

Diversity und Gender Mainstreaming

Für eine vielfältige Gesellschaft

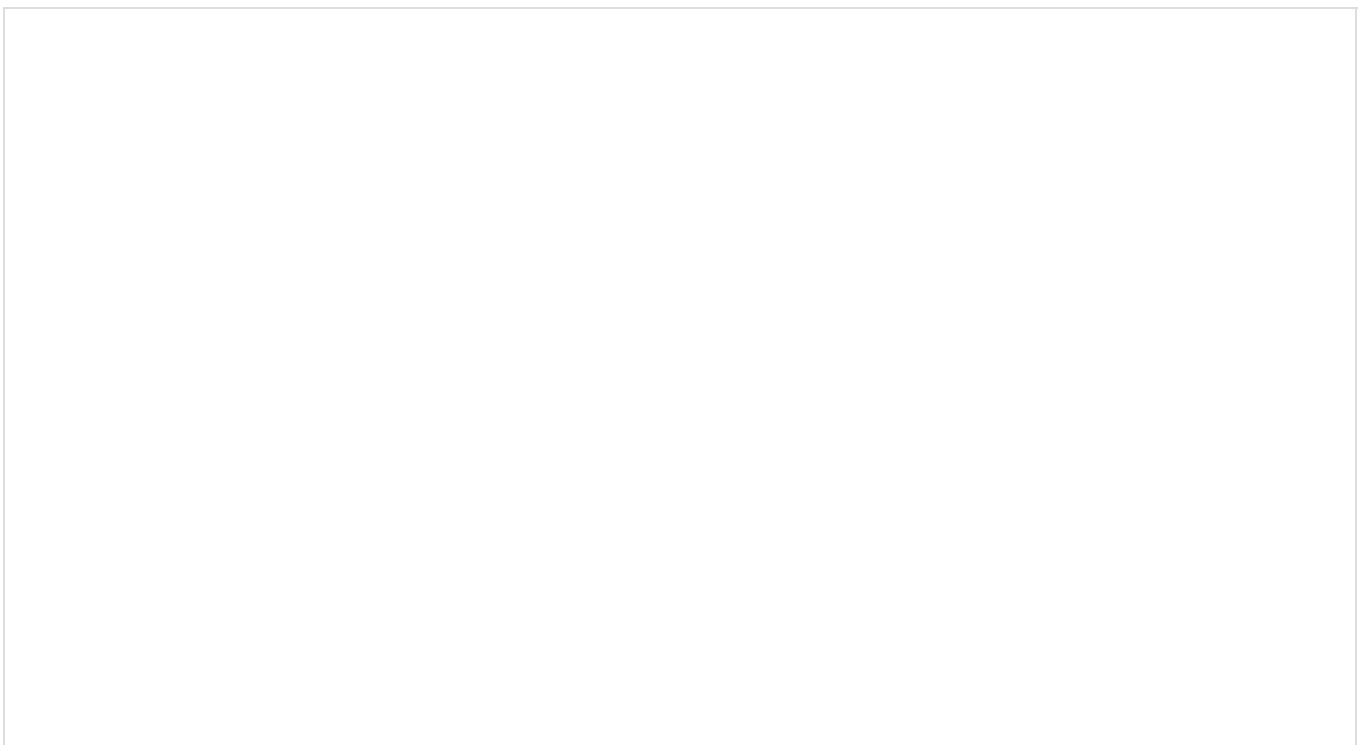


Menschen laufen über einen bunt eingefärbten Zebrastrifen. Foto: Photo by Ryoji Iwata on Unsplash; Bearbeitung: LpB BW.

Jeder Mensch ist einzigartig und sorgt damit für Vielfalt in unserer Gesellschaft. Das Konzept **Diversity** greift diese Vielfalt auf und setzt sich für die Anerkennung und Wertschätzung aller Menschen ein. Diversity betrifft somit jeden!

Das Land Baden-Württemberg thematisiert mit dem *Aktionsplan für Akzeptanz und gleiche Rechte* den Umgang mit Diversity in unserer Gesellschaft. Und auch immer mehr Unternehmen setzen sich aktiv mit der gleichberechtigten Teilhabe aller Mitarbeiter*innen auseinander.

