



HOCHSCHULE OSNABRÜCK
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

VIELFALTSDISKURSE – „DIVERSITY IN DEN (SOZIALEN) MEDIEN“

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

01 DR.^{IN} LISA TOMETTEN: KURZINPUT ALS GRUNDLAGE FÜR DIE DISKUSSION

02 EXPERTINNENDISKUSSION

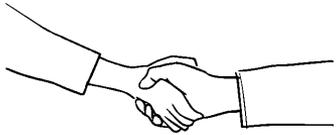
03 OFFENER AUSTAUSCH

WIR FÜR MORGEN.

VERANSTALTUNGSGUIDELINES



Keine menschenverachtenden Äußerungen



Wertschätzung & Respekt



Unterschiedliches Vorwissen: Fehlerkultur



Eigene Grenzen wahren



VIELFALTSDISKURSE – VERGANGENE VERANSTALTUNGEN

- Auftaktveranstaltung: Wie können wir sinnvoll über Diversity sprechen?
- „Forschung für alle“: Öffnung eines Online-Kongresses mit internationalen Forschenden im Bereich Diversity
- 1. Diskussionsrunde: „KI für alle“ über künstliche Intelligenz und ihren Zusammenhang zu Diskriminierung
- 2. Diskussionsrunde: „Migrationsforschung goes politics“ über Wissenschaftskommunikation und (kritische) Politikbegleitung/-beratung im Themenfeld Migration
- 3. Diskussionsrunde: „Einseitige Wissenschaft – einseitige Wissenschaftskommunikation?“



VIELFALTSDISKURSE – KOMMENDE VERANSTALTUNGEN

16.06.2025, 11-13 Uhr – Workshop „Interkulturelle Kompetenzen und ihre Bedeutung im Arbeitskontext“

- Vorstellung des „Cult Euro 1“, eines Tests zur Messung interkultureller Kompetenz
- Einblicke in die interkulturelle Zusammenarbeit bei IKEA

Diskussionsrunde

Abschlussveranstaltung



ZIELE

- Austausch zwischen Wissenschaft und Öffentlichkeit fördern und unterstützen
- Aufmerksamkeit erhöhen
- Informationen von Expert*innen für ein breites Publikum zugänglich machen
- Lösungsansätze
 - Herausforderungen sichtbar machen
 - Wissenstransfer: von Erfahrungen und Wissen aus Wissenschaft und Praxis 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

