019): Gender Pay Gap: von der gesellschaftlichen und finanziellen Abwertung von „Frauenberufen“, in: Kortendiek, Beate / Riegraf, Birgit / Sabisch, Katja (Hg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, Wiesbaden: Springer VS, S. 1013–1021.

Löw, Martina (Hg.) (2009): Geschlecht und Macht. Analysen zum Spannungsfeld von Arbeit, Bildung und Familie, Wiesbaden: Springer VS.

Scheele, Alexandra (2019): Arbeit und Geschlecht: Erwerbsarbeit, Hausarbeit und Care, in: Kortendiek, Beate / Riegraf, Birgit / Sabisch, Katja (Hg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, Wiesbaden: Springer VS, S. 753–762.

Heteronormativität

Hark, Sabine (2013). Heteronormativität revisited. Komplexität und Grenzen einer Kategorie. Vortrag anlässlich des 1. LSBTI*-Wissenschafts-Kongresses der Hirschfeld-Stiftung, https://www.zifg.tu-berlin.de/fileadmin/i44/DOKU/oeffentlich/Heteronormativitaet_Revisited_-_Komplexitaeten_und_Grenzen_einer_Kategorie_-_Sabine_Hark.pdf, 30.11.2020.

Herrera Vivar, María Teresa / Rostock, Petra / Schirmer, Uta / Wagels, Karen (Hg.) (2016): Über Heteronormativität. Auseinandersetzungen um gesellschaftliche Verhältnisse und konzeptuelle Zugänge, Münster: Westfälisches Dampfboot.

Kleiner, Bettina (2016): Heteronormativität. In: Gender Glossar (Onlineverzeichnis hg. v. Universität Leipzig, Erziehungswissenschaftliche Fakultät, Prof. Dr. Barbara Drinck; Universität Leipzig, Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung, Prof. Dr. Ilse Nagelschmidt; Hochschule Merseburg, Fachbereich Soziale Arbeit. Medien. Kultur, Prof. Dr. Heinz-Jürgen Voß), <https://gender-glossar.de/h/item/55-heteronormativitaet>, 30.11.2020.

Laufenberg, Mike (2019): Queer Theory. Identitäts- und machtkritische Perspektiven auf Sexualität und Geschlecht, in: Kortendiek, Beate / Riegraf, Birgit / Sabisch, Katja (Hg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, Wiesbaden: Springer VS, S. 331–340.

Woltersdorff, Volker (2019): Heteronormativitätskritik: Ein Konzept zur kritischen Erforschung der Normalisierung von Geschlecht und Sexualität, in: Kortendiek, Beate / Riegraf, Birgit / Sabisch, Katja (Hg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, Wiesbaden: Springer VS, S. 323–330.

Gender-Kompetenz (im Hochschul-Kontext)

Auferkorte-Michaelis, Nicole / Stahr, Ingeborg / Schönborn, Anette / Fitzek, Ingrid (Hg.) (2009): Gender als Indikator für gute Lehre: Erkenntnisse, Konzepte und Ideen für die Hochschule. Opladen: Budrich UniPress.

Budde, Jürgen / Venth, Angela (2010): Genderkompetenz für lebenslanges Lernen. Bildungsprozesse geschlechterorientiert gestalten, Bielefeld: W. Bertelsmann, <https://www.diebonn.de/doks/2009-geschlechterforschung-01.pdf>, 1.12.2020.

Bührer, Susanne / Schraudner, Martina (Hg.) (2006): Gender-Aspekte in der Forschung. Wie können Gender-Aspekte in Forschungsvorhaben erkannt und bewertet werden? Stuttgart: Fraunhofer IRB Verlag, https://www.researchgate.net/profile/Susanne_Buehrer/publication/264314356_Gender_-_Aspekte_in_der_Forschung_Wie_können_Gender-Aspekte_in_Forschungsvorhaben_erkannt_und_bewertet_werden/links/5654367708aeafc2aabba70f/Gender-Aspekte-in-der-Forschung-Wie-koennen-Gender-Aspekte-in-Forschungsvorhaben-erkannt-und-bewertet-werden.pdf, 1.12.2020.

