



HOCHSCHULE OSNABRÜCK
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

VIELFALTSDISKURSE – WIE KÖNNEN WIR SINNVOLL ÜBER DIVERSITY SPRECHEN?

DR.^{IN} LISA TOMETTEN (SIE/IHR)

01 DR.^{IN} LISA TOMETTEN: DISKURSENTWICKLUNG, AKTUELLE HERAUSFORDERUNGEN UND
PROJEKTVORSTELLUNG VIELFALTSDISKURSE

02 PD DR.^{IN} MERLE WEßEL: DIVERSITÄTSDISKURSE IN ÖFFENTLICHEN INSTITUTIONEN

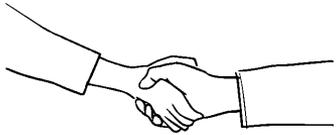
03 FRAGEN, AUSTAUSCH UND DISKUSSION

WIR FÜR MORGEN.

VERANSTALTUNGSGUIDELINES



Keine menschenverachtenden Äußerungen



Wertschätzung & Respekt



Unterschiedliches Vorwissen: Fehlerkultur



Eigene Grenzen wahren



ZIELE

- Raum schaffen für Austausch und Dialog (über das Kontinuum Wissenschaft-Praxis hinweg)
- Aufmerksamkeit erhöhen
- Lösungsansätze
 - Herausforderungen sichtbar machen
 - Wissenstransfer: von Wissenschaft zu Praxis und umgekehrt (von Erfahrungen und Wissen beidseitig profitieren)

GEMEINSAMES VERSTÄNDNIS

Diversität

- Gesellschaftliche Vielfalt, Unterschiedlichkeit von Menschen, Kontinuum verschiedener Merkmale (z.B. Geschlecht, Behinderung, sexuelle Orientierung, Alter, sozialer Hintergrund, Sprache, ...) ^{1,2}
- Wertneutral und konstruiert ³

Diskriminierung

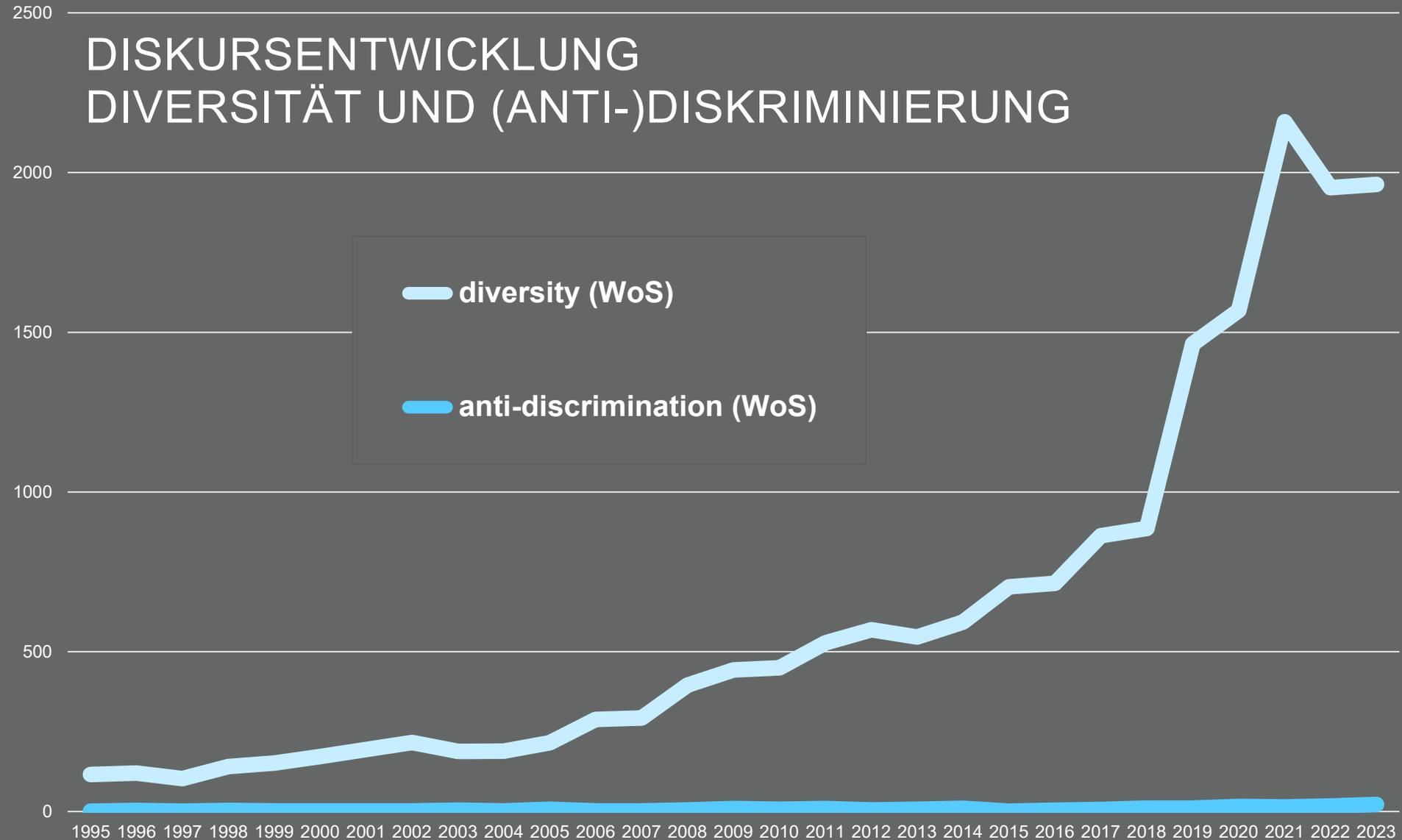
- Ungerechtfertigte benachteiligende Ungleichbehandlung aufgrund bestimmter Merkmale ⁴
 - Unabhängig von böswilliger Absicht
- Strukturell fest verankert ⁵
- Intersektionalität ⁶

