

Die Präsentation wird den Teilnehmenden des Fachtages „Zusammenleben in der Einwanderungsgesellschaft“ als Dokumentation zur Verfügung gestellt.
Bitte leiten Sie die Präsentation nicht weiter.

Gyamerah, Daniel: Fachimpuls zur Institutionalisierung von Vielfalt und Empowerment im Kontext rassistischer Diskriminierung. Vortrag auf dem Fachtag „Zusammenleben und Arbeiten in der Einwanderungsgesellschaft“ am 12.10.2018 durch Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership (Citizens For Europe), Folie 1-28

Copyright (falls nicht anders angegeben) von Illustrationen und Grafiken: © Copyright Sep 2018, Citizens For Europe gUG: Alle Inhalte sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, einschließlich der Verbreitung und Nutzung, bleiben vorbehalten.

Weitere Publikationen: www.vielfaltentscheidet.de/publikationen

Fachimpuls zur Institutionalisierung von Vielfalt und Empowerment im Kontext rassistischer Diskriminierung

10. Oktober 2018

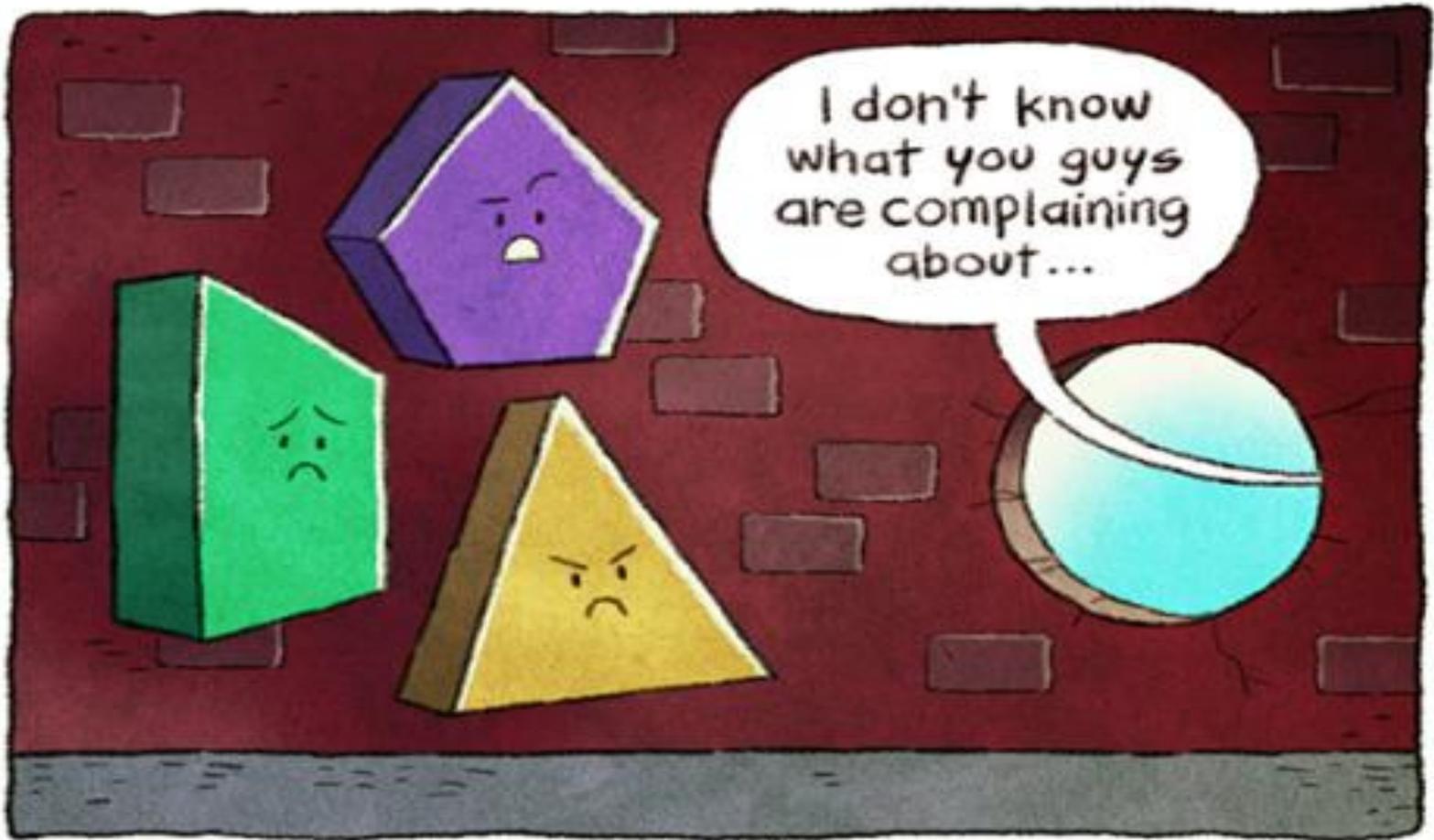
Daniel Gyamerah

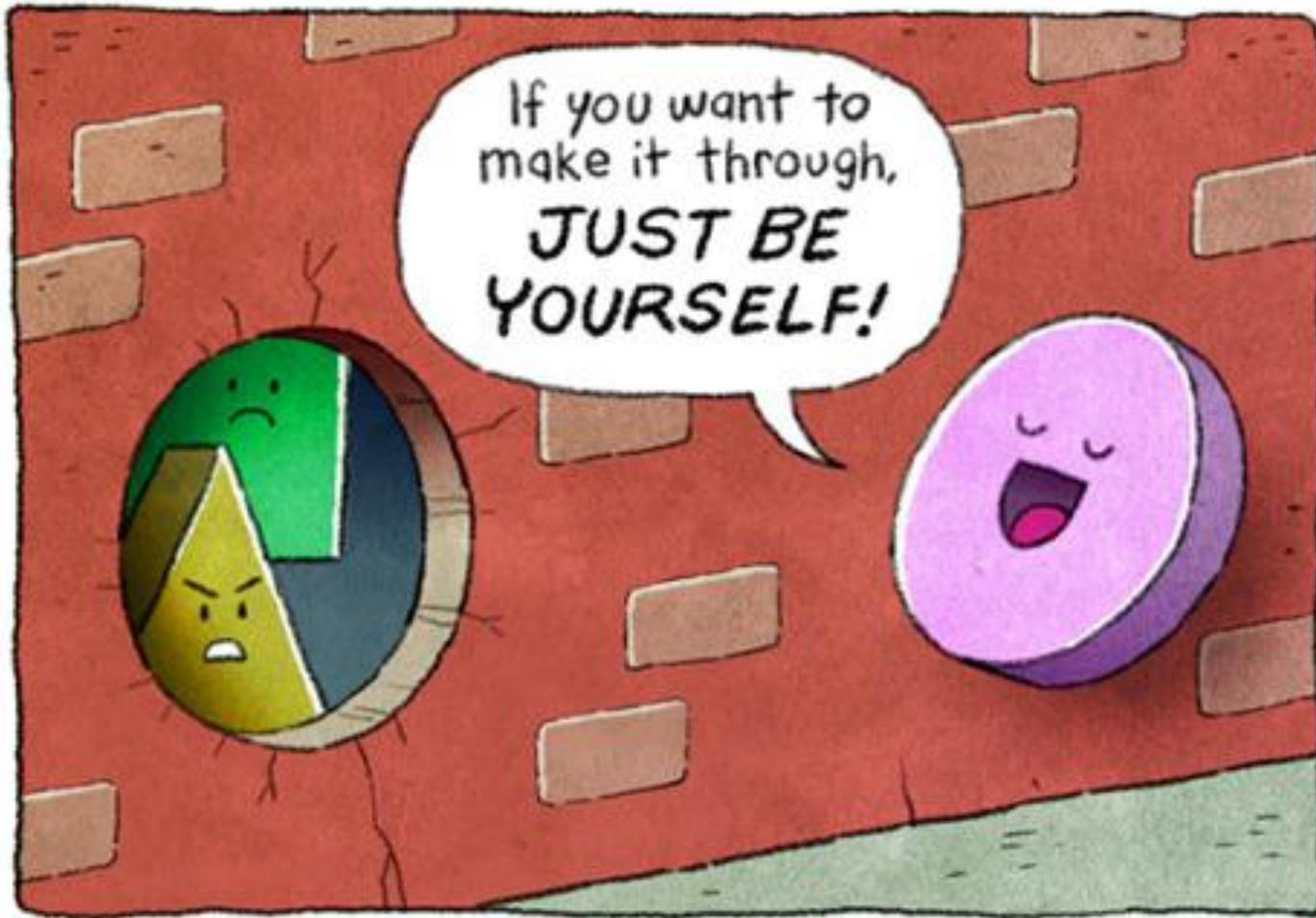
Bereichsleiter, Citizens For Europe

„Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership“



1. Wie baut man Brücken?
2. Was lässt sich daraus für die Institutionalisierung von Vielfalt und Empowerment schließen?
3. Welche Konsequenzen ergeben sich auf gesetzlicher, Organisations- und Grassroots-Ebene?





CHARLIEBINK.TUMBLR.COM



PRESSEMITTEILUNG - 23.03.2018

Führungsmannschaft des BMI komplett

Besetzung der Staatssekretäre im Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat

InnenministEER Konferenz (Leipzig 2017)



InnenministER Konferenz (Leipzig 2017)