Jansen-Schulz, Bettina / Riesen, Kathrin van (2013): Integratives Gendering und Gender-Diversity-Kompetenz – Anforderungen an eine innovative Hochschullehre. In: Ernstson, Sven / Meyer, Christine (Hg.): Praxis geschlechtersensibler und interkultureller Bildung, Wiesbaden: Springer VS, S. 217–237, https://www.researchgate.net/publication/300026869_Integratives_Gendering_und_Gender-Diversity-Kompetenz_-_Anforderungen_an_eine_innovative_Hochschullehre, 1.12.2020.

Liebig, Brigitte / Rosenkranz-Fallegger, Edith / Meyerhofer, Ursula (Hg.) (2009): Handbuch Gender-Kompetenz. Ein Praxisleitfaden für (Fach-)Hochschulen, Zürich: vdf Hochschulverlag an der ETH Zürich.

Intersektionalität / Gender in der Verschränkung mit anderen Differenzkategorien

Collins, Patricia Hill / Bilge, Sirma (2020): Intersectionality (2. Aufl.), Cambridge: Polity Press.

Crenshaw, Kimberlé (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics, in: University of Chicago Legal Forum, H. 1, 1989, S. 139–167, <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8> (26.11.2020).

Goel, Urmila / Stein, Alice (2012): Mehr als nur ein Machtverhältnis – machtkritische Bildung und Zugänge zu Intersektionalität, <http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/ueberblickstexte/goelstein/> (26.11.2020).

Lutz, Helma / Herrera Vivar, Maria Teresa / Supik, Linda (Hg.) (2010): Fokus Intersektionalität. Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Rosenstreich, Gabriele Dina (2007): The Mathematics of Diversity Training: Multiplying Identities, Adding Categories and Intersecting Discrimination, in: Broden, Anne / Mecheril, Paul (Hg.): Re-Präsentationen – Dynamiken der Migrationsgesellschaft, Düsseldorf: ida, S. 131–160.

Sweetapple, Christopher / Voß, Heinz-Jürgen / Wolter, Salih Alexander (2020): Intersektionalität. Von der Antidiskriminierung zur befreiten Gesellschaft? Stuttgart: Schmetterling.

Walgenbach, Katharina (2012): Intersektionalität – eine Einführung, <http://portalintersektionalitaet.de/theoriebildung/ueberblickstexte/walgenbach-einfuehrung> (26.11.2020).

Walgenbach, Katharina / Dietze, Gabriele / Hornscheidt, Lann / Palm, Kerstin (Hg.) (2012): Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität (2., durchgesehene Aufl.), Opladen: Budrich.

Winker, Gabriele / Degele, Nina (2009): Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten, Bielefeld: transcript.

Diversity-Kompetenz (im Hochschul-Kontext)

Andresen, Sünne / Koreuber, Mechthild / Lüdke, Dorothea (Hg.) (2009): Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar. Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Auferkorte-Michaelis, Nicole / Linde, Frank (Hg.) (2018): Diversität lernen und lehren – ein Hochschulbuch, Opladen: Budrich.

Bender, Saskia-Fee / Schmidbaur, Marianne / Wolde, Anja (Hg.) (2013): Diversity entdecken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen, Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

Feuser, Florian / Ramos Méndez-Sahlander, Carmen / Stroh, Christiane (Hg.) (2019): Diversität an Hochschulen. Unterschiedlichkeit als Herausforderung und Chance, Bielefeld: transcript.

Genkova, Petia / Ringeisen, Tobias (Hg.) (2016): Handbuch Diversity Kompetenz. Bd. 1 Perspektiven und Anwendungsfelder, Bd. 2 Gegenstandsbereiche, Wiesbaden: Springer.

Hofmann, Roswitha (2012): Gesellschaftstheoretische Grundlagen für einen reflexiven und inklusiven Umgang mit Diversitäten in Organisationen. In: Bendl, Regine / Hanappi-Egger, Edeltraut / Hofmann, Roswitha (Hg.), Diversität und Diversitätsmanagement, Wien: Facultas, S. 23–60.

Klein, Uta / Heitzmann, Daniela (Hg.) (2012a): Hochschule und Diversity. Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme, Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

Klein, Uta / Heitzmann, Daniela (Hg.) (2012b): Diversity konkret gemacht. Weg zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen, Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

Gleichstellungsprofil der HSB:
<https://www.hs-bremen.de/die-hsb/profil/gleichstellung>

Kontakt Gleichstellungsstelle der HSB:
gleichstellungsstelle@hs-bremen.de

September 2022