

# Der Weg zur Diversität hat Kreuzungen – Diversity und Intersektionalität

**Rebekka Ehret** In der ergotherapeutischen Praxis steht die bedürfnisorientierte Betätigung im Zentrum. Durch den sozialen Wandel ist die Gesellschaft vielfältiger geworden und dadurch auch die zu behandelnden Personen mit ihren unterschiedlichen Bedürfnissen. Gleichzeitig zeichnet sich die personelle Zusammensetzung der Teams immer mehr durch Vielfalt aus.

Das theoretische Konzept von Diversity unterstützt einen diversitätsbewussten und -sensiblen Umgang mit dieser Situation, das Konzept Intersektionalität macht zudem auf die Überschneidung von sozialen Ungleichheiten aufmerksam und hilft blinde Flecken in der eigenen Einrichtung aufzudecken.

Die banalste und zugleich die wichtigste Erkenntnis ist, dass wir alle unterschiedlich sind und trotzdem die gleichen Rechte haben. Das ist eine grosse Errungenschaft des liberalen Rechtstaates. Diese tief verankerte demokratische Haltung zeigt sich auch im berufsrelevanten Alltag. Unter Art. 8 der Schweizer Bundesverfassung ist festgehalten, dass alle vor dem Gesetz gleich sind und niemand aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Sprache, sozialem Milieu, Beeinträchtigung oder Weltanschauung diskriminiert, also benachteiligt, werden darf. Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung geht auf die nach dem Zweiten Weltkrieg unterzeichnete Europäische Konvention der Menschenrechte zurück, welche ihrerseits mit der Französischen Revolution um 1789 in Verbindung gebracht werden kann. Die vormals feudalen Verhältnisse wurden aufgelöst und durch das Prinzip der Rechtsgleichheit ersetzt (*liberté, égalité, fraternité*). Doch auch damals waren nicht alle gleich. People of Colour, Menschen jüdischer Abstammung und Frauen gehörten nicht dazu und blieben die «anderen».

## Grundrechte für alle

Im heutigen nationalstaatlichen Gefüge sind der Grundsatz der Nichtdiskriminierung sowie das Prinzip der Rechtsgleichheit dadurch relativiert, dass zugewanderte Personen ohne Schweizer Bürgerrecht je nach Bewilligungsart unterschiedlich eingeschränkte Rechte und zusätzliche Pflichten haben. Dabei ist der Zugang zu qualitativ anspruchsvollen Gesundheits-

leistungen wie einer Ergotherapie auch aufgrund der Grundrechte für alle gleichberechtigt und orientiert sich an den jeweiligen Bedürfnissen, nicht am Aufenthaltsstatus.

Der Vielfalt aller Nutzenden gerecht zu werden, ist jedoch keine leichte Aufgabe. Viele Ergotherapeutinnen haben ein umfangreiches Arbeitspensum und sind dadurch eigentlich ausgelastet. Bedeutet es nicht noch mehr Arbeit, wenn auch noch auf kulturelle Unterschiede, geschlechter- und altersspezifische Ansprüche sowie auf Beeinträchtigungen und spezielle Fähigkeiten geachtet werden muss?

## Perspektivenwechsel

Damit Diversität nicht eine zusätzliche Aufgabe wird, braucht es eine Verschiebung der Perspektive oder eine neue Brille. Leider hinken wir in der Schweiz mit dem Perspektivenwechsel ein wenig hintendrin. In den englischsprachigen Ländern, wie den USA und Grossbritannien sowie in Kanada, gibt es seit den 80er Jahren eine gut etablierte Tradition im Umgang mit Vielfalt. Die Erkenntnisse der Ethnomedizin waren in diesen Ländern schon früh auch für therapeutische Gesundheitsberufe relevant und wurden miteinbezogen. Herausgefördert von unterschiedlichen Vorstellungen von Körper, Krankheit, Gesundheit oder Wohlbefinden und geleitet vom Wissen darum, dass all dies psychosozial kulturell beeinflusst wird, spielte Diversität in der Forschung und in der Ausbildung dieser Länder eine zentrale Rolle. Bis das Thema in Europa auf grösseres Interesse stiess, ging es noch eine Weile. In Deutschland kann der Beginn eines Perspektivenwechsels etwa ab Mitte der 2000er-Jahre beobachtet werden. Von Interesse waren von da an vor allem die beiden Fragen, ob denn tatsächlich alle Mitglieder der Gesellschaft einen gleichberechtigten Zu-



**Dr. Rebekka Ehret**  
Ethnologin und Soziolinguistin. Dozentin und Forschungsprojektverantwortlichen am Institut für Soziokulturelle Entwicklung an der HSLU-SA. Sie arbeitete für die UNO am Special Court for Sierra Leone und am Extraordinary Chambers to the Courts of Cambodia. Ihr Fachgebiet umfasst die Schwerpunkte Migration, Diversity, Intersektionalität, Sprache und Identität, transkulturelle Kommunikation, Diskriminierung. Vorstandsmitglied der dtpp (Transkulturelle Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik im deutschsprachigen Raum) und Mitglied des wissenschaftlichen Beirats der ECAP.

gang zur Gesundheitsversorgung hätten und welches die Gründe für eine Ungleichheitsverteilung sein könnten. Im Blick waren gesellschaftlich benachteiligte Personen und die komplexe Ursache von gesundheitlicher Ungleichheit, wobei neben milieubedingten Barrieren auch sprachliche und kulturelle Faktoren untersucht wurden (Schiller 2019:365-366).

