

Antidiskriminierung bei den Piraten als Organisation

Barcamp Antidiskriminierung

30.03.2013 in Chemnitz

@kattenevare

Inhalt

Grundsatzprogramm

Unvereinbarkeitserklärung

Gründe für Antidiskriminierung in Organisationen

Probleme bei Initiativen für Antidiskriminierung in
Organisationen

Was machen?

Aus dem Grundsatzprogramm

“Diskriminierung aufgrund des **Geschlechts**, der **Geschlechterrolle**, der **sexuellen Identität** oder **Orientierung** ist Unrecht.”

“**Kinder** zu haben, darf nicht zu Diskriminierung oder Benachteiligung führen. Aus der **geschlechtlichen oder sexuellen Identität bzw. Orientierung** darf sich weder ein Vorrecht noch eine Verpflichtung zu einer höheren oder geringeren Einbindung in die Kinderversorgung ergeben.”

Aus dem Grundsatzprogramm

“Es ist die Aufgabe der europäischen Staaten, für die reale Chance auf Bildung und beruflichen Erfolg von **Menschen mit Migrationshintergrund** zu sorgen. Es bedarf aktiven politischen Handelns, um Diskriminierungen abzubauen und ein gedeihliches Zusammenleben aller Menschen im Land zu erreichen.”

Aus dem Grundsatzprogramm

“Rassismus und kulturell begründete Diskriminierung sind nach wie vor ein gravierendes Problem, das dem friedlichen Zusammenleben in einer vielfältigen Gesellschaft im Wege steht. [...] Darum muss Rassismus und Ausländerfeindlichkeit jeder Form entschieden entgegengetreten werden, ebenso wie anderen Formen von **gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit.**”

Aus dem Grundsatzprogramm

“Die PIRATEN betrachten **krankheits- oder störungsbedingte Einschränkungen, chronische Erkrankungen oder Störungen sowie Behinderungen** als Bestandteile des menschlichen Lebens und setzen sich deshalb für die Einbeziehung Betroffener am gesellschaftlichen Leben im Sinne der Inklusion ein.”

Unvereinbarkeitserklärung (Auszug)

“Wir sind eine globale Gemeinschaft von Menschen, unabhängig von Alter, Geschlecht und Abstammung sowie gesellschaftlicher Stellung, offen für alle mit neuen Ideen.

Wer jedoch mit Ideen von **Rassismus, Sexismus, Homophobie, Ableismus, Transphobie und anderen Diskriminierungsformen** und damit verbundener struktureller und körperlicher Gewalt auf uns zukommt, hat sich vom Dialog verabschiedet und ist jenseits der Akzeptanzgrenze.”

- unterzeichnet von OV Neustadt, KV Dresden, LV Sachsen

Gründe für Antidiskriminierung in Organisationen

wirtschaftliches Argument

Gerechtigkeitsargument

“weil es für die Organisation gut ist”

“weil es gerecht ist”



- Attraktivität für qualifizierte Minderheitenangehörige
- höhere Flexibilität und bessere Problemlösung durch Diversität
- bessere Anpassung an diverse Kundengruppen
- Vermeidung von Motivationsverlusten wegen Diskriminierung

Gründe für Antidiskriminierung in Organisationen



Antidiskriminierung bei den Piraten

- weil wir damit flexiblere und bessere Ideen haben?
- weil wir damit einen besseren Zugang zu diversen Wählergruppen haben?
- weil wir niemanden an Motivationsverlust wegen Diskriminierung verlieren wollen?
- weil wir es halt richtig finden, dass jeder gleichberechtigten und diskriminierungsfreien Zugang hat?

Probleme bei Antidiskriminierung in Organisationen

- Dilemma: über Menschen verschiedener Gruppen reden, auch über Unterschiede, über Probleme, aber auf der anderen Seite dabei riskieren damit **Stereotype eher zu fördern** als abzubauen
- Vernachlässigung von Unterschieden innerhalb von Gruppen und von Gemeinsamkeiten zwischen Gruppen

Probleme bei Antidiskriminierung in Organisationen

- „diversity approved stereotypes“ (Von Bergen et al. (2002))
- klingen positiv, sind aber nahe an z.B. rassistischen oder sexistischen Stereotypen

Probleme bei Antidiskriminierung in Organisationen

- Diskussion um familienfreundliche Maßnahmen von Unternehmen speziell gemünzt auf Frauen
- verstärke in der Tat das Stereotyp, dass das Problem der Balance von Beruf und Familie nur Frauen betreffe, nicht Männer, und dass speziell Frauen generell den Beruf zugunsten der Familie hintenanstellen würden (Amoroso et al. (2010))

Probleme bei Antidiskriminierung in Organisationen

- **Internale bzw. externale Attribution**

→ Erfolge der Fremdgruppe werden externalen Gründen zugeschrieben, Misserfolge internalen & bei der Eigengruppe ist es umgekehrt

Probleme bei Antidiskriminierung in Organisationen

- z.B. bei Förderung einer Gruppe um (frühere oder gegenwärtige Diskriminierung) auszugleichen
- Vorankommen von Angehörigen einer bestimmten Gruppe (zum Beispiel Frauen, ethnische Minderheiten) wird dann nicht auf deren Fähigkeiten (internal) attribuiert, sondern als Folge der Förderung (external attribuiert) gesehen