Video-Playliste der Landeszentrale zum Thema Diversity



Themenübersicht

Kurz & Knapp: Diversity einfach erklärt

Was ist Diversity?

Material der Landeszentrale

Diversity in Deutschland

Gesetzliche Grundlage: Diversity ist Pflicht!

Diversity in der Sprache

Diversity in der Arbeitswelt

Diversity Kategorien

Die sechs Primärdimensionen von Diversity:

Weitere Informationen

Kurz & Knapp: Diversity einfach erklärt



Diversity. Foto: LpB/Franziska Christ.

Was ist Diversity?

Diversity ist ein Ansatz, der die Vielfalt in unserer Gesellschaft aufzeigen möchte. Alle Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht, Alter oder ihrer Religion oder Herkunft, sollen Anerkennung empfinden und wertgeschätzt werden. Diversity hinterfragt unseren Umgang mit Vielfalt in unserer Gesellschaft. Ein Ziel ist zum Beispiel, Benachteiligung in der Arbeitswelt und in der Öffentlichkeit zu vermeiden. Das Gegenteil von Diversity ist Diskriminierung.

Beispiele für Diversity im Alltag:

- Eine Veranstaltung am Abend plant der Veranstaltende mit Kinderbetreuung, damit auch Eltern den Termin wahrnehmen können.
- Ein Betriebsausflug zum Wandern wird so gestaltet, dass die ältere Belegschaft, die nicht mehr gut zu Fuß ist, auch mitkommen kann.

Es gibt natürlich viele weitere Beispiele. Diversity lenkt den Fokus darauf, dass wir in allem, was wir tun, an alle Gruppen unserer Gesellschaft denken und keine davon benachteiligen.

Wie könnte man auf Deutsch dazu sagen?

Auf Deutsch kann man „Diversity“ direkt mit „Diversität“, „Vielfalt“ oder auch „Unterschiedlichkeit“ übersetzen. Diversity ist antidiskriminierend.

Muss Diversity sein?

Ja, denn Diversity ist gesetzlich auf internationaler, Bundes- und Länderebene verankert.

Warum muss das Bewusstsein für die Vielfalt erhöht werden?

Unsere Gesellschaft ist bereits vielfältig. In Deutschland und Baden-Württemberg leben zum Beispiel Menschen unterschiedlichen Alters, Geschlechts, oder mit unterschiedlicher sozialer und kultureller Herkunft. Diese Vielfalt unserer Gesellschaft soll nicht als Bedrohung wahrgenommen werden – sondern als Chance. Der Diversity-Ansatz kann hierbei helfen.

Was ist Gender Mainstreaming?

Gender Mainstreaming ist eine langfristige Strategie zur Förderung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern. Gender Mainstreaming bedeutet, in allen Planungs- und Entscheidungsprozessen von vornherein Gleichstellungsaspekte zu beachten und für deren Umsetzung Verantwortung zu übernehmen.

Was ist Diversity?



Zitate zu Gleichberechtigung. Foto: Photo by Matteo Paganelli on Unsplash.com.

Der Begriff Diversity stammt aus dem Englischen und kann mit „Vielfalt“ oder „Vielfältigkeit“ übersetzt werden. Diversity erkennt **die Vielfalt aller Menschen** an. Mit dem Begriff gemeint ist jedoch mehr als die reine Anerkennung; Diversity fordert den bewussten **Umgang mit Vielfalt** in der Gesellschaft und fragt: Wie können wir Diversity umsetzen?

Dieses organisatorische und gesellschaftspolitische Konzept wirbt für einen wertschätzenden, respektvollen Umgang mit Verschiedenheit und Individualität der Bürgerinnen und Bürger.

Diversity-Ziele

Diversity hat den Abbau von Diskriminierung und die Förderung von Chancengleichheit zum Ziel und macht sich für eine bunte, diverse und heterogene Gesellschaft stark. Ziel des Diversity-Konzeptes aus unternehmerischer Sicht ist es, Benachteiligungen in Unternehmen zu vermeiden und die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den Unternehmenserfolg als Chance zu nutzen. Dieses Vorgehen wird als „**Diversity-Management**“ bezeichnet.