Wenn sprachliche und kulturelle Zugangsbarrieren im Fokus stehen, dann sind damit meist die Unterschiede der Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen und die unterschiedlichen Behandlungsergebnisse zwischen der Migrationsbevölkerung und der ansässigen Bevölkerung gemeint. Aufgrund dieses Sachverhalts ist eine Vielzahl an Publikationen zu Transkulturalität in Gesundheitsberufen (siehe bspw. Domenig 2015), zur transkulturellen Pflege (siehe bspw. Lenthe 2015, Rommelspacher 2005), zur transkulturellen Kompetenz (siehe bspw. Althaus et al. 2010) erschienen. Es wurde jedoch auch Kritik geübt am Konzept der Transkulturalität. Wenn die Kultur der Personen mit Migrationshintergrund angesprochen wird, ist darunter meist die sogenannte Herkunftskultur, also die als national oder ethnisch geprägte Kultur, gemeint. Darüber hinaus wird diese Kultur dann erfahrungsgemäß als das prägende Element der ganzen Gruppe (also kollektivistisch) angenommen, und zwar als eine Art Wesenszug, mithilfe dessen das künftige Verhalten einer Person oder einer Familie aus dieser Gruppe vorausgesagt werden kann. Kritiker dieses starren, empirisch nicht belegbaren Verständnisses von Kultur geben zudem zu bedenken, dass durch die kulturalisierende «Brille» auf Migrantinnen diese, erstens, trotz der Heterogenität in einer einheitlichen Kategorie zusammengefasst werden und, zweitens, dadurch als «andere», vom Normalen abweichende festgemacht werden sowie, drittens, mit dieser Unterscheidung auch herabgestuft, also hierarchisiert werden (bildungfern, traditionell, autoritär, patriarchal, etc.). In der Fachliteratur ist hier die Rede von der «Essentialisierung von Differenz» (Diehm und Radtke 1999, Ehret 2011a, Ehret 2011b). Essentialisierung von Differenz gibt es nicht nur im Bereich Migration, sondern auch bei Geschlechterfragen (Frauen sind von Natur aus besser in der Care-Arbeit) oder beim Identitätsmerkmal «Behinderung» (Studien gehen oft von Erfahrungen, Perspektiven und Prioritäten aller Menschen mit einer Beeinträchtigung aus, die sie im Gegensatz zu Menschen ohne Beeinträchtigung teilen würden (Williams und Mavis 2012)).

### Diversity

Das Konzept Diversität hilft, ähnlich wie neu geschliffene Brillengläser, die komplexe Realität der Nutzerinnen von ergotherapeutischen Gesundheitsangeboten neu resp. frisch zu sehen, ohne dass damit durch mehr Arbeit verbunden ist. Interessanterweise be-

deutete das englische Wort diversity bei seinem ersten Auftauchen im Jahre 1340 die Bedingung und die Beschaffenheit des Andersseins (Ehret 2011: 44). Die heutige Bedeutung von Diversity im Deutschen lässt sich mit Vielfalt, Diversität, Vielfältigkeit (im Wort Mannigfaltig ist der Mann drin) und Verschiedenartigkeit umschreiben, was gleichsam einen Bereich von gleich und anders oder Einheit und Differenz umspannt, ähnlich einem Feld mit gegensätzlichen Kräften, die sich gegenseitig beeinflussen.

In den USA gewann der Begriff im Zusammenhang mit den Bürgerrechts- und Frauenbewegungen in den 1960er und 1970er Jahren an Aktualität und erschien in einer breiteren Diskussion. Die Forderung nach Gleichbehandlung und Chancengleichheit seitens von Frauen, Hispanics, People of Colour und anderen diskriminierten Bevölkerungsgruppen führte zu vielen rechtlichen Verfahren wegen Diskriminierung und Rassismus. Unter Rückgriff auf die Civil Rights Act von 1964 prozessierten beispielsweise mehrere Frauen und Männer gegen eine Restaurantkette, was zu einem Imageschaden der Kette führte. Um den entstandenen wirtschaftlichen Schaden in Grenzen zu halten, verpflichtete sich die Kette, die Anstellungspraxis zu ändern und mehr Angehörige von Minderheiten anzustellen. Sie versprachen zudem, vermehrt auch Produkte von Minderheitenunternehmen einzukaufen und ein Diversity-Programm zur Verhinderung von Diskriminierung umzusetzen (Ehret 2011:45). Es gab Tausende solcher Fälle in den USA, und unterdessen haben alle größeren Unternehmen eine Diversity-Managementstelle, die von vornherein sicherstellt, dass das Prinzip der Rechtsgleichheit und der Grundsatz der Nichtdiskriminierung eingehalten wird.

### Wirtschaft, Image und Kosten

Selbstverständlich sind es vornehmlich wirtschaftliche Gründe, die Firmen zu Diversity-Programmen bewegen. Aber nicht nur die Angst vor einem Imageschaden oder vor hohen Gerichtskosten sind diversity-fördernde Kräfte, sondern auch das Erschließen von neuen Märkten oder das Entwickeln von neuen Produkten und Dienstleistungen. Zudem setzen innovationsfördernde Unternehmen auf Diversity, weil sie davon überzeugt sind, dass vielfältige Teams eher Neues entwickeln können. Auch auch demografische Daten zeigen, dass Arbeitnehmende immer älter werden, sich immer mehr aus Migrationsgruppen zusammensetzen und dass immer mehr Frauen länger einer Erwerbsarbeit nachgehen. Mit einem klugen Diversity-Management können neu zusammengesetzte Erwerbstätige konfliktresistenter und produktiver begleitet und geführt werden. Letztlich, davon sind Diversity-Fachleute überzeugt, führt Diversity zum Wettbewerbsvorteil in jeder Branche (vgl. Thomas et



al. 2002). Nach Schmitt, Tuider und Witte (2015) gibt es neben dem eben beschriebenen unternehmerisch-ökonomischen Ansatz, der Diversity-Management als Teil einer umfassenden Unternehmensstrategie fasst und für die Erschließung neuer Märkte sowie Teameffizienz steht, den aus den Bürgerrechtsbewegungen entstandenen affirmativ-rechtlichen Ansatz, bei dem die Anerkennung unterschiedlicher Lebenszusammenhänge und zielgruppenspezifische Antidiskriminierungsstrategien im Zentrum stehen, den pädagogisch-organisationalen Ansatz, der für eine gesamthaft Veränderung der Institutionen einsteht und schließlich den machtkritisch-reflexiven Ansatz, bei dem kritisch nach der Bildung von Gruppenkategorien und deren Hierarchisierung von diesen gefragt wird. Gertraude Krell (2009) betont in ihrem Diversity-Zugang die (menschen-)rechtlich orientierte Equity-Perspektive, weil es um Fragen von Gerechtigkeit geht, ohne aber die wirtschaftlich-orientierte Business-Perspektive aus dem Blick zu verlieren. In jeder Institution und in jedem Unternehmen, so meint Krell, ist ohne Diversitätsmanagement die dominante Gruppe bestimmend und behält jede Entscheidungsmacht bei sich.