DISKURSENTWICKLUNG DIVERSITÄT UND (ANTI-)DISKRIMINIERUNG

Recherche

Stichwort	Suchmaschine	Suchkriterien	Anzahl
diversity	Web of Science	Type: Article, Review Article Categories: Psychology (alle), Social Sciences Multidisciplinary	18.185
anti- discrimination	Web of Science	s.o.	187
diversity	New York Times	Type: Article	48.449
discrimination	New York Times	s.o.	39.792
Diversität	F.A.Z.	Typ: Alle Artikeltypen	3.833
Diskriminierung	F.A.Z.	s.o.	19.217

DISKURSENTWICKLUNG DIVERSITÄT UND (ANTI-)DISKRIMINIERUNG



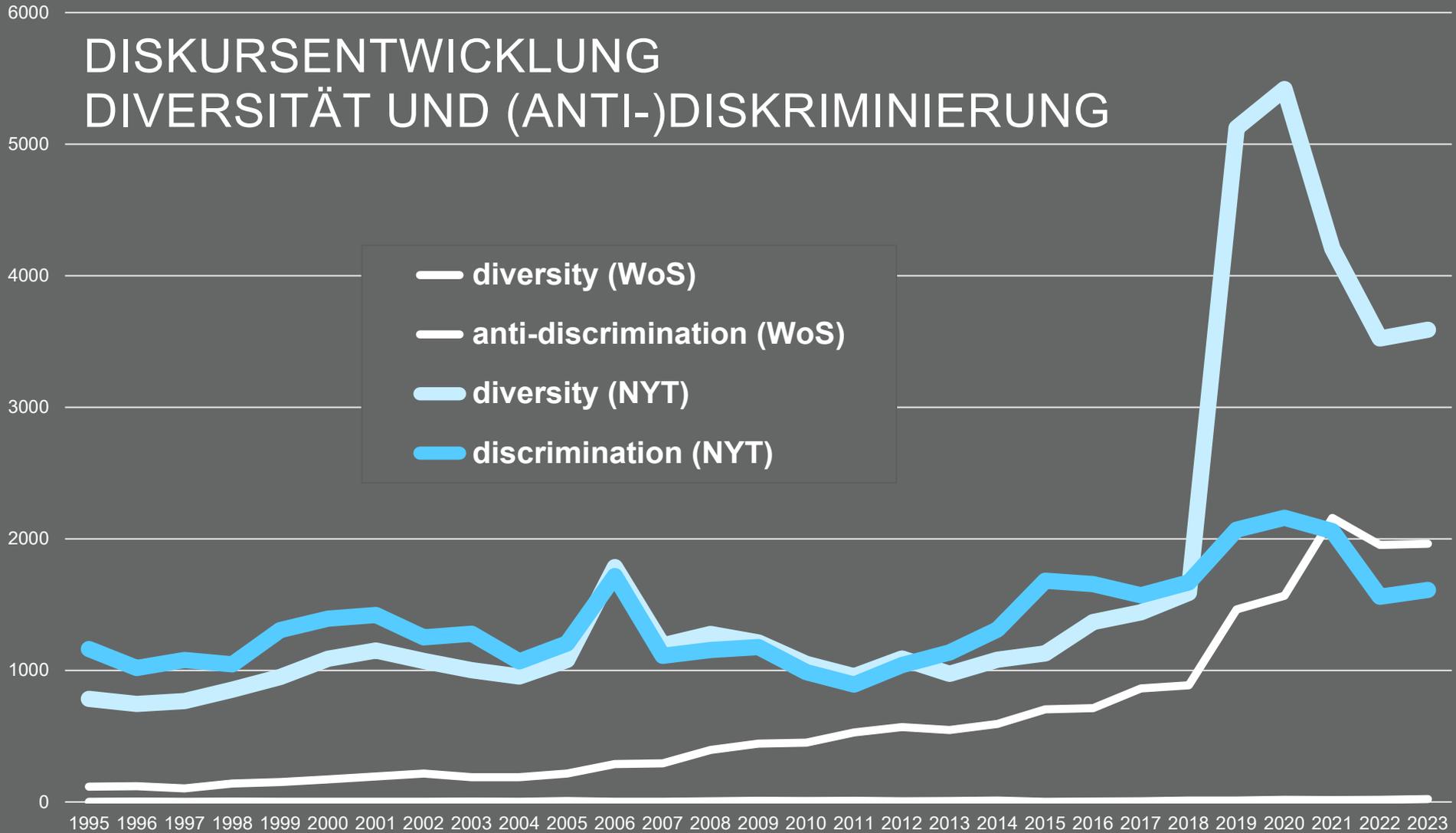
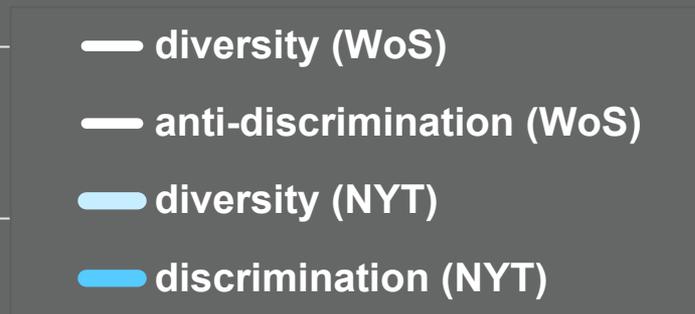


(HIER NUR DIE ERGEBNISSE ZU ANTI-DISKRIMINIERUNG, DIE WEGEN DER GERINGEN ABSOLUTEN ZAHLEN SONST NICHT SICHTBAR WÄREN)