Probleme bei Antidiskriminierung in Organisationen

- Dudek (2009) führte Interviews und Gruppendiskussionen mit Berliner Polizeibeamten zum Thema Diversity im Polizeidienst durch
 - Wahrnehmung in Bezug auf Polizeibeamte mit Migrationshintergrund, dass diese ihres Symbolwertes wegen trotz mangelnder Kompetenz im Polizeidienst seien
 - externale Attribution

Probleme bei Antidiskriminierung in Organisationen

- Problem, wenn **einzelne Gruppen als Schuldige** an früherer oder bestehender Diskriminierung ausgemacht werden
- Fokussierung auf „the white male employee as the culprit who is in need of sensitivity“ (Karp und Sutton (1993))

Probleme bei Antidiskriminierung in Organisationen

- sozialer Druck zur Verringerung von Vorurteilen kann zu **Reaktanz** führen
- selbstbestimmte Motivation vs. kontrollierende
- Unterschied zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation vorurteilsfrei zu handeln ist wichtig für Handeln mit möglichst geringen Vorurteilen

Probleme bei Antidiskriminierung in Organisationen

- durch zu allgemeine Definitionen und Aussagen kann **Blick auf Diskriminierung verloren** gehen (Andresen & Koreuber, 2009)
- wenn es tatsächlich bestehende Diskriminierungen gibt und gegen diese dann nichts mehr **getan** wird

Probleme bei Antidiskriminierung in Organisationen

- **Abschreckung von konservativen Gruppen**

→ Problem für ein Unternehmen, das wirtschaftlichen Erfolg will? - möglich

→ Problem für die Piraten? - eher nein

Was machen?

- Analyse, welchen Bedarf es überhaupt gibt
 - verschiedene Perspektiven aus der Organisation
-
- informelle Einschätzungen
 - formeller: Umfrage

Was machen?

- Unterstützung durch die Leitung und die Organisation insgesamt
 - Unterstützung durch Vorstände
 - für Unterstützung in der gesamten Partei werben

Was machen?

- inklusive, breite Definitionen verwenden
- aber schon erwähnte Gegenmeinung: das verwässere das eigentliche Anliegen

Was machen?

- vor allem Selbstbestimmtheit und intrinsische Motivation fördern, nicht den Fokus rein auf normativen Druck legen
- *imho*: Unvereinbarkeitserklärung zur Abgrenzung nach außen und in besonders schweren Fällen, aber nicht als Kontrollinstrument nach innen, besser Dialog, Erklärungen warum

Was machen?

- Antidiskriminierung nicht als Wettbewerb zwischen Gruppen propagieren

Was machen?

**- als Organisation klar kommunizieren, wofür
man steht**

Quellen

- Antal, A. B. (2010). *Gender und diversity: Vielfalt verstehen und gestalten; eine Einführung*. .
- Arredondo, P. M. (1996). *Successful diversity management initiatives: A blueprint for planning and implementation*.
- Bergen, C. W. von, Soper, B. & Foster, T. (2002). Unintended negative effects of diversity management. *Public Personnel Management*, 31 (2), 239-251.
- Butz, D. A. & Plant, E. A. (2009). Prejudice control and interracial relations: the role of motivation to respond without prejudice. *Journal of personality*, 77 (5), 1311-1341.
- Chacko, T. I. (1982). Women and equal employment opportunity: Some unintended effects. *Journal of Applied Psychology*, 67 (1), 119-123.
- Devine, P. G., Plant, E. A., Amodio, D. M., Harmon-Jones, E. & Vance, S. L. (2002). The regulation of explicit and implicit race bias: the role of motivations to respond without prejudice. *Journal of personality and social psychology*, 82 (5), 835-848.

Quellen

- Dudek, S. (2009). *Diversity in Uniform?: Geschlecht und Migrationshintergrund in der Berliner Schutzpolizei*.
- Elmes, M. & Connelley, D. L. (1997). Dreams of diversity and the realities of intergroup relations in organizations. In P. Prasad (Hrsg.), *Managing the organizational melting pot. Dilemmas of workplace diversity* (S. 148-167).
- Karp, H. B. & Sutton, N. (1993). Where diversity training goes wrong: Finger-pointing, white-male bashing, language-policing. They're just some of the ways to kill a good idea. *Training & Development*, 30 (7), 30-34.
- King, E. B., Gulick, L. M. V. & Avery, D. R. (2010). The divide between diversity training and diversity education: Integrating best practices. *Journal of Management Education*, 34 (6), 891-906.
- Legault, L., Gutsell, J. N. & Inzlicht, M. (2011). Ironic effects of antiprejudice messages: How motivational interventions can reduce (but also increase) prejudice. *Psychological Science*, 22 (12), 1472-1477.

Quellen

- Pendry, L. F., Driscoll, D. M. & Field, S. C. T. (2007). Diversity training: Putting theory into practice. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80 (1), 27-50.
- Saguy, T., Tausch, N., Dovidio, J. F. & Pratto, F. (2009). The irony of harmony: Intergroup contact can produce false expectations for equality. *Psychological Science*, 20 (1), 114-121.
- Schmitt, M. T. & Branscombe, N. R. (2002). The internal and external causal loci of attributions to prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28 (5), 620- 628
- Stark, E. E. (2003). Undelivered promises from the HR profession: A plea to return to a more defensible motivation for embracing diversity. *The Journal of Behavioral and Applied Management*, 4 (3), 299-317.
- Vedder, G. (2006b). Equity and diversity at universities in Germany. In G. Vedder (Hrsg.), *Managing equity and diversity at universities* (S. 127-147).