

DVPW-Sektion Politische Theorie und Ideengeschichte auf Vorschlag der AG Gender, Diversität, Anti-Diskriminierung

Die AG Gender, Diversität, Anti-Diskriminierung hat sich am 17.05.2021 auf Einladung des Sektionsvorstands konstituiert. Die AG verfolgt drei Ziele: (a) das Verständnis von Professionalität in der Arbeit der Sektion zu schärfen, (b) eine fairere Chancenverteilung zu fördern und (c) die epistemische Bedeutung von Gleichberechtigung und Diversität zu klären.

Sektionstagungen sind der wichtigste Ort für den wissenschaftlichen Austausch innerhalb der Theoriesektion und damit für die Verfolgung dieser Ziele. Die Vorschlagsliste sammelt Ideen für die nichtdiskriminierende Organisation von Sektionstagungen. Achsen möglicher Diskriminierung sind unter anderem: Geschlecht, sexuelle Orientierung, sexuelle Identität, Klasse, *race*, Be_hinderung, ost-/westdeutsche Sozialisation, Alter, Religionszugehörigkeit, Nationalität, globale Nord-/Süd-Sozialisation, Mitglieder mit unbezahlter Sorgearbeit, etablierte und neue Sektionsmitglieder sowie die Situation prekär und befristet Beschäftigter.

Viele der Ideen der Vorschlagsliste werden in der Sektion seit langem praktiziert, andere sind als Anregungen gedacht. Nicht jeder dieser Vorschläge muss auf kommenden Tagungen umgesetzt werden, es geht vielmehr darum, die Sektion für unterschiedliche Diversitätshindernisse und neue Strategien zu sensibilisieren.

Die Vorschlagsliste soll durch die Mitgliederversammlung fortgeschrieben werden. Angenommen durch die Mitgliederversammlung der Sektion am 29.9.2022.

Diskriminierungsfrei Tagen: Eine Vorschlagsliste für geschlechter- und diversitätssensible Tagungsplanung

Tagungsplanung: Auswahl der Vorträge

- Um mehr Transparenz bei Entscheidungen über die Zusammenstellung des Tagungsprogramms zu gewährleisten, können Beiträge (zumindest teilweise) über einen Cfp rekrutiert werden, der mit angemessenem Vorlauf breit zirkuliert wird.
- Ein diskriminierungssensibles Begutachtungsverfahren bei der Auswahl der Beiträge berücksichtigen; d.h. auch, dass zu diesem Zweck ein *blind review* nicht zwingend priorisiert werden sollte, um bei der Auswahl von Vortragenden verschiedene Achsen der Diskriminierung beachten zu können (s.o.).
- Eine quotierte Besetzung der Keynotes erwägen (Platzierung der Keynotes im Programm kritisch reflektieren - wer trägt wann vor?)
- Auf die Platzierung der Panels achten (Sind vermeintliche Randthemen für tendenziell unattraktive Zeiten terminiert?), aber auch darauf, welche thematischen Überschriften Panels erhalten (Markiert man z.B. über den Paneltitel bereits „Randständigkeit“ oder „Ausnahmen“?)
- Den Einsatz von Formaten erwägen, die stärker inkludierend sind als das klassische Konferenzformat

Tagungsplanung: Organisatorisches

- Barrierefreiheit von Tagungsräumen bzw. von digitalen Räumen und Tagungsmaterial überprüfen
- bei der zeitlichen Planung digitaler, aber auch analoger, Konferenzen Betreuungs- und Sorgeverpflichtungen berücksichtigen (z.B. Betreuungszeiten in Kita/Schule ungefähr 8-16 Uhr)
- aktiv den Unterstützungsbedarf bei Sorgearbeit (z.B. Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen) von Teilnehmenden ansprechen und entsprechend Unterstützungsmöglichkeiten durch das Tagungsorganisationsteam signalisieren (bei der Platzierung im Programm, Kinderbetreuungsmöglichkeiten am Tagungsort, finanzielle Unterstützung für Kinderbetreuung, eine Begleitperson etc.)
- auf verschiedene Ernährungsweisen und Unverträglichkeiten achten, indem bei Catering und gemeinsamen Essen auf eine bestimmte Bandbreite an Lebensmitteln geachtet wird
- bei der Verteilung der Pflichten innerhalb der Konferenz-Organisation darauf achten, dass Statusunterschiede innerhalb der Hilfskräfte und der Mitarbeiter*innen nicht zu unausgesprochenen hierarchisierten Automatismen führen (Welche Hilfskraft/Doktorand*in kocht Kaffee? Wer wann und wie oft die hat Gelegenheit, die Vorträge zu hören oder mit den Wissenschaftler*innen zu sprechen? Gerade für Wissenschaftler*innen am Beginn ihrer Karriere oder während Qualifikationsphasen ist die Möglichkeit, Netzwerke auf Tagungen zu knüpfen bzw. zu vertiefen/erweitern zentral.)