Die klassischen Diversity-Dimensionen (oder Merkmale) im unternehmerisch-ökonomischen Business-Ansatz sind Geschlecht, Alter, Behinderung oder Beeinträchtigung, Nationalität oder Ethnizität (in den USA Hautfarbe oder race), soziale Position (auch

Bildung und Einkommen) sowie sexuelle Orientierung. Für gesundheitsrelevante, pädagogische und soziale Praxisfelder plädieren van Keuk und Ghaderi (2011) aufgrund ihrer Berufserfahrung dafür im Diversity-Prozess ein wenig eine andere Gewichtung vorzunehmen: Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, Behinderung, soziokultureller Hintergrund, Hautfarbe und Religion/Weltanschauung; Migrationshintergrund oder -erfahrung sei dabei nur gerade ein Merkmal neben Milieu, Bildung, Einkommen, Stadt / Dorf, Sprache(n), Nationalität oder Ethnizität, die alle zum soziokulturellen Hintergrund gehören. Für die Umsetzung des Diversity-Prozesses in der Interaktion zwischen Therapeutin und Patientin beschreiben sie vier Schritte:

- Bei allen Diversity-Merkmalen die Unterschiede erkennen
- Gemeinsamkeiten wahrnehmen (beide Schritte erfolgen ohne Bewertung)
- Beweggründe, Ziele, Fähigkeiten, Bedürfnisse klären (beide Seiten nehmen ihre Positionierung vor)
- Die vorhandenen Strukturen hinterfragen, prüfen und auch neu aushandeln, damit das Ziel erreicht werden kann.

Im Gegensatz zur Kulturalisierung (oder Ethnisierung) von Differenz (siehe oben) öffnet der differenzierte Diversity-Prozess den Blick auf weitere Kategorien und beschränkt sich im Kontext von Migration nicht auf die nationale Zugehörigkeit. Dieser Prozess hilft auch, sich der eigenen Vorurteile, die wir alle haben,

bewusst zu werden und konstruktiv-reflektiert mit ihnen umzugehen. Eventuell berührt das Gegenüber bei mir etwas, das in meiner Biografie verankert ist, also eine biografisch relevante Vorerfahrung darstellt und wenig mit dem Gegenüber selbst zu tun hat. Oder vielleicht werden durch sein Verhalten für mich persönlich besonders relevante Werte und Normen angesprochen. Schliesslich hilft der Diversity-Blick auch, die Mechanismen der eigenen Institution oder Organisation zu entdecken. Die eigene Organisationskultur ist möglicherweise geprägt von diskriminierenden Strukturen, die es über kurz oder lang zu verändern gilt, da sie behindernd wirken.

Die Diversity-Brille ist also von grossem Nutzen dabei, die Vielfalt von gesellschaftlichen Identitäten zu sehen und diese in ihrer komplexen Einzigartigkeit anzuerkennen, ohne sie abzuwerten. Durch sie kann auch die eigene Institution betrachtet werden: Wie gross ist die Identitätsvielfalt in den Teams und in Entscheidungspositionen? Sind alle Zugänge in allen Gebäuden zu allen Räumen barrierefrei? Wo gibt es welche Benachteiligungen? Wer rekrutiert wie neues Personal? Gibt es eine Organisationskultur des gegenseitigen Respekts und des absoluten Diskriminierungsverbots? Wie ist der Umgang mit der älter werdenden Belegschaft? Wird Mehrsprachigkeit als Resource honoriert? Werden im Ausland erworbene Berufsqualifikationen anerkannt? Etc., etc. Diversity unterstützt demnach auch die Organisationsentwicklung und hilft, den gesellschaftlichen Wandel positiv zu begleiten, damit alle dabei gewinnen können.

In der Fachliteratur wird jedoch auch angemerkt, dass es mit Sehen und Anerkennen von Vielfalt noch nicht getan sei, und gefordert ein kritischerer Blick auf Unterscheidungen, Machtverhältnisse und Ideologien, die Über- und Unterlegenheit in der Gesellschaft herstellen (Crenshaw 2010, Hafen und Gretler-Heusser 2008, Purtschert 2007, Reddy 2013), gefordert ist. Will man diese Kritik ernst nehmen und die Tatsache mit in Betracht ziehen, dass es bei allen Diversity-Dimensionen privilegierte und nicht-privilegierte Pole gibt sowie dass die Wechselwirkungen zwischen den Dimensionen äusserst relevant sind, dann bietet sich das Modell der Intersektionalität an.

### **Intersektionalität**

Das in der schwarzen Feminismus-Debatte in den USA entwickelte Modell der Intersektionalität (intersection dt. die Strassenkreuzung) will ebenso wie Diversity Verborgenes bezüglich Vielfalt sichtbar machen, fokussiert jedoch viel stärker noch als Diversity auf rechtliche Normen und institutionelle Muster, die die Marginalisierung von Personen auf der einen Seite und die Privilegierung von anderen Personen auf der anderen Seite reproduzieren und begünstigen. Intersektionalität zeigt auf, wie die gesellschaftlichen Un-

terschiede miteinander verschränkt sind und sich gegenseitig verstärken. Als schwarze Juristin hat Kimberlé Crenshaw das Bild der Strassenkreuzung entwickelt, um aufzuzeigen, dass sich die einzelnen Dimensionen an unterschiedlichen Positionen mit anderen überkreuzen und dadurch unterschiedliche Erfahrungen resultieren. Wenn sich also bei der Dimension Geschlecht «Frau» mit der Position «dunkelhäutig» oder «schwarz» bei der Dimension Hautfarbe überkreuzt, besteht ein grösseres Risiko, sowohl von Sexismus oder Geschlechterdiskriminierung als auch von Rassismus betroffen zu sein, als wenn sich die Position «Frau» mit der Position «helle Hautfarbe» überkreuzt. Dabei handelt es sich nicht einfach um Sexismus plus Rassismus, sondern um eine Wechselwirkung und Gleichzeitigkeit der beiden Diskriminierungsformen. Kommt noch die Position «niedrige ökonomische Schicht» dazu, verstärkt sich das Risiko zusätzlich. Crenshaw will darauf aufmerksam machen, dass jede Diversity-Dimension in sich heterogen ist, wir jedoch oft von einer privilegierten Position ausgehen und wenig privilegierte Positionen dadurch in Vergessenheit geraten. Crenshaw untersuchte Rechtsfälle, bei denen schwarze Frauen Anklage erhoben wegen Diskriminierung. Sie stellte fest, dass Gesetze gegen Frauendiskriminierung implizit vom Standard «weisse Frau» und Gesetze gegen Rassendiskriminierung implizit vom Standard «schwarzer Mann» ausgehen. Somit ist die Erfahrungswelt von schwarzen Frauen rechtlich nicht berücksichtigt. Crenshaw plädiert dafür, verschiedene Kategorien immer in ihren Überkreuzungen zu denken (Crenshaw 2013).

