

Die Präsentation wird den Teilnehmenden des Forums Interkulturelle Öffnung als Dokumentation zur Verfügung gestellt. Bitte leiten Sie die Präsentation nicht weiter.

Gyamerah, Daniel und Wagner, Lucienne: Fachimpuls zu „Zahlen, Daten, Fakten über Gleichstellung und Diskriminierung erheben. Wie geht das? Ein neues Programm – erprobt an der Berliner Verwaltung“. Vortrag auf dem Fachtag „Exklusion in der Einwanderungsgesellschaft. Wie Diakonie Diskriminierungsrisiken begegnen kann“, am 30.10.2018 durch Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership (Citizens For Europe), Folie 1-37

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

Zahlen, Daten, Fakten über Gleichstellung und Diskriminierung erheben. Wie geht das? Ein neues Programm – erprobt an der Berliner Verwaltung

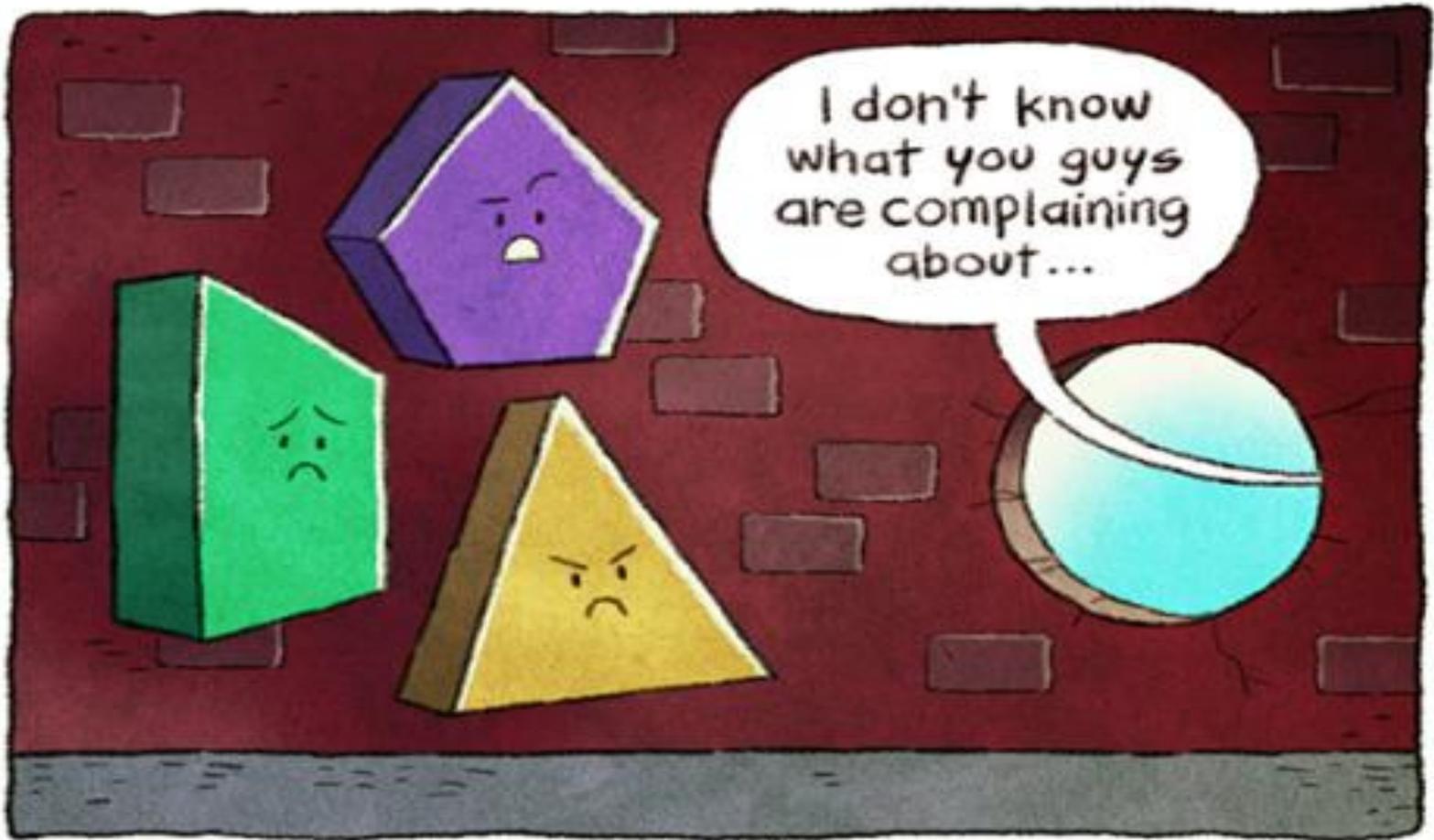
Forum Interkulturelle Öffnung

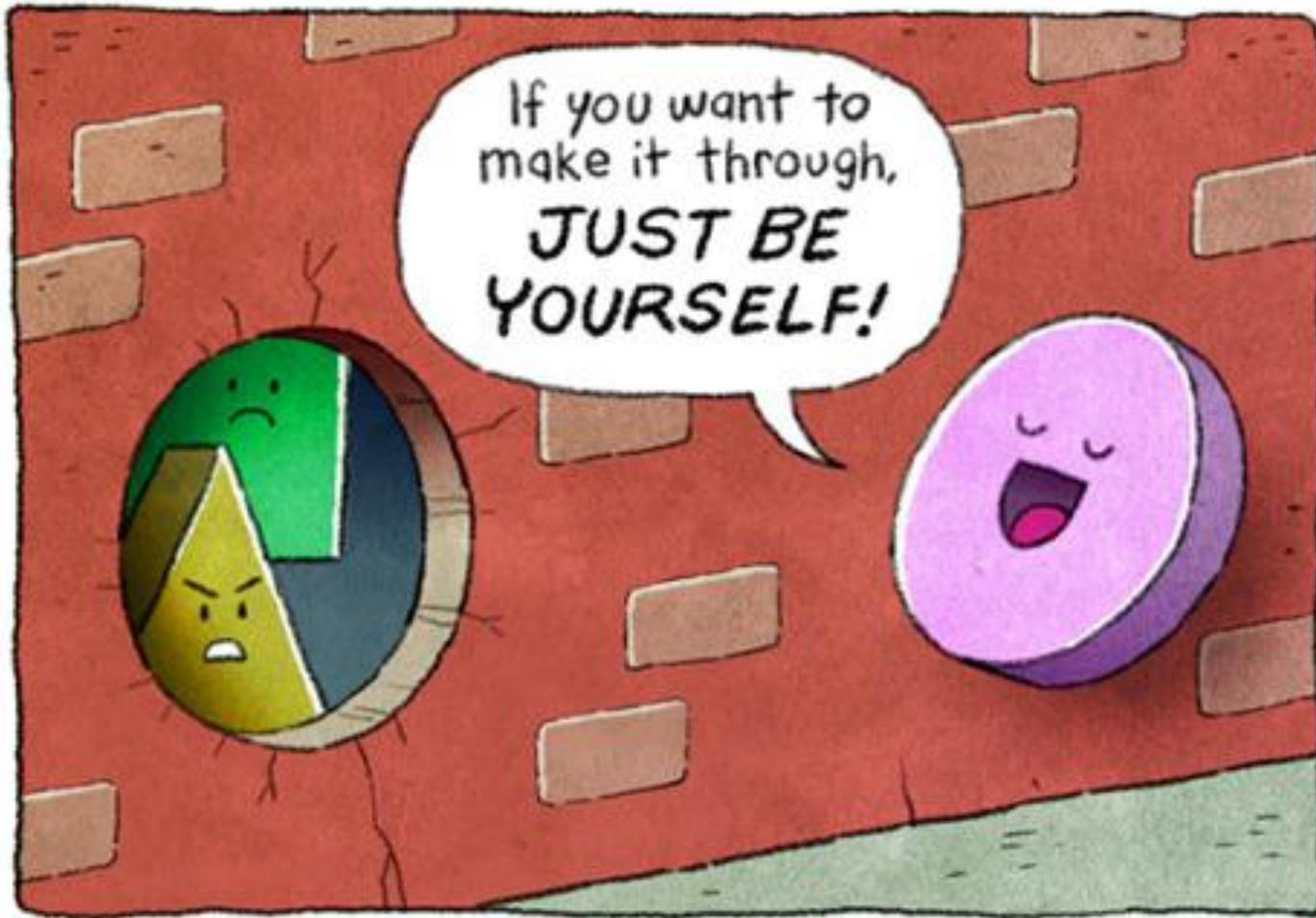
30. Oktober 2018

Daniel Gyamerah & Lucienne Wagner
Bereichsleiter & wissenschaftliche Mitarbeiterin
„Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership“



1. Warum wir differenzierte Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten brauchen
2. Vorstellung der Ergebnisse der Online-Befragung unter Berliner Führungskräften
3. Schlussfolgerungen
4. Fragen & Diskussion