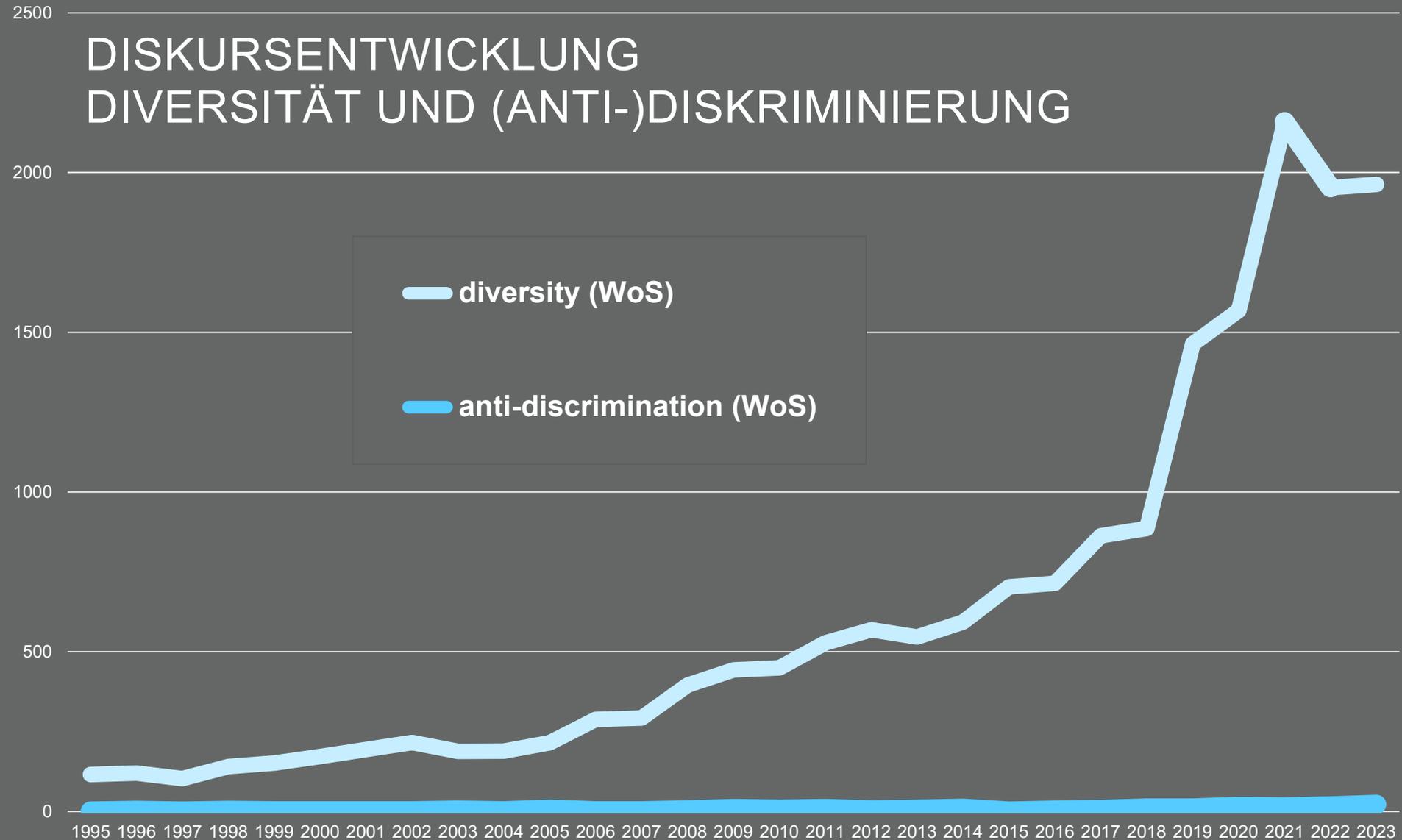
DISKURSENTWICKLUNG DIVERSITÄT UND (ANTI-)DISKRIMINIERUNG

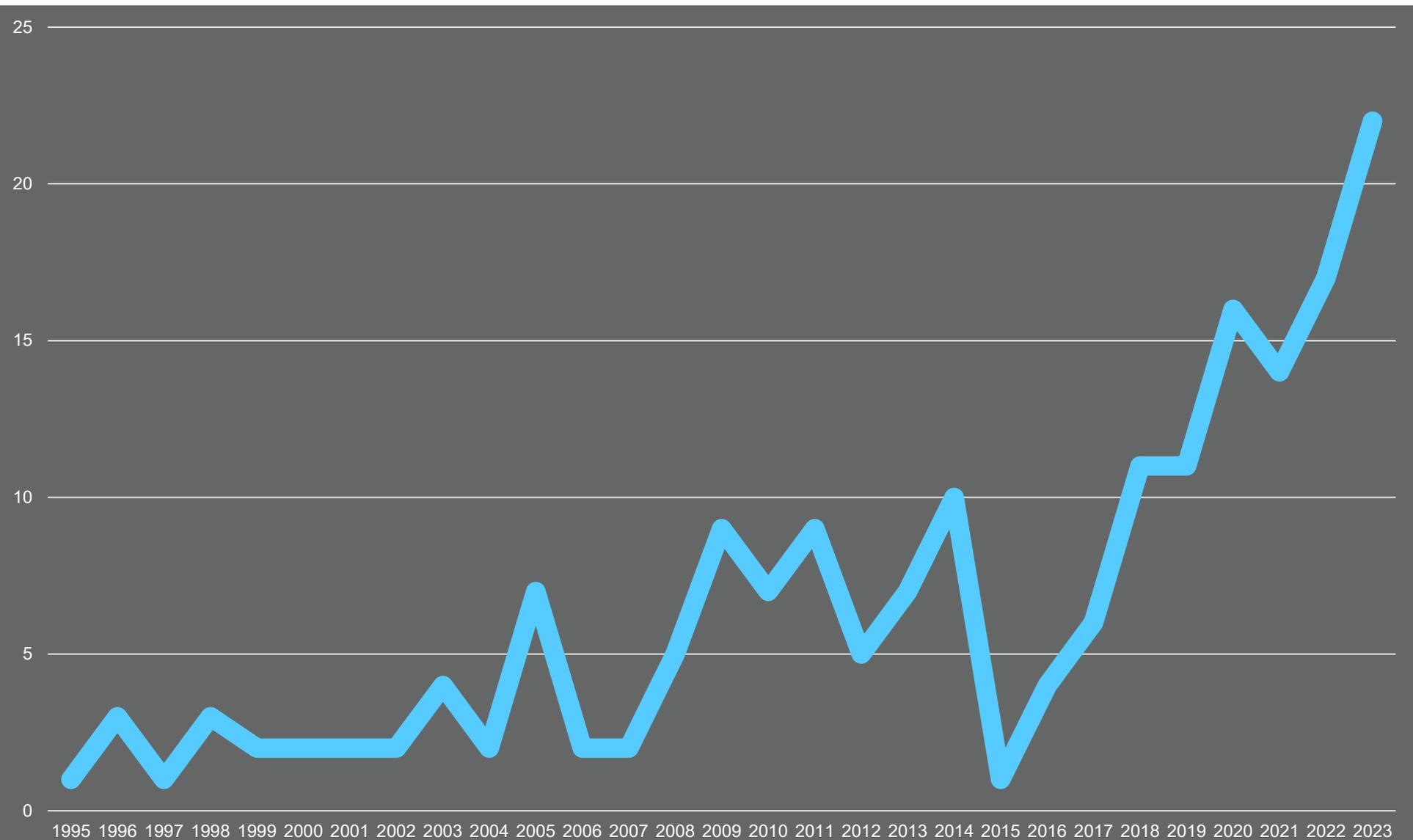
Recherche

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



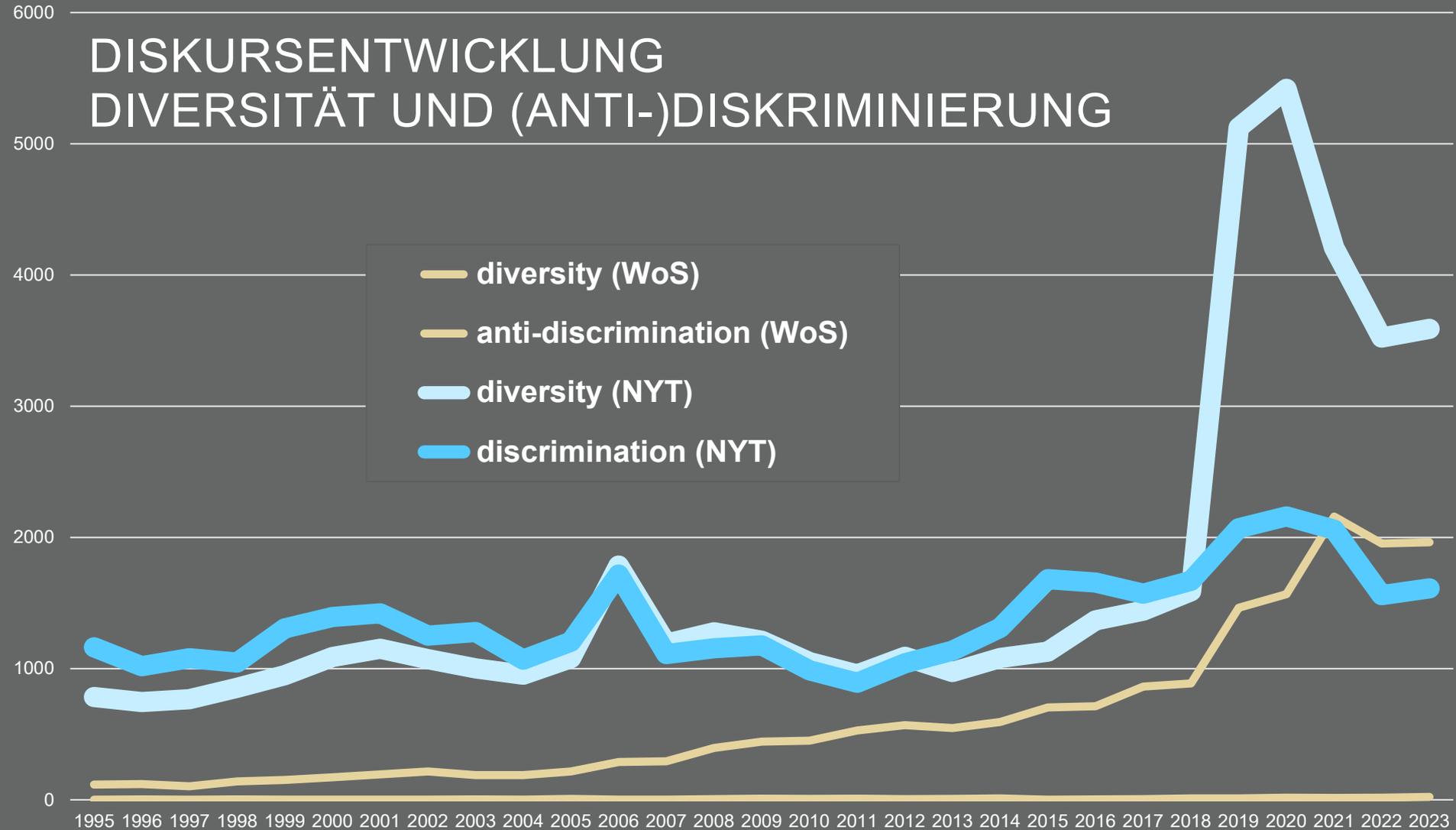
DISKURSENTWICKLUNG DIVERSITÄT UND (ANTI-)DISKRIMINIERUNG





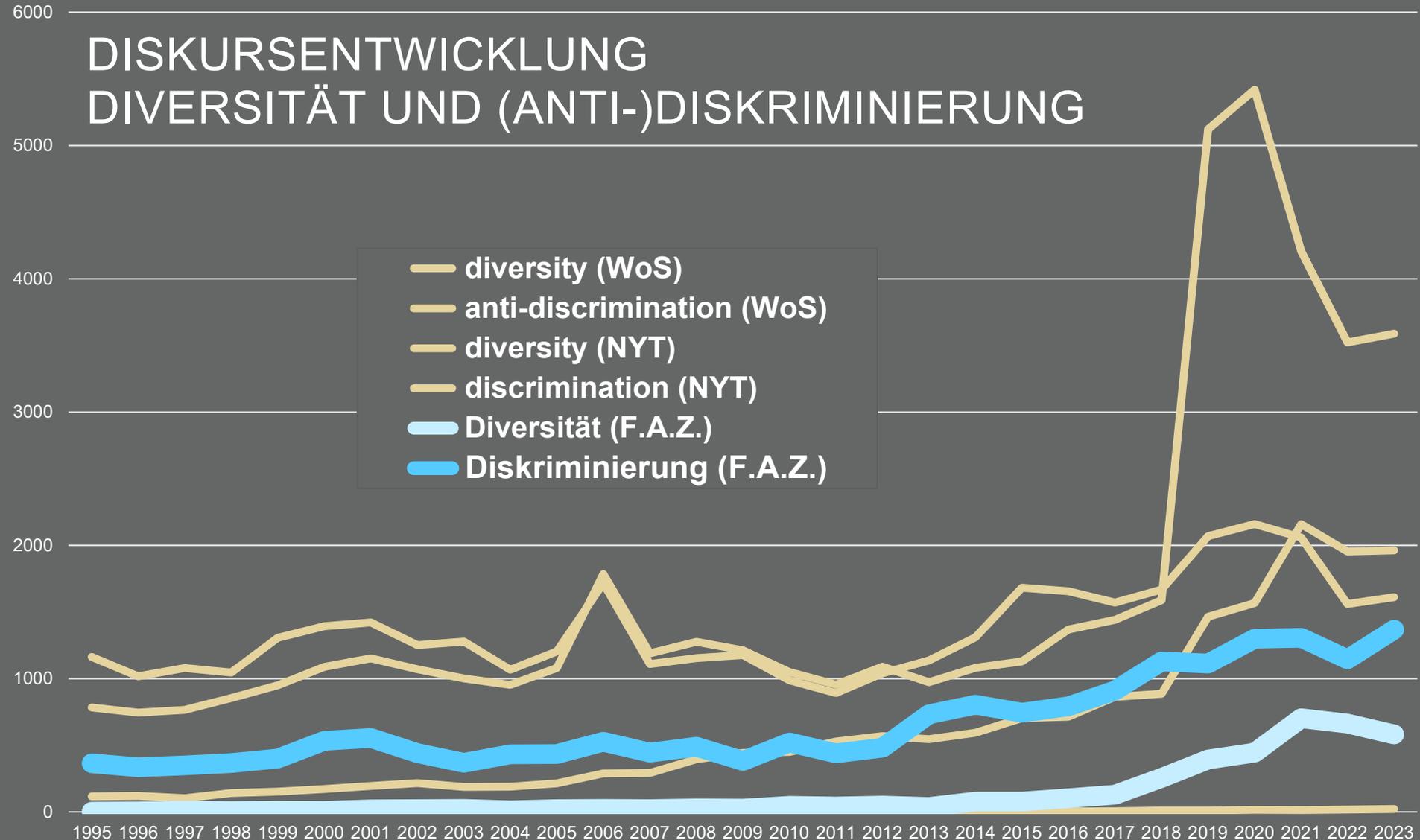