Bei Intersektionalität sind alle Diskriminierungen gleichwertig. Es geht nicht darum, verschiedene Diskriminierungstypen zu bewerten oder als schlimmer oder weniger schlimm einzustufen, sondern die blinden Flecken aufzudecken. Für Katrin Meyer geht es bei Intersektionalität darum «(..) die komplexen Diskriminierungserfahrungen von Menschen zu erfassen, die am Schnittpunkt von Geschlecht, 'Rasse', Ethnizität, Klasse, Sexualität und anderen Machtstrukturen mehrfach marginalisiert werden» (...) sowie aufzuzeigen, «(..) was in herrschenden Diskursen und Praktiken verborgen und unausgesprochen bleibt» (...) um damit «zu einer Veränderung der Denk- und Wissensformen bei[zu]tragen (Meyer 2017:12-13)». Dabei hat die Intersektionalitätsbrille nicht nur für die USA im Zusammenhang mit schwarzen Frauen einen grossen Nutzen, um blinde Flecken zu entdecken. Im Kontext von Migration kann darüber hinaus aufgezeigt werden, dass sich das Migrationsrecht mehrheitlich am männlichen Arbeitnehmer oder am männlichen Flüchtling orientiert und Frauen dabei «mitgedacht» sind (Gümen 1998). Dabei können sich Migrationserfahrungen von Frauen erheblich von de-

nen der Männer unterscheiden. Mitunter unterstützt sogar das Recht die Unterdrückung von Frauen mit Migrationshintergrund: bis vor Kurzem war in der Schweiz das Bleiberecht von Frauen an ihren Zivilstand gekoppelt, wodurch sie sich im Falle von häuslicher Gewalt nicht von ihren Partnern trennen konnten. Intersektionalität liefert also eine Art Analyseinstrument, mit dem hierarchisch strukturierte Gebilde von Unterschieden mit Machtstrukturen in Verbindung gesetzt werden können (Jacubowski-Torres und Ahrens 2015:187).

In der Organisationsentwicklung ist dieser Blick äußerst sinnvoll, wenn ein grundsätzlicher Wandel in Richtung mehr Gerechtigkeit angestrebt wird (vgl. Hankivsky et al. (2014). Nehmen wir an, der Ergotherapeuten-Verband Schweiz möchte eine Selbstanalyse im Sinne der oben dargestellten Erkenntnisse vornehmen. Da wäre es sicher hilfreich zu fragen, wer mit welchen Erfahrungen definiert das Problem, das wir mit der Entwicklung angehen möchten. Welche verschiedenen Gruppen innerhalb des Verbandes sind dabei wie betroffen? Welche Ungerechtigkeiten lassen sich beobachten? Was würde von wem als Erfolg des Wandels angesehen werden?

## Fazit

Diversity und Intersektionalität sind zwei relativ neue Konzepte, die in den USA entwickelt wurden und langsam auch in der Schweiz ihren Niederschlag finden. Bis anhin standen beim Thema Umgang mit Vielfalt vor allem Personen mit einem Migrationshintergrund im Zentrum, und in gesundheitsrelevanten, pädagogischen und sozialen Berufsfeldern war vor allem die Rede von Inter- oder Transkulturalität resp. inter- oder transkultureller Kompetenz gewesen. Oder man legte den Fokus auf die Geschlechtergerechtigkeit gelegt und reagierte mit Gleichstellungsprogrammen. Beide Blicke greifen zu kurz. Wir sind allgemein eine vielfältige Gesellschaft geworden. Die Ergotherapeuten selbst und ihre Patientinnen mit ihren Bedürfnissen widerspiegeln diese Vielfalt. Gemäss dem Prinzip der Rechtsgleichheit und dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung können die Konzepte Diversity und Intersektionalität dabei helfen, das eigenen Handeln zu reflektieren und die institutionellen Strukturen zu überprüfen.

## Literatur

- Althaus, F., Hudelson, P., Domenig, D., Green, A. R., & Bodenmann, P. (2010, February). Transkulturelle Kompetenz in der medizinischen Praxis. In Swiss Medical Forum (Vol. 10, No. 05, pp. 79-83). EMH Media.
- Crenshaw, Kimberlé W. (2010). Twenty years of critical race theory: Looking back to move forward. *Conn. L. Rev.*, 43, 1253.
- Crenshaw, Kimberlé W. (2013). Die Intersektion von Rasse und Geschlecht demarginalisieren: Eine Schwarze feministische Kritik am Antidiskriminierungsrecht, der feministischen Theorie und der antirassistischen Politik [Übersetzung des Originals von 1998]. In Fokus Intersektionalität (pp. 35-58). Springer VS, Wiesbaden.
- Diehm, Isabel & Radtke, Frank-Olaf (1999). Erziehung und Migration. Eine Einführung. Stuttgart.
- Domenig, Dagmar H. (2015). Transkulturelle Kompetenz: Lehrbuch für Pflege-, Gesundheits- und Sozialberufe; [Pflegeanamnese und -prozesskarte beiliegend]. Verlag Hans Huber.
- Ehret, Rebekka (2011a). Diversity–Modebegriff oder eine Chance für den strukturellen Wandel. In: Eva van Keuk, Cinur Ghaderi, Ljiljana Joksimovic und David (Hrg). Diversity. Transkulturelle Kompetenz in klinischen und sozialen Arbeitsfeldern. Stuttgart: Kohlhammer, 43-53.
- Ehret, Rebekka (2011b). Kultur, Gender und andere wirksame Machtverhältnisse im Herstellungsprozess von sozialer Ungleichheit. In Marina Chernivsky (Hrg.). Die Abwertung der Anderen: Theorien, Praxis, Reflexionen.
- Gümén, Sedef (1998): Das Soziale des Geschlechts. Frauenforschung und die Kategorie «Ethnizität». In: Das Argument. 224: 187–202.
- Hafen, Martin & Gretler Heusser, Simone (2008). Diversity Management–Mittel zur Anti-Diskriminierung, neoliberales Phänomen oder alter Wein in neuen Schläuchen? Gruppendynamik und Organisationsberatung, 39(2), 225-237.
- Hankivsky, Olena et al. (2014). An intersectionality-based policy analysis framework: critical reflections on a methodology for advancing equity. International Journal for Equity in Health, 13, 119. <http://doi.org/10.1186/s12939-014-0119-x>
- Jacubowski-Torres, Nadja & Ahrens, Lena (2015): Intersektionalität als Perspektive für die Soziale Arbeit. In: Soziale Arbeit. Zeitschrift für soziale und sozialverwandte Gebiete 64, 5.+ 6, 185-193.
- Lenthe, Ulrike (2015). Transkulturelle Pflege: kulturspezifische Faktoren erkennen-verstehen-integrieren. Facultas Verlags- und Buchhandels AG.
- Purtschert, Patricia (2007). Diversity Management. Femina Politica: Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft, 16(1), 88-96.
- Reddy, Prasad (2013). Zwischen Normalisierung und Befähigung: Diversitätsbewusste Ansätze in Theorie und Praxis sozialpädagogischer Arbeit. In Praxis geschlechtersensibler und interkultureller Bildung (pp. 239-257). Springer VS, Wiesbaden.
- Rommelspacher, Brigit (2005). Transkulturelle Beratung in der Pflege. Pflege & Gesellschaft, 10(4), 182-189.
- Schiller, Sandra (2019). Diversitätssensible Hochschullehre in den therapeutischen Gesundheitsberufen Ergotherapie, Logopädie und Physiotherapie. In Praxishandbuch Habitus-sensibilität und Diversität in der Hochschullehre (pp. 363-392). Springer VS, Wiesbaden.
- Schmitt, Caroline; Tuider, Elisabeth & Witte, Matthias D. (2015). Diversity-Ansätze: Errungenschaften, Ambivalenzen und Herausforderungen.
- Thomas, R. R., Thomas, D. A., Ely, R. J., & Meyerson, D. (2002). Harvard Business Review on managing diversity. Harvard Business School Press.
- Van Keuk, Eva & Ghaderi, Cinur (2011). Diversity-Kompetenz in der transkulturellen Psychotherapie. In: Eva van Keuk, Cinur Ghaderi, Ljiljana Joksimovic und David (Hrg.). Diversity. Transkulturelle Kompetenz in klinischen und sozialen Arbeitsfeldern. Stuttgart: Kohlhammer, 146-160.
- Williams, Jannine and Mavis, Sharon (2012). Disability as Constructed Difference. A Literature Review and Research Agenda for Management and Organization Studies. International Journal of Management Reviews 14: 159-179.