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

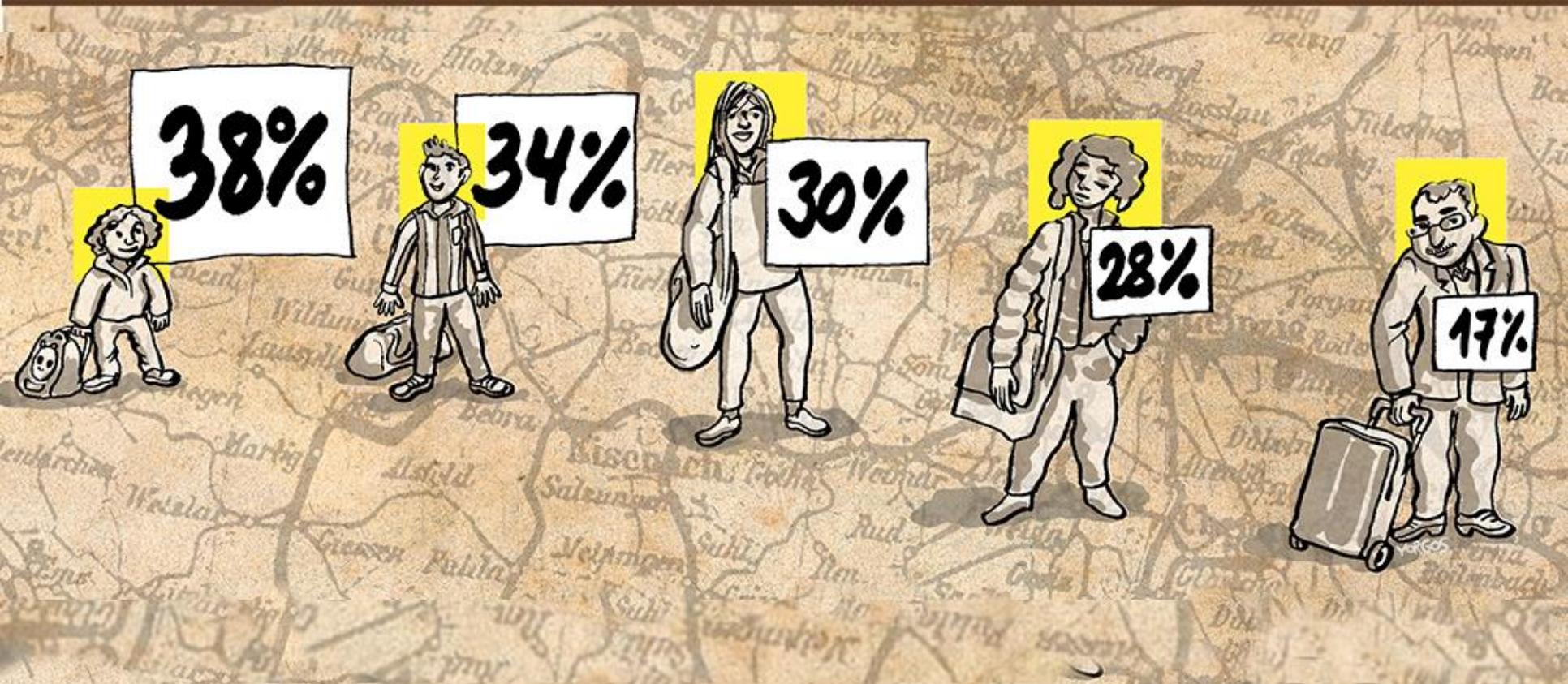
0 - 5 Jährigen

10 - 15 Jährigen

15 - 20 Jährigen

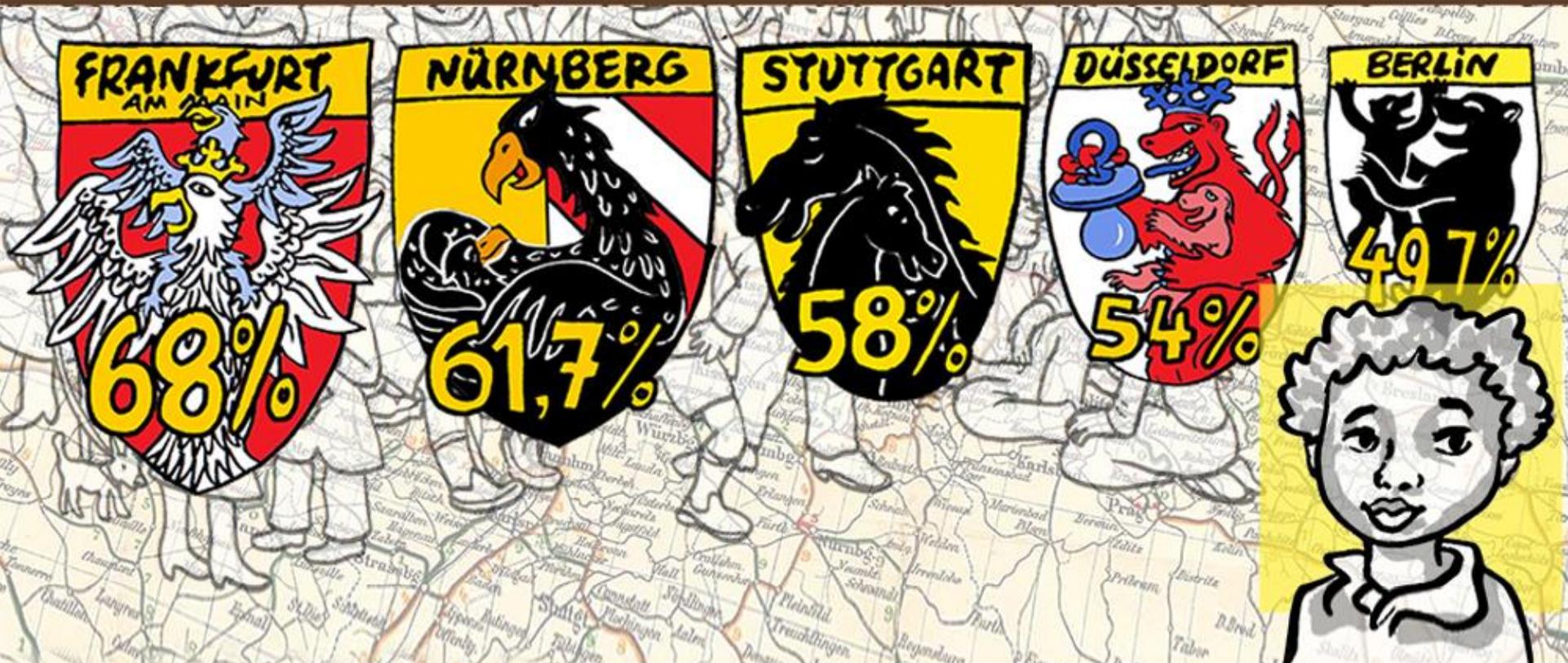
20 - 25 Jährigen

50 - 55 Jährigen



Die Zukunft ist divers!

Anteil der Kinder unter 6 Jahren mit Migrationshintergrund



Inklusive Gesellschaft & Menschenrechte

Sexistische
Diskriminierung

Rassistische
Diskriminierung

Weitere
Diskriminierungs-
dimensionen

Kontext: Definition rassistischer Diskriminierung

Art. 1 des internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder 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

?

LGG vs PartIntG – Ziele und Grundsätze (Bsp Berlin)

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...**“

§ 19 Berichtspflicht Berliner Landesgleichstellungsgesetz

(1) Der Senat berichtet dem Abgeordnetenhaus im Abstand von zwei Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes.

(2) Die **Berichtspflicht umfasst** die bisherigen und geplanten **Maßnahmen** zur Durchführung dieses Gesetzes, insbesondere die Auskunft über die **Entwicklung des Frauenanteils** in den **Besoldungs-, Vergütungs-, Entgelt- und Lohngruppen** der einzelnen Laufbahn- und Berufsfachgruppen im öffentlichen Dienst, die Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der öffentlichen Auftragsvergabe und staatlichen Leistungsgewährung sowie die **Dokumentation der Besetzungsverfahren von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen** der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

(3) Die Einrichtungen nach § 1 oder Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes erstellen als Grundlage des Berichts des Senats **eine Analyse der Beschäftigtenstruktur** und erheben dazu insbesondere Angaben über

1. die Zahl der Beschäftigten,
2. die **Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen** sowie die Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, jeweils **gegliedert nach Geschlecht sowie Voll- und Teilzeittätigkeit**, und