Kommunikationsverhältnisse

Vorschläge für Moderationen:

- Striktes Zeitmanagement bei Vorträgen
- Zeitmanagement bei Diskussionen: Nachfragen nur in begrenztem Umfang stellen lassen und Ko-Referate vermeiden/unterbinden (auch bei Professor*innen)
- Redner*innenlisten so koordinieren, dass nicht immer dieselben Personen (zuerst) Fragen stellen, *zum Beispiel* durch eine der folgenden Strategien:
 - Nicht immer müssen die Personen beginnen, die am schnellsten die Hand heben;
 - doppelt quotierte Redner*innenliste erwägen (d.h. Frauen* und Männer sprechen abwechselnd, Personen, die noch nichts gesagt/gefragt haben, werden bevorzugt);
 - nach dem Vortrag kurz Pause machen, so dass alle Zeit haben, sich eine Frage zu überlegen (Redner*innenliste erst im Anschluss beginnen)
- Falls bei der Aussprache der Namen von Vortragenden Unklarheit herrscht, kann man die vortragende Person vor Beginn der offiziellen Veranstaltung darum bitten, den Namen auszusprechen.¹
- Ansagen, dass alle Fragen, insbesondere auch Klärungsfragen, willkommen sind.
- Aufgabe der Moderation: Fragen auch für nicht-etablierte Vortragende vorbereiten, die in Diskussionen oft leer ausgehen, um diese einzubeziehen und aktiv mehr Symmetrie jenseits eingespielter Hierarchien herzustellen

Allgemeine Kommunikation (aber auch bei Moderationen):

- Gelungene Tagungen leben von kontroversen Debatten, aus denen niemand ausgeschlossen wird. Deshalb lohnt es sich, auf Ton, Wortwahl und Körpersprache zu achten, um eine aggressive Atmosphäre innerhalb von Frage- und Diskussionsrunden zu vermeiden

¹ Dies gilt auch für die Aussprache von Namen, die während eines Vortrages erwähnt werden; z.B. kann die korrekte Aussprache über die Audiofunktion von Übersetzungsprogrammen recherchiert und geübt werden.

- Ein schnell umzusetzender Wechsel in der diskriminierungssensiblen Kommunikation, insbesondere in Bezug auf Geschlecht und sexuelle Identität, ist der Verzicht auf die Anrede „Frau X“ und „Herr Y“; stattdessen mit „Vorname Nachname“ ansprechen. Damit setzt man als ansprechende Person nicht einfach eine bestimmte geschlechtliche Identität der angesprochenen Person voraus oder liest eine geschlechtliche Identität falsch. Bei digitalen Formaten könnten alle Personen gebeten werden, das Pronomen zu indizieren.
- Neue Kolleg*innen oder Kolleg*innen, die zum ersten Mal auf Sektionstagungen sind, stärker und ggf. auch aktiv in die Gespräche am Rande – an den Kaffeetischen, zwischen Panels oder bei gemeinsamen Abendessen – einbeziehen
- Sich bewusst sein, dass informelle Kommunikationsstrategien (duzen) auch exkludierend wirken können

Sexuelle Belästigung

- Auch auf Sektionstagungen kann es zu verschiedenen Formen der sexuellen Belästigung und der sexualisierten Gewalt kommen; hier sollten auf verschiedenen Ebenen Möglichkeiten geschaffen werden, Betroffenen Unterstützung zukommen zu lassen und Solidarität zu zeigen – dies betrifft die Vorstandsebene, die Tagungsorganisationsteams sowie alle Tagungsteilnehmenden. Detaillierte Ausführungen dazu finden sich auch im Gender Kodex der DVPW: https://www.dvpw.de/fileadmin/docs/2020-03-13_DVPW_Gender-Kodex.pdf
- Das Tagungsorganisationsteam kann sich im Vorfeld eine Strategie zur Bekämpfung sexueller Belästigung überlegen – vielleicht in Anlehnung an bestehende Konzepte (z.B. „Ist Luisa hier?“ <https://luisa-ist-hier.de/>), in Zusammenarbeit mit den lokalen universitären Strukturen (z.B. Gleichstellungsbüros) oder auch in Kooperation mit der Vertrauensperson für sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt der DVPW, derzeit Prof. Dr. Birgit Sauer.