**Die Gesundheitsversorgung der Zukunft gestalten, 21. März 2021, 08.30–13.00 h**

**Interprofessionelles Online-Symposium zu Advanced Practice – EVS ist Kooperationspartner**

Die gesundheitspolitische Strategie des Bundesrats 2020-2030 strebt an, den Gesundheitszustand und die Lebensqualität der Bevölkerung zu erhalten und zu verbessern. Versorgungslücken sollen identifiziert, die interprofessionelle Zusammenarbeit und die Aufgabenverteilung kritisch geprüft werden. Das Symposium knüpft an dieser Strategie an und beleuchtet, wie Gesundheitsfachpersonen in Advanced Practice Rollen zur Verbesserung der Gesundheitsversorgung in interprofessionellen Settings beitragen und die Veränderungen im Gesundheitswesen gestalten können. In einem ersten Programmteil legen Referierende die gesundheits- und bildungspolitischen Anforderungen sowie Herausforderungen dar und diskutieren gemeinsam. Der zweite Teil ist den einzelnen Professionen gewidmet. Der ergotherapiespezifische Teil wurde mit dem EVS als Kooperationspartner vorbereitet:

- «Advanced Practice in Occupational Therapy – ein Grundlagenpapier des EVS» mit Sandra Schneider, Mitglied ZV EVS, Portfolio Bildung

- «Advanced Practice Profile entwickeln: Wenn nicht in der Handtherapie, wo dann? Wie nutzen wir die sehr guten Voraussetzungen?» Mit David Gisi, Direktor Institut für Therapien und Rehabilitation und Mel Eissens, Fachteamleiterin Handtherapie, Kantonsspital Winterthur
- «Advanced Practice in der Ergotherapie, ein gesunder Weg? Einschätzung aus Sicht der Krankenversicherung» mit Daniel Rochat, Leiter Department Leistungen und Mitglied der Geschäftsleitung SWICA Gesundheitsorganisation

Dieses interprofessionelle Online-Symposium wird erstmals gemeinsam von den Professionen Ergotherapie, Hebammen, Pflege, Physiotherapie und Ernährungsberatung gestaltet. Programm / Informationen: [www.zhaw.ch/gesundheit/ap-symposium](http://www.zhaw.ch/gesundheit/ap-symposium)

Anmeldeschluss: 14. März 2020.

Tarife: EVS-Mitglieder und ET-Studierende CHF 72.00, Nicht-Mitglieder CHF 90.00. Der Livestream-Link wird vor dem Anlass bekanntgegeben.

Nutzen Sie diese Gelegenheit, um als EVS-Mitglieder vergünstigt an diesem spannenden, zukunftsorientierten Anlass teilzunehmen!



**Orthopädie- und Rehatechnik  
Neuhaltenstrasse 1  
6030 Ebikon 041 444 10 20**

## Aquafit für die Fliesenstechnik

**Aktion 10% bis 31.03.21**

Transparent bei Aktivierung.

Hervorragende Dehnung (1000%) ohne zu reißen.

Antihhaftbeschichtetes Material.

Hervorragendes elastisches Gedächtnis .

Leicht zu schneidende Kanten.

Erhältlich in der Version mit hoher Dehnung (weich) und mit niedriger Dehnung (steif)



**Gratis Muster bestellen !**

Empfohlene Anwendungen

Unbegrenztes Potenzial für die Herstellung sehr großer bis sehr kleiner Orthesen

Weich : kleine Fingerorthesen, Daumenorthesen, Handorthesen, Handgelenk,

Steif : große Orthesen, Langarmorthesen, AFOs und Frakturverstrebungen

Die Antihhaftbeschichtung für das direkte Formen auf Bandagen unter postoper. Bedingungen

Hervorragendes Material für die Herstellung von Hartschalendruckmasken

# La voie de la diversité est semée d'intersections Diversité et intersectionnalité

**Rebekka Ehret** L'occupation axée sur les besoins se trouve au cœur de la pratique de l'ergothérapie. Au gré des mutations sociétales, la société s'est diversifiée, au même titre que les besoins des patients. Parallèlement à cette évolution, la composition d'une équipe se révèle également toujours plus diverse.

Le concept théorique de diversité encourage à appréhender la situation avec un œil averti et sensibilisé. Le concept d'intersectionnalité attire quant à lui l'attention sur le chevauchement d'inégalités sociales et permet d'éviter les «angles morts» dans sa propre organisation.