3. a) die Gremien der Einrichtungen,
b) die Gremienmitglieder sowie die in Gremien außerhalb der Verwaltung des Landes Berlin entsandten Mitglieder jeweils getrennt nach Geschlecht.

Die Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts **erheben bei der Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen** die Art der öffentlichen Bekanntmachung, **die Einbeziehung von Dritten in den Personalfindungsprozess, die Anzahl der Bewerbungen von Frauen und Männern sowie die Anzahl der zu einem Vorstellungsgespräch eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber**. Die statistischen Angaben sowie die Analyse der Beschäftigtenstruktur sind alle zwei Jahre jeweils sechs Monate vor Abgabe des Berichts an das Abgeordnetenhaus der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung zu übermitteln.

(4) **Der Senat wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die einzelnen Vorgaben für die Erhebung der statistischen Angaben sowie die Berichterstattung zur Analyse der Beschäftigtenstruktur und zur Besetzung von Gremien zu regeln.**

§8 *Berichterstattung* Berliner Partizipations- und Integrationsgesetz

Der Senat berichtet dem Abgeordnetenhaus erstmals zum 31. Dezember 2011 und dann alle zwei Jahre über die Umsetzung der Ziele dieses Gesetzes.

Aus dem Leitbild der Diakonie (Auszug)

- Wir achten die **Würde** jedes Menschen
- Gott traut uns zu [...], jedem **Gerechtigkeit** zukommen zu lassen
- Zugleich **erheben wir unsere Stimme für diejenigen, die nicht gehört werden.**
- Gemeinsam mit anderen treten wir für eine menschenwürdige Gesetzgebung, **chancengerechte Gesellschaft** und eine konsequente Orientierung am Gemeinwohl ein.
- Wir begegnen neuen Herausforderungen **kreativ und innovativ**
- Gemeinsam mit anderen treten wir für eine **menschenwürdige Gesetzgebung, chancengerechte Gesellschaft** und eine konsequente Orientierung am Gemeinwohl ein.