Dimensionen von Diversity

Diversity bezieht sich auf sichtbare und unsichtbare Merkmale jedes Menschen. Dazu gehören unter anderem

- das Geschlecht,
- die soziale und kulturelle Herkunft,
- das Alter,
- die sexuelle Orientierung,
- der Familienstand,
- die physische und psychische Verfassung.

Weitere Informationen zu den Primär- und Sekundärdimensionen von Diversity

+ Woher kommt der "Diversity"-Begriff?

Material der Landeszentrale

Vielfalt im Unterricht und Weiterbildungsmöglichkeiten



Publikation Politik & Unterricht: Vielfalt in der Schule P&U 2018-4: Konzepte und Methoden für die Unterrichtspraxis

Unterrichtspraktische Hinweise sowie Texte und Materialien:

- Baustein A: Vorurteile und Ausgrenzung
- Baustein B: Leben in einer vielfältigen Gesellschaft

[zum Shop \(Printprodukt bestellen\)](#)

[zum Download \(kostenlos\)](#)

E-Learning-Kurse

"Gender Mainstreaming" und "Diversity"

Diese E-Learning-Kurse werden von der Landeszentrale für politische Bildung angeboten.

Fair und verschieden! Diversity in Baden-Württemberg



Der Kurs

Vielfalt, Heterogenität und Meinungsfreiheit sind ein hohes Gut und absolute Bereicherung in unserer freien Gesellschaft. Der Online-Kurs "Baden-Württemberg: Fair und verschieden! Diversity im Land" gibt einen Überblick über das Thema Vielfalt, erläutert Begriffe, zeigt Beispiele auf und stößt Denkprozesse an.

Weitere Infos

[zum Kurs](#)

[Handreichung zum Kurs](#)

Gender Mainstreaming



Der Kurs

Der E-Learning Kurs "Gender Mainstreaming" bietet den Teilnehmenden sowohl einen Überblick über das Thema Gender Mainstreaming, als auch ein Handwerkszeug für die Umsetzung des Themas im Alltag.