La conclusion la plus banale mais aussi la plus importante est que malgré toutes nos différences nous disposons des mêmes droits. C'est là un des plus grands acquis de l'Etat de droit libéral. Ce principe démocratique profondément ancré s'exprime aussi dans notre quotidien professionnel. Selon l'article 8 de la Constitution fédérale, tous les êtres humains sont égaux devant la loi et nul ne doit subir de discrimination du fait de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de ses convictions philosophiques ou politiques, ni du fait d'une déficience. Le principe de la non-discrimination remonte à la Convention européenne des droits de l'homme signée après la Deuxième Guerre mondiale, elle-même étant un héritage de la Révolution française de 1789. Le système féodal de l'époque fut aboli et remplacé par le principe de l'égalité de droit (liberté, égalité, fraternité). Mais à cette époque-là aussi, des inégalités subsistèrent puisque les personnes de couleur, les personnes de confession juive ainsi que les femmes n'étaient pas incluses et restaient «à part».

Dans le contexte actuel de l'Etat-nation, les principes de non-discrimination et le principe d'égalité de droit sont relativisés par le fait que les personnes migrantes sans citoyenneté suisse se voient attribuer des droits limités et des obligations supplémentaires selon leur type de permis de séjour. Toutefois, l'accès à des prestations de soins de haute qualité telle que l'ergothérapie est garanti à tous, en tant que droit fondamen-

tal, et s'oriente selon les besoins des individus et non selon leur statut de séjour.

Répondre à la diversité de tous les utilisateurs des prestations n'est toutefois pas chose aisée. Beaucoup d'ergothérapeutes ont un taux d'occupation élevé et se retrouvent donc avec une grande charge de travail. Prendre en compte les différences culturelles, les exigences liées au genre et à l'âge ainsi qu'aux déficiences et compétences spécifiques ne signifie-t-il pas une charge de travail supplémentaire?

## Changement de perspective

Afin que la diversité ne se transforme pas en tâche supplémentaire, il convient de voir les choses sous un autre angle, autrement dit de changer de lunettes. Malheureusement, en Suisse nous sommes un peu à la traîne lorsqu'il s'agit de changer de perspective. Dans les pays anglophones tels que les Etats-Unis, la Grande-Bretagne ou le Canada, la diversité est entrée dans les mœurs depuis les années 80. Les conclusions de l'ethnomédecine ont fait l'objet d'un vif intérêt très tôt dans ces pays, aussi dans les professions de la santé thérapeutiques où elles ont très vite été intégrées. Mise au défi par les différentes conceptions du corps, de la maladie, de la santé ou du bien-être et guidée par la connaissance que toutes composantes seront influencées par la dimension psycho-socio-culturelle, la diversité a joué un rôle déterminant dans la recherche et l'enseignement de ces pays. Il a fallu attendre plus longtemps pour que ce thème intéresse les pays européens.

En Allemagne, le changement de perspective a commencé au milieu des années 2000. Ce sont surtout les questions de savoir si vraiment tous les membres de la société avaient le même accès aux soins de santé et quelles étaient les raisons de cette inégalité de traite-



**Dr. Rebekka Ehret**

Ethnologue et sociolinguiste. Chargée de cours et cheffe de projet de recherche à l'Institut de développement socioculturel à la HSLU-SA. Elle a travaillé au Tribunal spécial pour la Sierra Leone à l'ONU et aux Chambres extraordinaires des tribunaux cambodgiens. Elle est spécialisée dans la migration, la diversité, l'intersectionnalité, la langue, l'identité, la communication transculturelle et la discrimination. Elle est membre du comité du dtpp (psychiatrie, psychothérapie et psychosomatique transculturelles dans l'espace germanophone) et du comité scientifique de l'ECAP.



ments. Les personnes en situation précaire et les causes complexes de l'inégalité d'accès aux soins de santé ont constitué les principaux axes de réflexion, entraînant ainsi des études sur les barrières liées au milieu social ainsi que les facteurs linguistiques et culturels (Schiller 2019:365-366).

Lorsqu'il est question de barrières linguistiques et culturelles, on sous-entend alors souvent des différences de sollicitation des prestations de santé et des différences de résultats thérapeutiques entre la population migrante et le reste de la population. En raison de cette situation, de nombreuses publications ont traité de l'approche transculturelle dans les professions de la santé (cf. notamment Domenig 2015), des soins infirmiers transculturels (cf. notamment Lenthe 2015, Rommelspacher 2005) et des compétences transculturelles (cf. notamment Althaus et al. 2010). Le concept de transculturalité fait toutefois l'objet de critiques. Lorsque l'on parle de culture des personnes

issues de la migration, on entend par là bien souvent la culture du pays d'origine, c'est-à-dire la culture nationale ou ethnique. En outre, cette culture est souvent considérée comme l'élément marquant l'ensemble du groupe (collectivement donc), et ainsi comme une caractéristique déterminante au moyen de laquelle le comportement futur d'une personne ou d'une famille de ce groupe pourra être prédit. Les détracteurs de cette vision rigide de la culture, qui n'est d'ailleurs pas prouvée empiriquement, arguent qu'en analysant les migrants sous le prisme de la «culturisation», cela les réduit à une seule et même catégorie, malgré l'hétérogénéité pourtant existante. Ce faisant, les migrants sont relégués au rang des «autres», distincts de la norme, et se retrouvent par conséquent «déclassés», et hiérarchisés (sans accès à l'éducation, empreints de traditions, autoritaires, patriarcaux, etc.). La littérature spécialisée parle ici d'une «essentialisation de la différence» (Diehm et Radtke 1999, Ehret 2011a, Ehret 2011b). L'essentialisation de la différence ne se pratique pas seulement dans le domaine de la migration mais aussi sur les questions de genre (exemple type: les femmes sont par nature meilleures pour le travail de care) ou lorsqu'il est question de «handicap» (les études partent souvent du principe que toutes les personnes en situation de handicap ont des expériences, perspectives et priorités similaires, qui diffèrent de celles des personnes qui ne sont pas en situation de handicap (Williams et Mavis 2012)).

### **Conception américaine de la diversité**

Telle une nouvelle paire de lunettes, la diversité permet d'entrevoir toute la complexité qui caractérise les utilisateurs des prestations d'ergothérapie et d'appréhender sous un autre angle le travail qui y est lié, sans le considérer comme une charge supplémentaire. Il est intéressant de noter que le mot anglais diversity désignait, à son apparition en 1340, la condition et la caractéristique même de l'altérité (Ehret 2011:44). Aujourd'hui, le terme de diversité en français est employé pour décrire la variété et l'hétérogénéité, comprenant à la fois des domaines d'égalité et de différence ou d'unité et de différence, comparable à un champ regroupant des forces opposées qui s'influencent mutuellement.