Gleichstellung in der Diakonie

Dezember 1991 (und vorher!): Geschäftsführung und Mitarbeiter_innenvertretung des Diakonischen Werkes der EKD unterzeichnen Dienstvereinbarung zur Gleichstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

→ Parität von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den jeweiligen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie den jeweiligen Entscheidungsebenen.

Kernprinzipien für die Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten

1. Selbstidentifikation (Befragte können selbst angeben, wie sie sich identifizieren)
2. Freiwillige Teilnahme
3. Aufklärung über Sinn und Zweck der Datenerhebung
4. Anonymität der Befragten

Vgl. Chopin et al (2014): Ethnic origin and disability data collection in Europe und EVZ (2016): Gemeinsam für eine bessere Bildung Empfehlungen zur gleich-berechtigten Bildungsteilhabe von Sinti und Roma in Deutschland

Kernprinzipien für die Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten

5. Beteiligung von Vertreter*innen von diskriminierten Gruppen am Prozess der Datenerhebung, -analyse und –verbreitung
6. Möglichkeit mehrere Identitäten, Diskriminierungsgründe und Fremdzuschreibungen anzugeben sowie eine intersektionale Auswertung
7. Prinzip der Nichtschädigung (Daten dürfen nicht missbraucht werden)

Vgl. Chopin et al (2014): Ethnic origin and disability data collection in Europe und EVZ (2016): Gemeinsam für eine bessere Bildung Empfehlungen zur gleich-berechtigten Bildungsteilhabe von Sinti und Roma in Deutschland

Abgrenzung „Migrationshintergrund“ und „von Rassismus betroffene Gruppen“



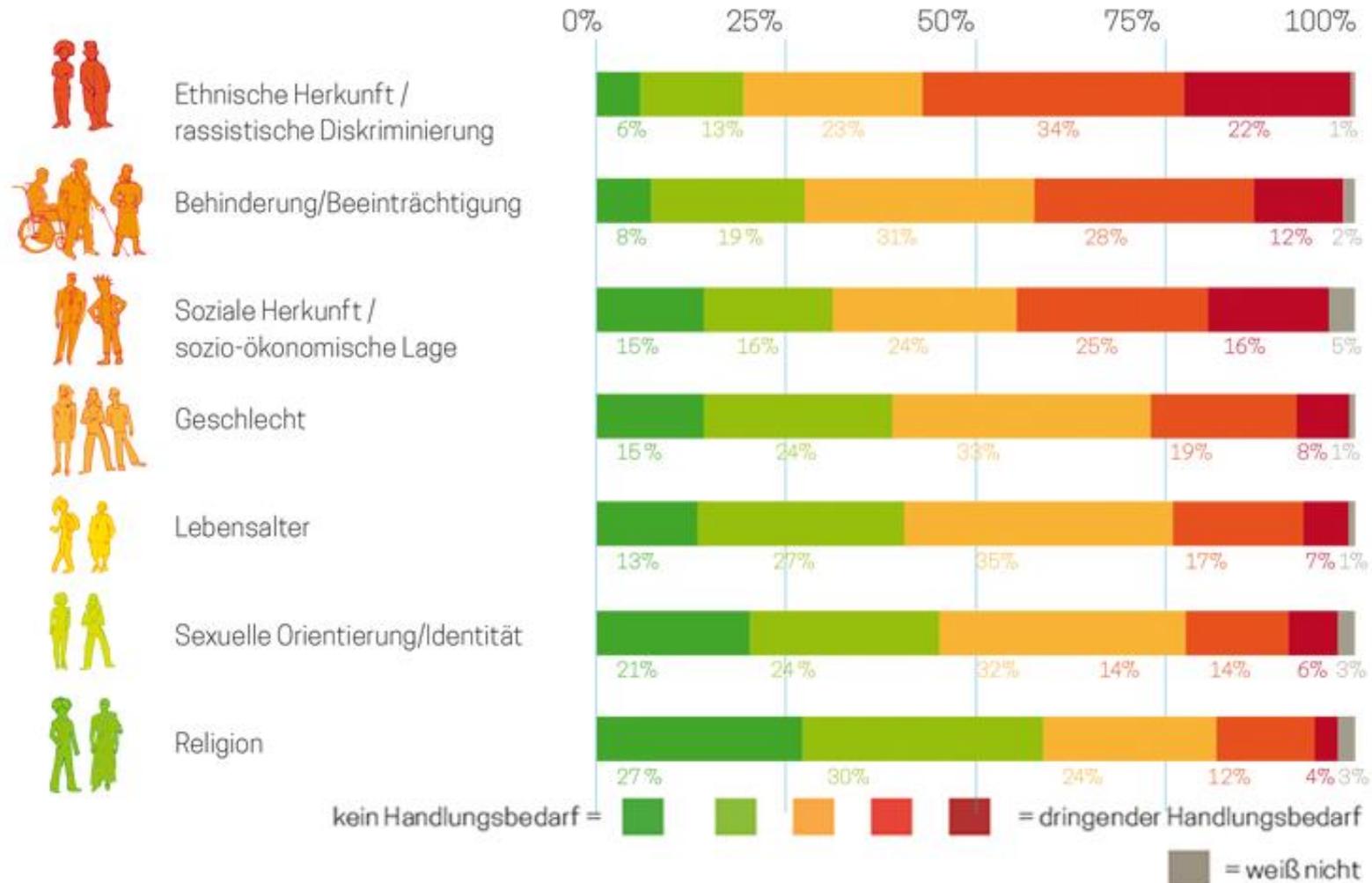
1. Warum wir differenzierte Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten brauchen
2. **Vorstellung der Ergebnisse der Online-Befragung unter Berliner Führungskräften**
3. Schlussfolgerungen