17 Männer
0 Frauen

Deutschland wird vielfältiger

Anteil von Personen mit Migrationshintergrund bei

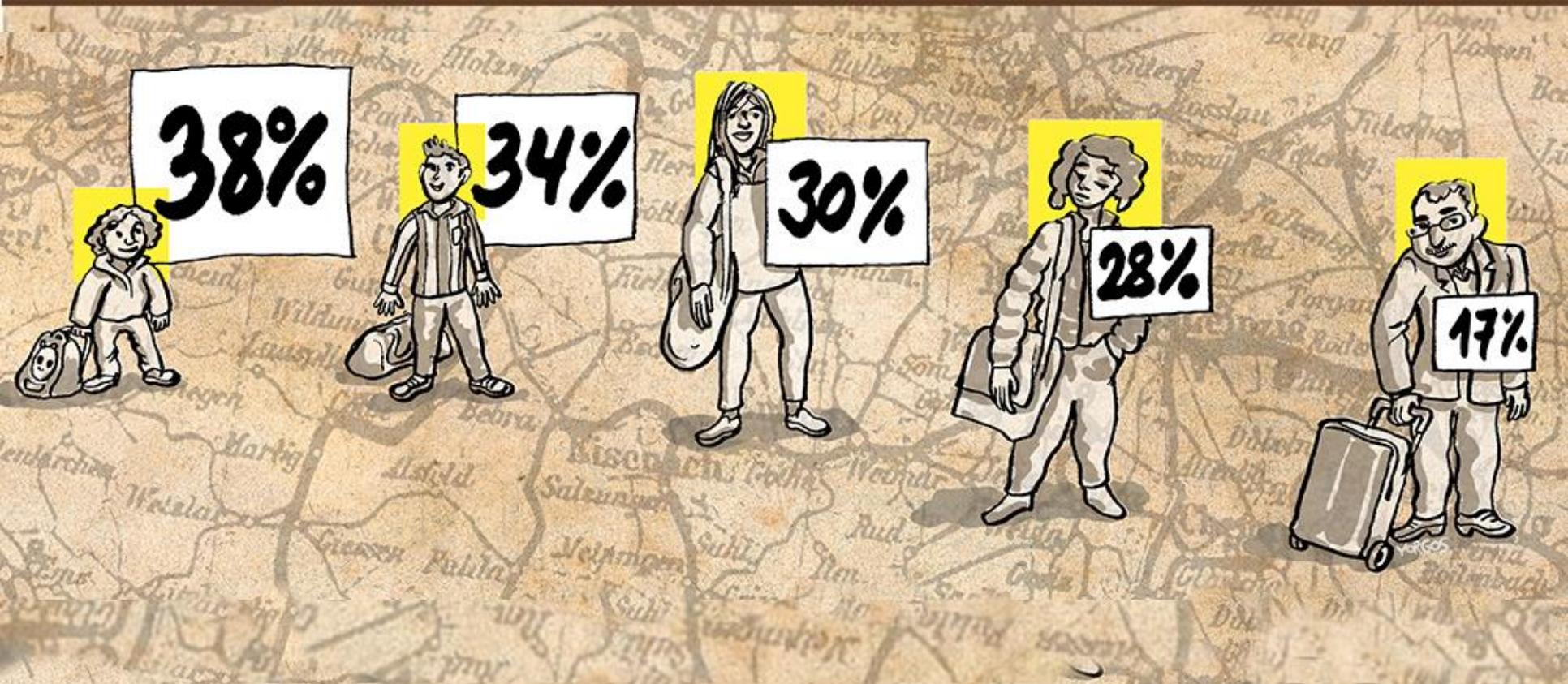
0 - 5 Jährigen

10 - 15 Jährigen

15 - 20 Jährigen

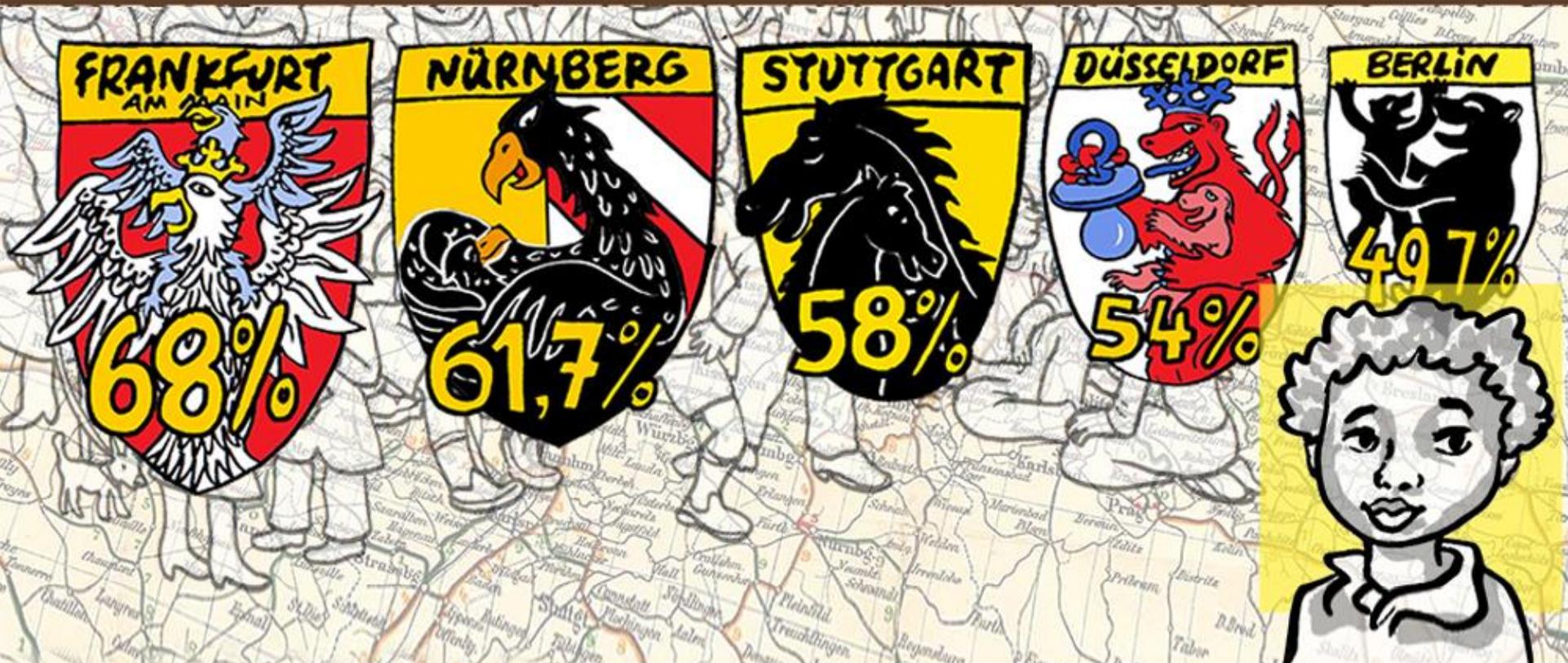
20 - 25 Jährigen

50 - 55 Jährigen



Die Zukunft ist divers!

Anteil der Kinder unter 6 Jahren mit Migrationshintergrund



Wie werden Brücken gebaut?



Was muss beim Brückenbau beachtet werden?

- Brücken müssen geplant werden und **professionell** sein. Was passiert wenn Brücken einen zu großen **Höhenunterschied** überwinden müssen weil ein Ufer viel höher ist als das andere?
- Brücken müssen stabil sein. Was passiert, wenn Brücken nicht an beiden Ufer auf einem **festen Fundament** und stabilen Säulen ruhen?
- Brücken müssen akzeptiert werden. Was passiert, wenn Brücken an der **falschen Stelle** gebaut werden oder ins Leere führen?
- Brücken brauchen viele Expert*innen. Was passiert, wenn Brücken nur von **wenigen Individuen** gebaut werden?