DISKURSENTWICKLUNG DIVERSITÄT UND (ANTI-)DISKRIMINIERUNG





DISKURSENTWICKLUNG DIVERSITÄT UND (ANTI-)DISKRIMINIERUNG



AKTUELLE HERAUSFORDERUNGEN

Wissenschaft

Wissenschaftskommunikation

**Praxis/
Öffentlichkeit**



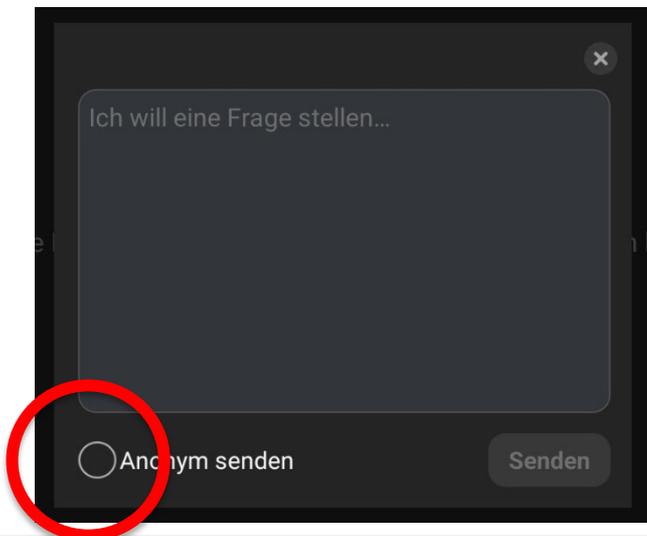
- Menschen mit eigenen Erfahrungen, Emotionen, Wünschen und Erwartungen in allen drei Bereichen
- Beispiel-Verzerrungen
 - Wissenschaft: Publication Gender Gap⁷