Online-Befragung „Diversität in öffentlichen Einrichtungen – Erfahrungen und Kompetenzen auf Führungsebene“

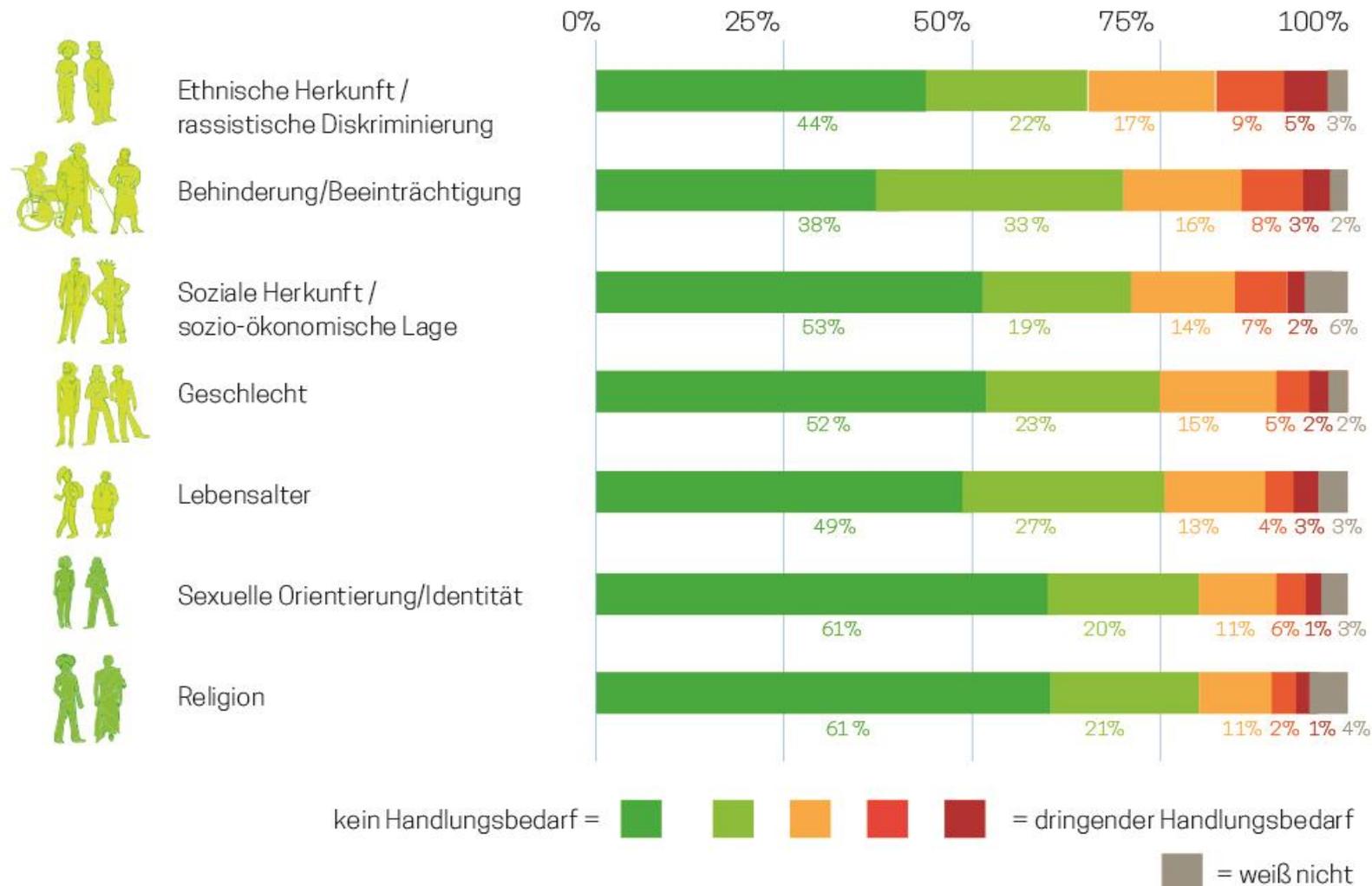
Themen der Befragung :

1. Strategien und Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit
2. Bedarfe und Hindernisse bei der Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit
3. Diskriminierung und etwaige Erfahrungen hiermit