Institutionalisierung von Vielfalt und Empowerment

Institutionalisierung von Vielfalt und Empowerment impliziert,

- da beide Ufer auf ähnlichem Niveau sein müssen und
- beide Ufer befestigt werden und stabil sein müssen

...ist es unabdingbar, dass rassistisch diskriminierte Menschen ihr Ufer stärken indem sie sich

- zusammenschließen und austauschen
- stärken und vernetzen
- Institutionen oder Zusammenschlüsse gründen
- und umfassend unterstützt bzw. finanziell gefördert werden

Was hält uns davon ab Brücken zu bauen und auch das niedrigere Ufer zu erhöhen und zu stabilisieren?

Was muss passieren um Vielfalt und Empowerment zu institutionalisieren?

... in Bezug auf Gesetze

...in Bezug auf Organisationen & die Verwaltung

...in Bezug auf Grassroots Aktivismus

Inklusive Gesellschaft & Menschenrechte

Sexistische
Diskriminierung

Rassistische
Diskriminierung

Kontext: Definition rassistischer Diskriminierung

Art. 1 des internationalen Übereinkommens zur Beseitigung Form von rassistischer Diskriminierung (ICERD)

In diesem Übereinkommen bezeichnet der Ausdruck «**Rassendiskriminierung**» **jede auf der «Rasse», der Hautfarbe, der Abstammung, dem nationalen Ursprung oder dem Volkstum beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird.**

Kontext: Definition sexistischer Diskriminierung

Art. 1 des internationalen Übereinkommens zur zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW)

In diesem Übereinkommen bezeichnet der Ausdruck „**Diskriminierung der Frau**“ jede mit dem **Geschlecht begründete** Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung, die **zur Folge oder zum Ziel** hat, dass die auf die Gleichberechtigung von Mann und Frau gegründete Anerkennung, **Inanspruchnahme oder Ausübung der Menschenrechte** und Grundfreiheiten durch die Frau – ungeachtet ihres Familienstands – im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, staatsbürgerlichen oder jedem sonstigen Bereich **beeinträchtigt** oder **vereitelt** wird.

