

LvM explained:

Intersektionalität & Unterschiedlichkeitsmerkmale

#Explained

Intersektionalität bedeutet die Vielfaltsdimensionen (körperliche und geistige Verfassung, Geschlecht, Hautfarbe, Herkunft, sexuelle Orientierung etc.) nicht einzeln, sondern in Kombination zu betrachten. Dies ist wichtig, weil meist mehrere Diversity-Attribute zu Privilegierung bzw. zu Marginalisierung und Ausgrenzung führen.

#Essenzen



Bei der Frage, welche Unterschiedlichkeitsmerkmale wirklich relevant sind, fällt der Blick auf solche, die zu Benachteiligung und Unterrepräsentation führen. Dies sind z.B. ethnische Herkunft, Hautfarbe, Religion, soziale Klasse, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Nationalität, Behinderung.

#Transfer



Überlege Dir bitte, welche Unterschiedlichkeitsmerkmale bei Dir selbst und in Deinem Kontext wirksam sind und zu Benachteiligung und Unterrepräsentation führen. Finde Beispielsituationen aus Deinem Alltag dazu und überlege Dir, wer wie daran beteiligt ist. Leite dann Maßnahmen ab, um die Situation zukünftig in Richtung Inklusion zu verändern.

Unterschiedlichkeitsmerkmal	Beispielsituationen	Ideen für Maßnahmen
Ethnische Herkunft		
Hautfarbe		
Religion		
Soziale Klasse		
Geschlecht		
Sexuelle Orientierung		
Nationalität		
Behinderung		

#Bonus



Ein Unterschiedlichkeitsmerkmal, das bei Unterrepräsentanz und Benachteiligung eine wichtige Rolle spielt, ist die soziale Klasse. Sie speist sich aus der Art, wie wir sprechen, unserem Kleidungsstil, unserem Ausbildungsweg etc. und ist untrennbar mit Herkunft, Hautfarbe und den anderen Unterschiedlichkeitsmerkmalen verbunden. Personalauswahlprozesse von Unternehmen sind häufig darauf ausgelegt, den "Stallgeruch" zu prüfen. Oft verbirgt sich genau dahinter ein Mechanismus, um die Zugehörigkeit zur selben sozialen Klasse sicherzustellen.

Bei Inklusion ist es deshalb so wichtig, den Ansatz der Intersektionalität zu wählen. Denn sonst wird nur auf ein Merkmal geblickt und es kommt bei den anderen Dimensionen wieder zu Unterrepräsentanz und Benachteiligung.

Emilia nennt folgendes Beispiel: Wenn auf einmal Frauen in Führungspositionen gefördert werden sollen, dann stellt man fest, dass diese Frauen in der Regel weiß, heterosexuell und aus der Mittelschicht kommen. Nicht-weiße Frauen, Frauen mit Behinderung, die eine andere ethnische Herkunft und/oder sexuelle Orientierung haben, werden benachteiligt.



"In der Regel merke ich nicht, dass ich Teil des Problems bin." Ob eine Schieflage in Sachen Beteiligung und Repräsentanz vorliegt, lässt sich aus der Sicht eines privilegierten weißen, heterosexuellen, nicht behinderten Mannes einfach nicht sagen. Für eine*n Inclusive Leader*in ist es ein Auftrag, die Überlappung der Vielfaltdimensionen auf Benachteiligung und Unterrepräsentanz zu bewerten. Dabei sollte er/sie nicht zu sehr die eigene Wahrnehmung heranziehen, sondern die Wahrnehmung der Menschen, die andere Vielfaltdimensionen aufweisen als ich selbst.