Einschätzung des gesellschaftlichen Handlungsbedarfs



Einschätzung Handlungsbedarf im eigenen Verantwortungsbereich



Strategien und Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit

- Mitarbeitende nehmen an Fortbildungen teil, z.B. zu Diversity Kompetenz (41 %)
- Ausbildungsplatzkontingente für Menschen mit Migrationshintergrund werden bereit gestellt (14%)
- Mitarbeitende sind besser befähigt verschiedene Perspektiven einzunehmen (73 %)
- negative Resultate treffen eher nicht zu (z. B. mehr Konflikte 12 %, mehr Unsicherheit 23 %)
- Beginn eines Organisationsentwicklungsprozesses wird als wirksamste Strategie zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit angesehen (93 % sehr/eher wirksam)

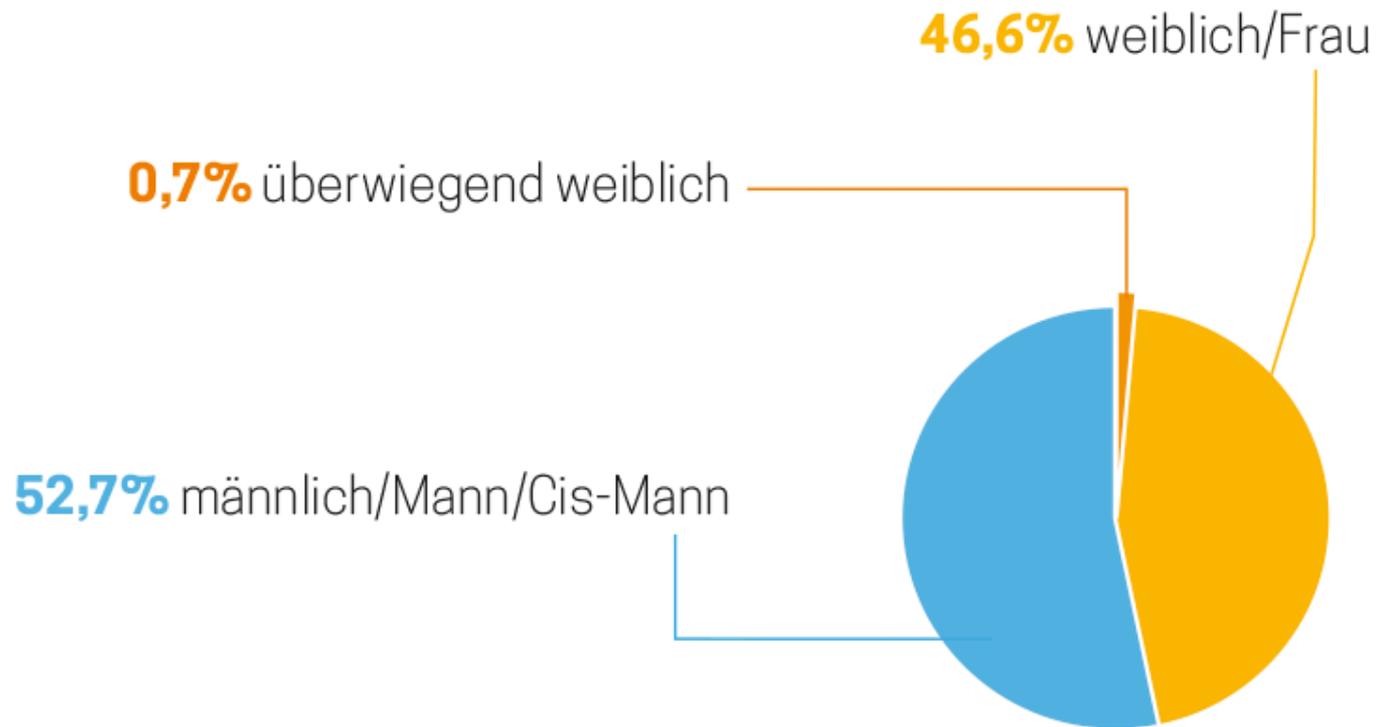
Hindernisse für die Förderung von Vielfalt

- Der Mangel an Vielfalt wird nicht als Problem wahrgenommen (sagen 57% der befragten Führungskräfte)

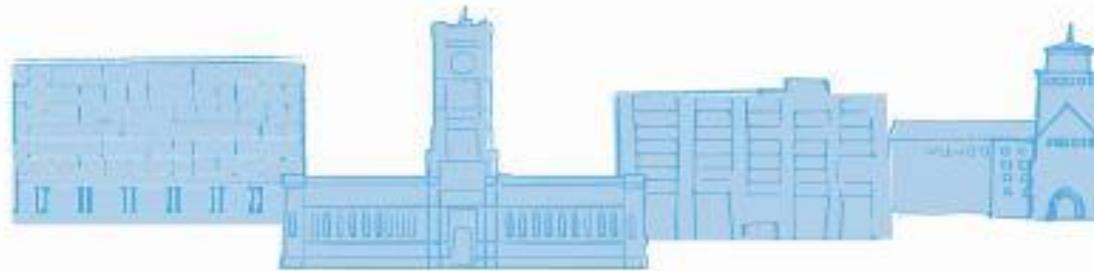
„Den Verwaltungen ist ihre Homogenität oft nicht ausreichend bewusst, es bedarf größerer Sensibilität für das Thema Vielfalt(...)„