Inklusive Gesellschaft & Menschenrechte

Sexistische
Diskriminierung

BGleiG

LGG

Daten

Inklusive Gesellschaft & Menschenrechte

Sexistische
Diskriminierung

Rassistische
Diskriminierung

BGleiG

?

LGG

?

PartIntG

Daten

?

Berliner LGG vs PartIntG – Ziele und Grundsätze

Berliner Landesgleichstellungsgesetz § 2(1)

„Frauen und Männer sind **gleichzustellen**. Zur Verwirklichung der Gleichstellung werden nach Maßgabe dieses Gesetzes **Frauen gefördert und bestehende Benachteiligungen von Frauen abgebaut.**“

Berliner Partizipations- und Integrationsgesetz §1 (2)

„...Erfolgreiche Integration setzt sowohl das Angebot an die Bevölkerung mit Migrationshintergrund zur Beteiligung als auch den **Willen und das Engagement der Menschen mit Migrationshintergrund zur Integration voraus...**“

Konsequenzen für die Institutionalisierung von Vielfalt und Empowerment auf gesetzlicher Ebene:

Wir brauchen **erweiterte Gleichstellungsgesetze** auf Bundes- und Länderebene, die Menschen, die rassistisch diskriminiert werden, **gleichstellen** (nicht „integrieren“), dafür **aktiv fördern** und eine Erhebung von entsprechenden **Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten** ermöglichen.

Beispiel Berlin: § 1 Ziele und Grundsätze des Gesetzes (Vorschlag für ein neues Partizipationsgesetz)

„Rassistisch Diskriminierte und rassistisch nicht Diskriminierte sowie Menschen ohne Migrationshintergrund und Menschen mit Migrationshintergrund sind gleichzustellen. Zur Verwirklichung der Gleichstellung werden nach Maßgabe dieses Gesetzes rassistische Diskriminierte und Menschen mit Migrationshintergrund gefördert und bestehende Benachteiligungen für diese abgebaut.“

Konsequenzen für die **Institutionalisierung von Vielfalt und Empowerment** auf Organisations- und Verwaltungsebene:

1. Die Förderung von Empowerment innerhalb von Organisationen muss institutionalisiert und durch entsprechende Prozesse und Verfahren gestärkt werden. Brücken werden geplant.

Konsequenzen für die Institutionalisierung von Vielfalt und Empowerment auf Organisations- und Verwaltungsebene:

2. Analog zur Geschlechtergerechtigkeit: Rassistisch diskriminierte Menschen müssen spezifisch gefördert werden, entsprechende Interessensvertretungen und Zusammenschlüsse müssen unterstützt werden. Empowerment ist ok und nicht rassistisch. Es braucht eine kritische Masse.

Konsequenzen für die Institutionalisierung von Vielfalt und Empowerment auf Organisations- und Verwaltungsebene:

3. Es reicht nicht die Frauenbeauftragte umzubenennen.
4. Strukturen müssen so geändert werden, dass rassistisch Diskriminierte in Organisationen bestehen können - wie sichert man Menschen auf dem Vorschnabel?
5. Professionalisierung & Fachstandards (10 Berufe beim Brückenbau)

Konsequenzen für die Institutionalisierung von Vielfalt und Empowerment in Bezug auf Aktivismus und Empowermentorganisationen:

1. Organisations matter – von den Demos an den Schreibtisch
2. Money matters – vom Aktivismus zum Fördermittelaquise und zur Budgetverwaltung
3. Demokratie leben! gefördert

Publikationen – Professionalisierung in Organisationen

Diversität in öffentlichen Einrichtungen

Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Praxis – Ergebnisse einer Piloterhebung unter Führungskräften der Berliner Verwaltung und Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Landes



Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft – eine anwendungsorientierte Einführung

WER NICHT GEZÄHLT WIRD, ZÄHLT NICHT



Vielen Dank!

gyamerah@citizensforeurope.org