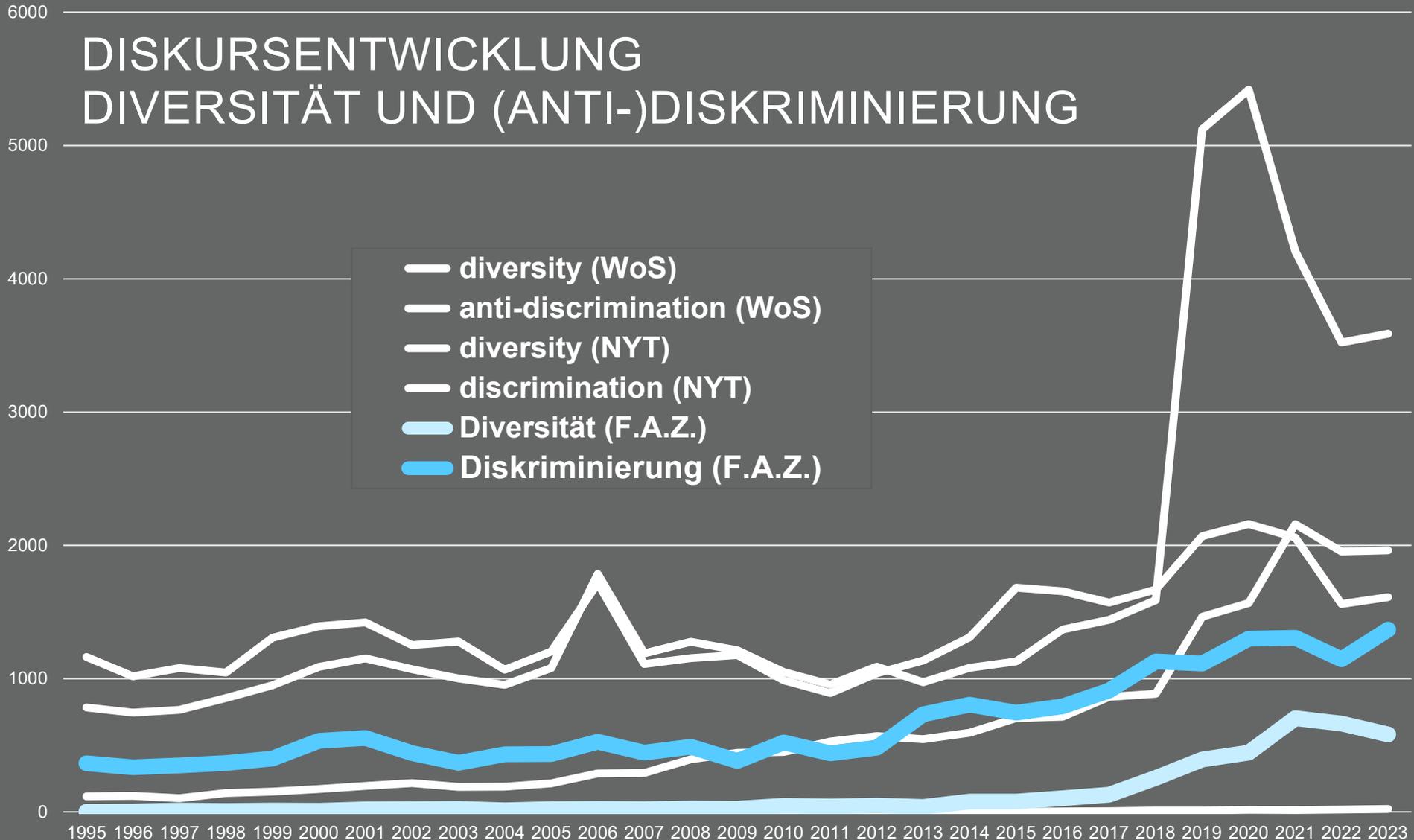
DISKURSENTWICKLUNG DIVERSITÄT UND (ANTI-)DISKRIMINIERUNG





DISKURSENTWICKLUNG DIVERSITÄT UND (ANTI-)DISKRIMINIERUNG

- diversity (WoS)
- anti-discrimination (WoS)
- diversity (NYT)
- discrimination (NYT)
- Diversität (F.A.Z.)
- Diskriminierung (F.A.Z.)



AKTUELLE HERAUSFORDERUNGEN

Wissenschaft

Wissenschaftskommunikation

**Praxis/
Öffentlichkeit**



- Menschen mit eigenen Erfahrungen, Emotionen, Wünschen und Erwartungen in allen drei Bereichen
- Beispiel-Verzerrungen
 - Wissenschaft: Publication Gender Gap⁷
 - Wissenschaftskommunikation: Negative (öffentliche) Konsequenzen^{8,9}
 - Praxis/Öffentlichkeit: Bestätigungsfehler (Confirmation Bias)¹⁰



AKTUELLE HERAUSFORDERUNGEN

Eine Auswahl

- Objektivität und Neutralität von Wissenschaft¹¹
 - Populismus als einfache Antwort auf komplexe Probleme¹²
 - Emotionalität der Beteiligten
 - Emotionalität in Abhängigkeit der Betroffenheit