 - Wissenschaftskommunikation: Negative (öffentliche) Konsequenzen^{8,9}
 - Praxis/Öffentlichkeit: Bestätigungsfehler (Confirmation Bias)¹⁰
- Weitere Herausforderungen
 - Emotionalität der Beteiligten (in Abhängigkeit der Betroffenheit, als Gegenstück zu Objektivität¹¹)
 - Minderheiteneinfluss (ungleiche Machtverteilung, Erleben als Bedrohung)

IHRE FRAGEN ZUR DISKUSSION

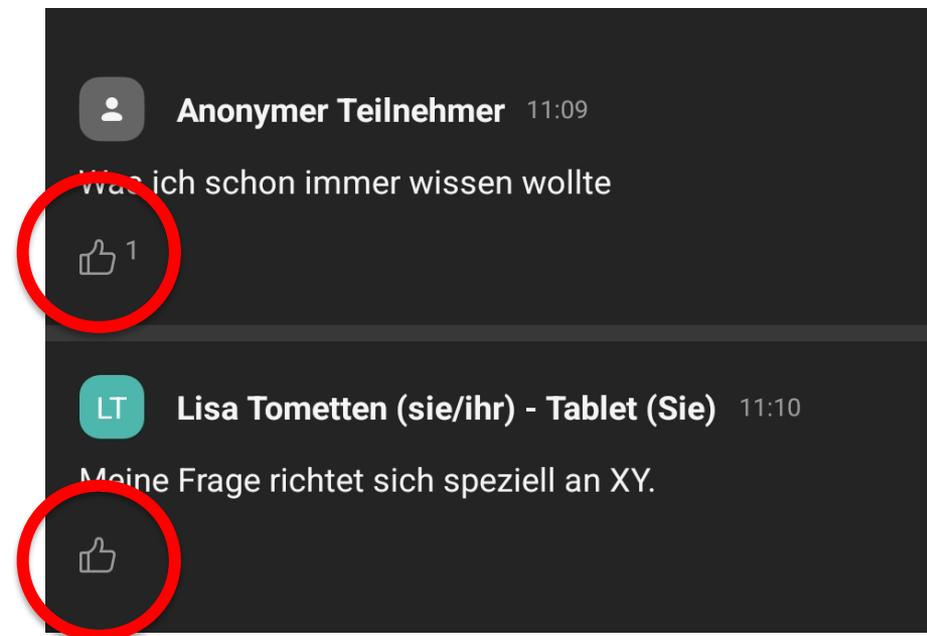
1. F&A anklicken



2. „Frage stellen“ anklicken und dann Frage stellen (anonym oder nicht?)



3. Fragen bewerten



VERANSTALTUNGSEVALUATION





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 jahrgangsgemischten 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. 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.