Aux Etats-Unis dans les années 60 et 70, le terme de diversity a été employé dans le cadre des revendications des mouvements de défense de droits civiques et féministes, et s'est inscrit dans un débat plus large. La revendication d'une égalité de traitement et d'une égalité des chances émanant des femmes, des Hispaniques, des personnes de couleur et d'autres communautés discriminées a permis d'entamer de nombreuses procédures juridiques pour discrimination et racisme. Par exemple, en vertu du Civil Rights Act de

1964, plusieurs femmes et hommes ont intenté un procès à une chaîne de restaurants, ce qui a porté atteinte à l'image de la chaîne. Afin de limiter les pertes économiques engendrées, la chaîne s'est engagée à changer ses pratiques d'embauche et à employer plus de personnes appartenant aux communautés minoritaires. Elle a également promis d'acheter plus de produits en provenance d'entreprises de milieux minoritaires et de mettre en place un programme de promotion de la diversité visant à lutter contre la discrimination (Ehret 2011:45). Des milliers de cas similaires peuvent être relevés aux Etats-Unis et toutes les grandes entreprises disposent désormais d'un organe de gestion de la diversité dont la mission prioritaire est de garantir l'application du principe d'égalité de droit et de la non-discrimination.

Bien entendu, ce sont avant tout des considérations économiques qui incitent les entreprises à opter pour ces programmes de promotion de la diversité. Si la peur de ternir la réputation de l'entreprise ou celle de devoir engager des frais de procédure élevés encouragent la promotion de la diversité, cette dernière ouvre aussi aux entreprises la perspective de nouveaux marchés ou le développement de nouveaux produits et services. En outre, les entreprises

innovantes misent également sur la diversité car elles sont convaincues que des équipes hétérogènes sont plus aptes à devenir pionnières dans leur domaine. Les données démographiques tendent à prouver que l'âge moyen des employés est toujours plus élevé, que ces employés sont toujours plus souvent issus de la migration et que les femmes poursuivent toujours plus longtemps une activité salariée. Une gestion intelligente de la diversité permettra de créer et de mener une nouvelle population active, plus résistante aux conflits et plus productive. Enfin, les spécialistes de la diversité s'accordent à penser que la diversité constitue un avantage concurrentiel dans chaque branche (cf. Thomas et al. 2002).

Selon Schmitt, Tuider et Witte (2015), il existe d'autres approches de la gestion de la diversité que celle économique et entrepreneuriale décrite plus haut, qui fait partie intégrante de la stratégie de l'entreprise et sert à ouvrir de nouveaux marchés ainsi qu'à rendre les équipes plus efficaces. En effet, une autre approche est née des mouvements de revendication des citoyens, plaçant au centre des préoccupations la reconnaissance de contextes de vie différents et la mise en place de stratégies anti-discrimination propres aux groupes-cibles. Une approche pédagogique et organisationnelle aspire quant à elle à une modification globale des institutions. Enfin, l'approche proposant

une réflexion critique sur le pouvoir consiste à interroger sous un angle critique la formation de catégories de communautés et leur hiérarchisation. Gertraude Krell (2009) privilégie une approche de la diversité en lien avec les droits (humains), orientée sur l'équité, car il s'agit bien selon elle d'une question de justice sans pour autant perdre de vue l'approche économique et commerciale. Selon Krell, dans chaque institution et chaque entreprise, en l'absence de gestion de la diversité, le groupe dominant restera celui qui décide et qui conservera le pouvoir de décision.

Les dimensions (caractéristiques) classiques de la diversité dans l'approche entrepreneuriale-économique sont le sexe, l'âge, le handicap ou la déficience, la nationalité ou l'ethnicité (aux Etats-Unis, la couleur de la peau ou la race), la position sociale (également l'éducation et le revenu) ainsi que l'orientation sexuelle. Pour les milieux de pratique de la santé, de la pédagogie et du social, van Keuk et Ghaderi (2011) plaignent, au vu de leur expérience professionnelle, pour une pondération légèrement différente dans le processus de diversité: le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap, l'origine socioculturelle, la couleur de la peau et la religion/les croyances; l'origine ou l'expérience migratoire n'est qu'une caractéris-

tique parmi d'autres, telle que le milieu, l'éducation, le revenu, la ville / le village, la/les langue(s), la nationalité ou l'origine ethnique, qui appartiennent toutes au contexte socioculturel. Elles décrivent les quatre étapes suivantes pour mettre en œuvre le processus de diversité dans l'interaction entre la thérapeute et le patient:

- Reconnaître les différences pour chacune des caractéristiques de la diversité
- Percevoir les similitudes (les deux étapes se font sans porter de jugement)
- Clarifier les motivations, objectifs, compétences et besoins (ainsi, les deux parties se positionnent)
- Remettre en question les structures existantes, les examiner et si nécessaire les revoir pour pouvoir atteindre les objectifs.

Contrairement à la culturalisation (ou ethnicisation) de la différence (voir plus haut), le processus de diversité différenciée ouvre des perspectives sur d'autres catégories et ne se limite pas à l'appartenance nationale dans le contexte migratoire. Ce processus permet aussi d'aller à l'encontre des préjugés, que nous pouvons toutes avoir, et de les gérer de façon consciente et constructive. Il est possible que la personne en face de moi touche quelque chose profondément ancré dans mon parcours personnel, c'est-à-dire qui représente une expérience antérieure biogra-



phiquement pertinente et qui finalement ne concerne pas l'autre personne. Ou peut-être que son comportement touchera des valeurs et normes particulièrement importantes et ancrées en moi.

Finalement, la vision de la diversité contribue également à révéler les mécanismes de notre propre institution ou organisation. Notre propre culture organisationnelle est peut-être empreinte de constructions discriminatoires, qui doivent être modifiées tôt ou tard car elles sont handicapantes.

### **Et le vieillissement des employés?**

Le prisme de la diversité se révèle d'une grande utilité pour entrapercevoir la diversité des identités composant la société, et pour les reconnaître dans leur singularité complexe sans pour autant les dévaloriser. Grâce à elles, il est possible d'évaluer notre propre institution: Quelle est la place donnée à la diversité des identités dans les équipes et chez les cadres? Les entrées de tous les bâtiments et de toutes les pièces sont-elles sans obstacle? Quelles sont les inégalités existantes et où se trouvent-elles? Qui recrute le nouveau personnel et comment? Appliquons-nous une culture organisationnelle de respect mutuel et de non-discrimination absolue? Comment faire face au vieillissement des employées? Le multilinguisme est-il une ressource reconnue? Les qualifications professionnelles acquises à l'étranger sont-elles reconnues? La diversité encourage donc aussi le développement organisationnel et contribue à accompagner favorablement le changement de société afin que celui-ci profite à chacun.