 - Emotionalität als Gegenstück zu Objektivität¹³
 - Minderheiteneinfluss
 - Ungleiche Machtverteilung
 - Wird als Bedrohung erlebt
- **Es gibt nicht die eine (schnelle) Lösung! Nötig sind ein langer Atem, Vernetzung, Arbeit gegen Widerstände, ...**

GEPLANTE DISKUSSIONSRUNDEN

Zeitpunkt	Thema	Expert*innen
21.11.2024 14 ⁰⁰ -16 ⁰⁰	KI für alle: Wissenschaftskommunikation neu gedacht – Interkulturalität, Migration und Gender im Fokus	Angelica Lermann Henestrosa, Heiner Coors, Katharina Mosene
22.01.2025 14 ⁰⁰ -16 ⁰⁰	Migrationsforschung goes politics - Wie können wir akademisches Wissen sinnvoll aufbereiten und teilen?	Prof. Dr. Simon Goebel, Prof. Dr. Vassilis Tsianos, PD Dr. Kristin Eichhorn
Feb. 2025	Einseitige Wissenschaft, einseitige Wissenschaftskommunikation?	
März 2025	Mehr Likes für die Wissenschaft - Diversity-Forschung in den (sozialen) Medien	
April 2025	Schweigespирale	
Mai 2025	Digitalisierung und Alter	