- Es gibt nicht gibt nicht genügend geeignetes Personal (z.B. mit Migrationshintergrund) (40%)
- Förderung von Vielfalt wird oft von einzelnen Akteuren vorangetrieben – es braucht *„eine kritische Masse an Führungskräften, die das gleiche Ziel haben“*

Geschlecht



Migrationshintergrund laut Partizipations- und Integrationsgesetz (1. und 2. Generation)



89,4%



Führungskräfte
ohne Migrationshintergrund

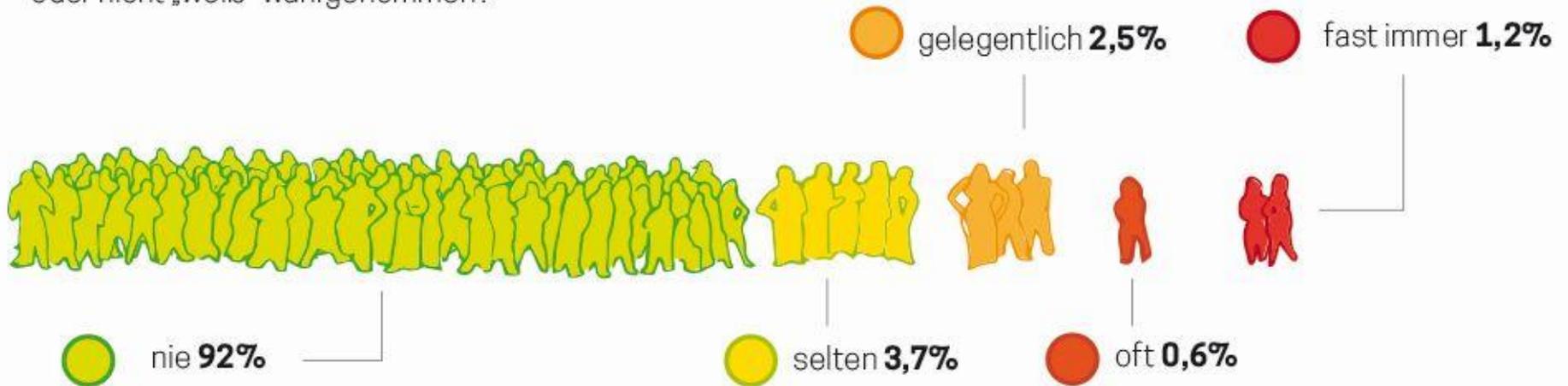


10,6%

Führungskräfte mit
Migrationshintergrund

Erhebung rassistischer Diskriminierung

Wie häufig werden Sie in Deutschland als „fremd“ oder nicht „weiß“ wahrgenommen?



Zusammenhang Bewertung von Strategien und Einschätzung des Handlungsbedarfs

- Personen, die von struktureller Diskriminierung betroffen sind, schätzen den Handlungsbedarf in Bezug auf selbst erforderte Diskriminierung am höchsten ein
- Personen, die von struktureller Diskriminierung betroffen sind, schätzen Handlungsbedarfe auch in Bezug auf andere Diskriminierungsdimensionen höher ein als privilegierte Vergleichspersonen
- Unter der Befragten Führungskräften trifft dies vor allem auf die befragten LSBTIQ-Führungskräfte im Vergleich zu heterosexuellen Führungskräften zu

Schlussfolgerungen

- Mangel an Vielfalt als Problem erkennen – diversitätsorientiert Personal aktiv fördern (Einstellung & Entwicklung)
- Leitungsverantwortung der Führungskräfte
- Fachaustausch zu Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten
- Orientierung an positiven Maßnahmen im Bereich Geschlechtergerechtigkeit
- Angleichung des gesetzlichen Schutz- und Förderniveaus des Partizipations- und Integrationsgesetzes
- Etablierung eines Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsmonitorings als Grundlage für zukünftige positive Maßnahmen

Publikationen

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!

vielfalt@citizensforeurope.org

Fragen und Diskussion

1. Verständnisfragen und Anmerkungen
2. Diskussion
 - Anknüpfungspunkte zum Thema Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten (ADGD) im Rahmen ihrer Arbeit & für die Diakonie insgesamt?
 - Wie kann die IKÖ in der Diakonie institutionell gestärkt werden – Stichwort „Betriebsvereinbarung etc.“?
 - Was braucht es, um das Thema ADGD in der Diakonie weiter voranzubringen?
 - Wer sind wichtige Akteur*innen?
 - Möglichkeiten der Zusammenarbeit?