Toutefois, la littérature spécialisée relève qu'il ne suffit pas de voir et de reconnaître la diversité. Elle appelle à porter un regard plus critique sur les distinctions faites, les relations de pouvoir et les idéologies qui établissent la supériorité et l'infériorité dans la société (Crenshaw 2010, Hafen et Gretler-Heusser 2008,

Parutschert 2007, Reddy 2013). Si l'on veut prendre cette critique au sérieux et tenir compte du fait qu'il existe des axes privilégiés et non privilégiés dans toutes les dimensions de la diversité et que les interactions entre ces dimensions sont extrêmement pertinentes, alors le concept de l'intersectionnalité peut s'avérer utile.

### **Intersectionnalité**

Le concept de l'intersectionnalité, développé dans le féminisme noir aux Etats-Unis, tend, au même titre que la diversité, à mettre en évidence les aspects cachés de la diversité, mais se concentre encore plus que le concept de diversité sur les normes juridiques et les schémas institutionnels qui reproduisent et favorisent la marginalisation de certaines personnes, d'une part, et le traitement privilégié d'autres personnes, d'autre part. L'intersectionnalité démontre les liens étroits existants entre les différences sociétales et la façon dont elles se renforcent entre elles. La juriste noire Kimberlé Crenshaw a utilisé l'image d'une intersection de routes pour montrer que les différentes dimensions se croisent à différentes positions et niveaux, ce

Ainsi, les expériences vécues par les femmes noires ne sont pas prises en compte par la loi.

qui donne lieu à des expériences diverses et variées. Ainsi, lorsque la dimension de genre «femme» croise celle de la couleur de peau «foncée» ou «noire», le risque de sexism ou de discrimination de genre ainsi que de racisme est bien plus élevé que lorsque la catégorie «femme» recoupe l'élément couleur de peau «claire» ou «blanche».

Il ne s'agit pas là simplement de sexism couplé de racisme, mais d'une interaction et d'une simultanéité de deux formes de discrimination. Si l'on ajoute à cela la position de «milieu économique défavorisé», le risque est encore plus grand. Ainsi, K. Crenshaw veut attirer l'attention sur le fait que chaque dimension de la diversité est hétérogène, mais que nous partons souvent d'une position privilégiée et que, ce faisant, nous oubliions les positions les moins privilégiées. K.



Crenshaw a mené des recherches sur des affaires judiciaires dans lesquelles des femmes noires ont porté plainte pour discrimination. Elle a constaté que les lois contre la discrimination à l'égard des femmes supposent implicitement la norme de «femme blanche» tandis que les lois contre la discrimination raciale supposent implicitement la norme d'«homme noir». Ainsi, les expériences vécues par les femmes noires ne sont pas prises en compte par la loi. K. Crenshaw plaide pour que les différentes catégories soient toujours pensées en fonction de leurs intersections (Crenshaw 2013).

Avec le concept de l'intersectionnalité, toutes les discriminations sont placées sur un même plan d'égalité. Il ne consiste pas à évaluer les différents types de discrimination, en les classant notamment par ordre de gravité, mais a pour objectif de révéler les angles morts. Pour Katrin Meyer, l'intersectionnalité permet de saisir les expériences complexes de discrimination des personnes qui marginalisées plusieurs fois à l'intersection sexe, «race», appartenance ethnique, classe sociale, sexualité et autres structures de pouvoir, de même que de montrer les aspects cachés et inexprimés dans les discours et pratiques dominants afin de contribuer à un changement de mentalité et à une évolution des connaissances (Meyer 2017:12-13). Ainsi, le prisme de l'intersectionnalité se révèle être d'une grande utilité pour révéler les angles morts, et ce pas seulement pour les femmes noires aux Etats-Unis. Dans le contexte migratoire, il convient de mentionner qu'une grande partie de la législation migratoire se réfère au travailleur masculin ou au réfugié masculin, et que les femmes sont automatiquement «y comprises» (Gümen 1998). Et pourtant, les expériences de migration des femmes peuvent s'avérer bien différentes de celles des hommes. Parfois même, la loi encourage l'oppression des femmes issues de la migration: jusqu'à peu, en Suisse, le droit de séjour des femmes était lié à leur statut marital, ce qui les empêchait de se séparer de leur partenaire en cas de violence domestique. Avec l'intersectionnalité, nous disposons d'un outil d'analyse permettant de mettre

en relation des structures hiérarchisées de différences avec des structures de pouvoir (Jacobowski-Torres et Ahrens 2015:187).

Dans le domaine du développement organisationnel, ce point de vue peut être extrêmement utile lorsqu'on aspire à un changement fondamental vers plus d'équité (cf. Hankivsky et al., 2014). Supposons que l'Association suisse des ergothérapeutes veuille s'analyser sous l'angle des concepts présentés ci-dessus. Il serait alors certainement utile de se demander qui et avec quelle expérience, peut définir le problème que nous voulons aborder dans le cadre d'une évolution? Quels sont les différents groupes concernés au sein de l'association et comment le sont-ils? Quelles injustices sont observées? Qu'est-ce qui serait considéré comme un succès dans l'évolution découlant de cette analyse et par qui?

### Conclusion

La diversité et l'intersectionnalité sont deux concepts relativement nouveaux, développés aux Etats-Unis, et qui peu à peu trouvent un écho en Suisse. Jusqu'à présent, le thème de la diversité s'est principalement concentré sur les personnes issues de la migration, ainsi que dans les domaines de la santé, de la pédagogie et des professions sociales, où il a surtout été question de compétences interculturelles ou transculturelles. L'accent a également été porté sur l'équité des genres, favorisant alors la mise en place de programmes d'égalité des genres. Toutefois ces deux approches restent insuffisantes.

Nous vivons dans une société qui se caractérise par une diversité généralisée. Les ergothérapeutes elles-mêmes ainsi que leurs patientes et leurs besoins sont le reflet de cette diversité. Au travers des principes d'égalité de droit et de non-discrimination, les concepts de diversité et d'intersectionnalité encouragent à réfléchir à ses propres actions et à revoir les structures institutionnelles.

Bibliographie: voir page 15