FORSCHUNG FÜR ALLE

Freitag, 29.11.2024

- Vorträge zu aktuellen Forschungsfragen im Bereich Diversity
- Englischsprachig, Beispielthemen:
 - *Entwicklung von Wissen und Fähigkeiten für die Umsetzung des Konzepts Industrie 5.0*
 - *Weißer Vielfalt: Die Abschaffung der Ethnie in der französischen und EU-Diversitätspolitik*
 - *Erforschung des Potenzials von Vielfalt zur Förderung von sozialer Zusammenarbeit und Innovation: Erkenntnisse aus der Untersuchung von Team-Bruchlinien*
 - <https://hs-osnabrueck.zoom.us/j/93011562114?pwd=WPEJ9X1PIKOunshbcQ60k5MDqjh1rZ.1>
 - Meeting-ID: 930 1156 2114, Kenncode: 751930



IMPULSFRAGEN FÜR DEN OFFENEN AUSTAUSCH

- Wie ist die Passung von Wissensweitergabe und Zielgruppe? Wie wird Wissenschaft kommuniziert? Welche Sprache braucht sie?
- Wer sind Akteur*innen? Wer teilt Informationen? Wer bekommt Rederecht?
- Welche Herausforderungen erleben/sehen Sie in der Wissenschaft vs. Praxis/ Unternehmen / Vereinen/ Organisationen/ ...?
- Wie gehen wir mit Konflikten in der Wissenschafts-kommunikation um (z.B. bei öffentlichen Veranstaltungen)?
- Wo finden Diskussionen statt (z.B. im öffentlichen Raum/in Privaten, bei politischen Veranstaltungen, ...) und wer hat Zugang dazu?
- Sprechen wir über oder mit Menschen, die Diskriminierung erfahren?



VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

1. Zulliger, S. & Tanner, S. (2013). Der Begriff Heterogenität in empirischen Studien. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 35, 37–52.
2. Faulstich-Wieland, H. (2011). *Umgang mit Heterogenität und Differenz*. Schneider.
3. Lang, E., Grittner, F., Rehle, C., & Hartinger, A. (2010). Das Heterogenitätsverständnis von Lehrkräften im jahrgangsgemischtem Unterricht der Grundschule. In J. Hagedorn, V. Schurt, C. Steber & W. Waburg (Hrsg.), *Ethnizität, Geschlecht, Familie und Schule* (S. 315–331). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
4. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (o.J.). Diskriminierungsformen. <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/was-ist-diskriminierung/diskriminierungsformen/diskriminierungsformen-node.html> (10.10.2024)
5. Roig, E. (2021). *Why we matter. Das Ende der Unterdrückung*. Aufbau.
6. Al-Faham, H., Davis, A. M., & Ernst, R. (2019). Intersectionality: From theory to practice. *Annual Review of Law and Social Science*, 15(1), 247-265.
7. Odic, D., & Wojcik, E. H. (2020). The publication gender gap in psychology. *American Psychologist*, 75(1), 1-12.

8. Treibel, A. (2018). Expertin, Materiallieferantin, Projektionsfläche: Erfahrungen als Öffentliche Soziologin in den Medien. In S. Selke & A. Treibel (Hrsg.), *Öffentliche Gesellschaftswissenschaften: Grundlagen, Anwendungsfelder und neue Perspektiven* (S. 119-144). SpringerVS.
9. Howard, S., Kennedy, K., & Tejeda, F. (2020). Social media posts about racism leads to evaluative backlash for Black job applicants. *Social Media+ Society*, 6(4), 2056305120978369.
10. Nickerson, R. S. (1998). Confirmation bias: A ubiquitous phenomenon in many guises. *Review of General Psychology*, 2(2), 175-220.
11. Buchanan, N. T., Perez, M., Prinstein, M. J., & Thurston, I. B. (2021). Upending racism in psychological science: Strategies to change how science is conducted, reported, reviewed, and disseminated. *American Psychologist*, 76(7), 1097.
12. Hoppe, A. (2024, Oktober). „Wir Sind das Volk“: Wie Politische Gruppen das Bedürfnis nach Kontrolle befriedigen [Tagungsbeitrag]. Gesellschaftlicher Zusammenhalt – ein zentraler Resilienzfaktor, Berlin.
13. Gregersen, T., & Bye, H. H. (2023). Emotional researchers or emotional audiences? The effect of emotions in climate change communication. *Journal of Environmental Psychology*, 92, 102155.