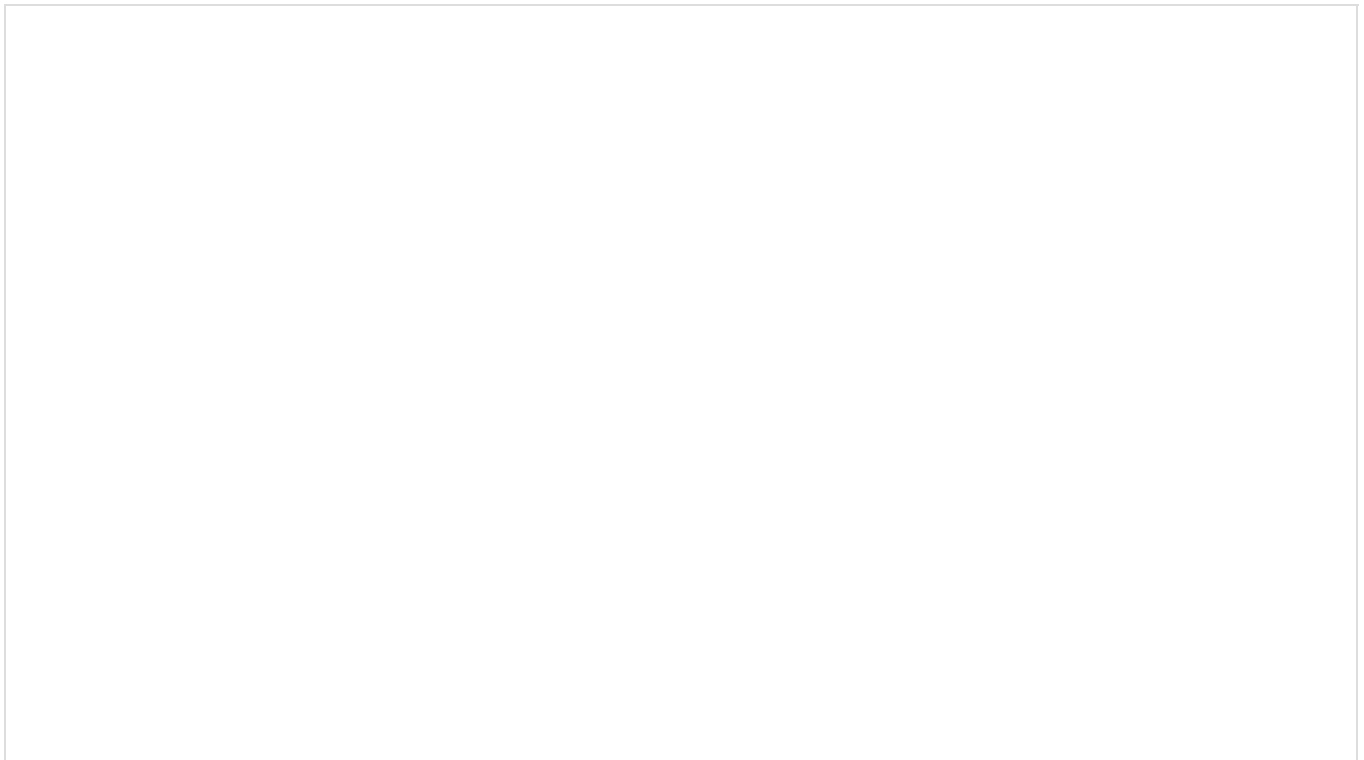
mehr

Zum E-Learning-Kursbereich:

Den Zugangsschlüssel zu Ihrem Kursraum erhalten Sie zu Beginn des Kurses.

Zum Kursbereich

Diversity in Deutschland



Mit einer Bevölkerung von mehr als 82 Millionen Einwohnerinnen und Einwohnern ist Deutschland die bevölkerungsreichste Nation der Europäischen Union und auch eine der vielfältigsten. Fast 19,3 Millionen Menschen in Deutschland haben einen Migrationshintergrund. 10,8 Millionen Menschen leben mit einer schweren Behinderung. Es gibt über 400 religiöse Gemeinschaften und 7,4 Prozent der deutschen Bevölkerung bezeichnen sich als LGBT: lesbisch, schwul, bisexuell und/oder transgender.

Diversity spielt in Deutschland eine große Rolle, dennoch setzten sich im Jahr 2016 nur 1/3 der deutschen Unternehmen für ein Diversity-Management ein. Besonders auffallend sind die Zahlen zu Frauen in Führungspositionen: Im Jahr 2017 waren nur 30,9 Prozent der Führungspositionen in deutschen Unternehmen von Frauen besetzt.

Weitere Informationen:

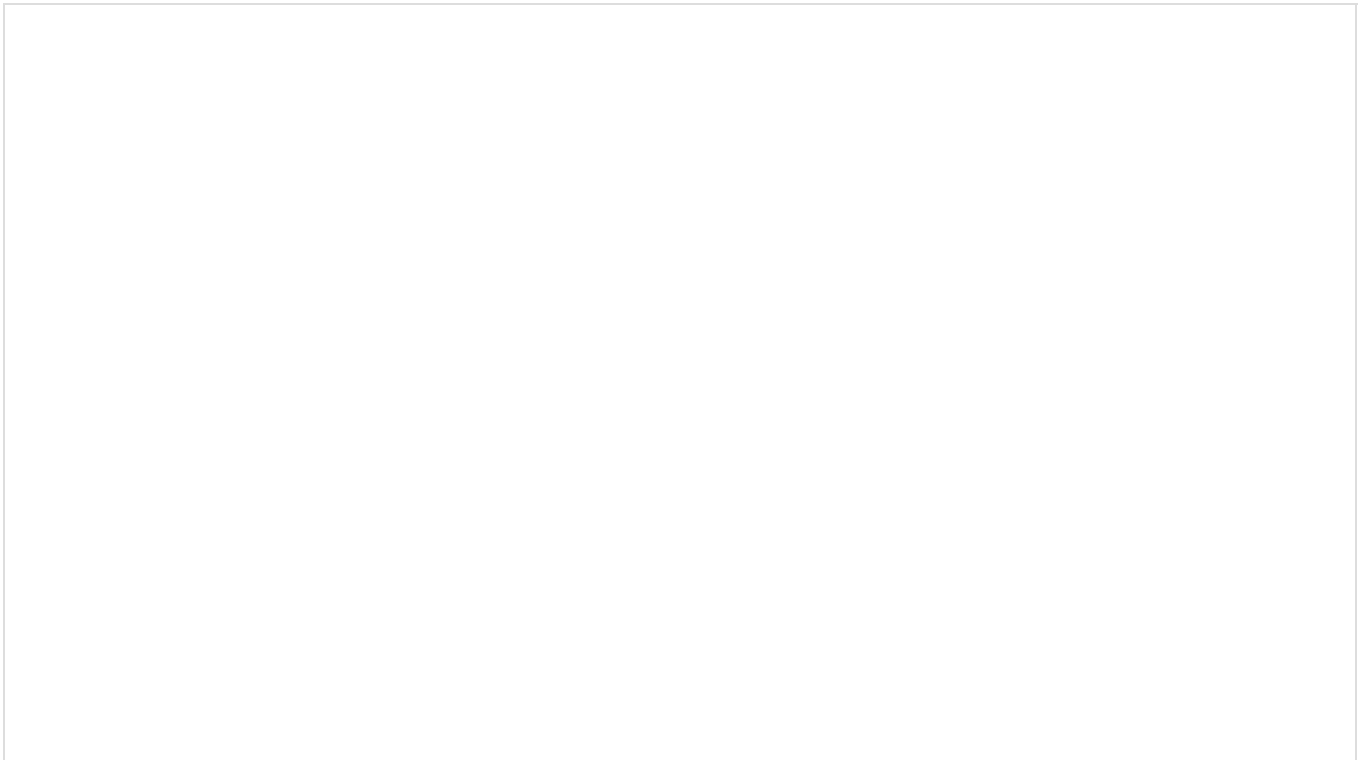
- *Charta der Vielfalt*



Diversity. Foto: dpa picture alliance / blickwinkel/McPHOTO/ADR.

Gesetzliche Grundlage: Diversity ist Pflicht!

Chancengleichheit und Gleichbehandlung



Diversity ist nicht nur „nice to have“, also eine nette Idee. **Diversity ist Pflicht, denn Diversity ist gesetzlich verankert. Die Gesetze und Verträge verpflichten zu Chancengleichheit und Gleichbehandlung.**

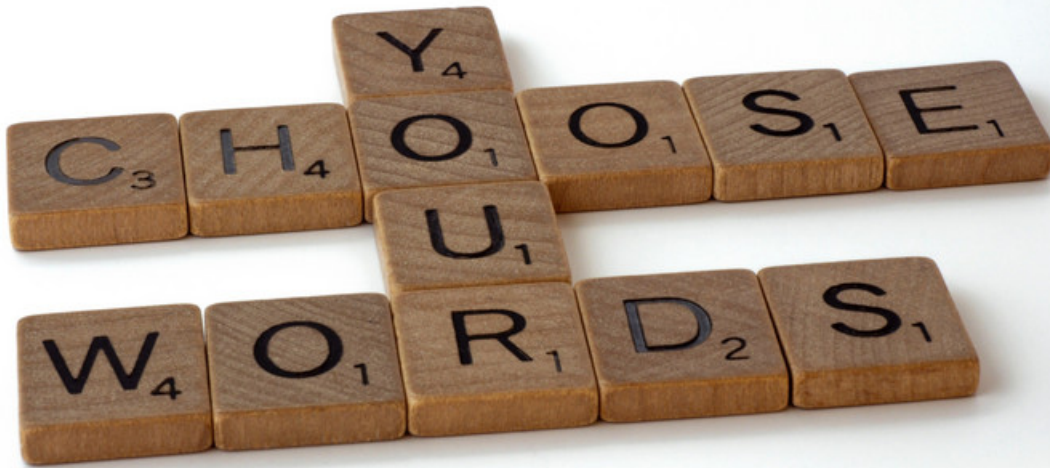
Einige wichtige Gesetze:

- *AGG: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (§1)*
- *BGG: Behindertengleichstellungsgesetz (§1)*
- *EU Vertrag (Artikel 1)*
- *Grundgesetz (Artikel 1 und Artikel 3)*
- *UN-Menschenrechte (Artikel 2 [Verbot der Diskriminierung])*
- *ChancenG: Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit (§1)*



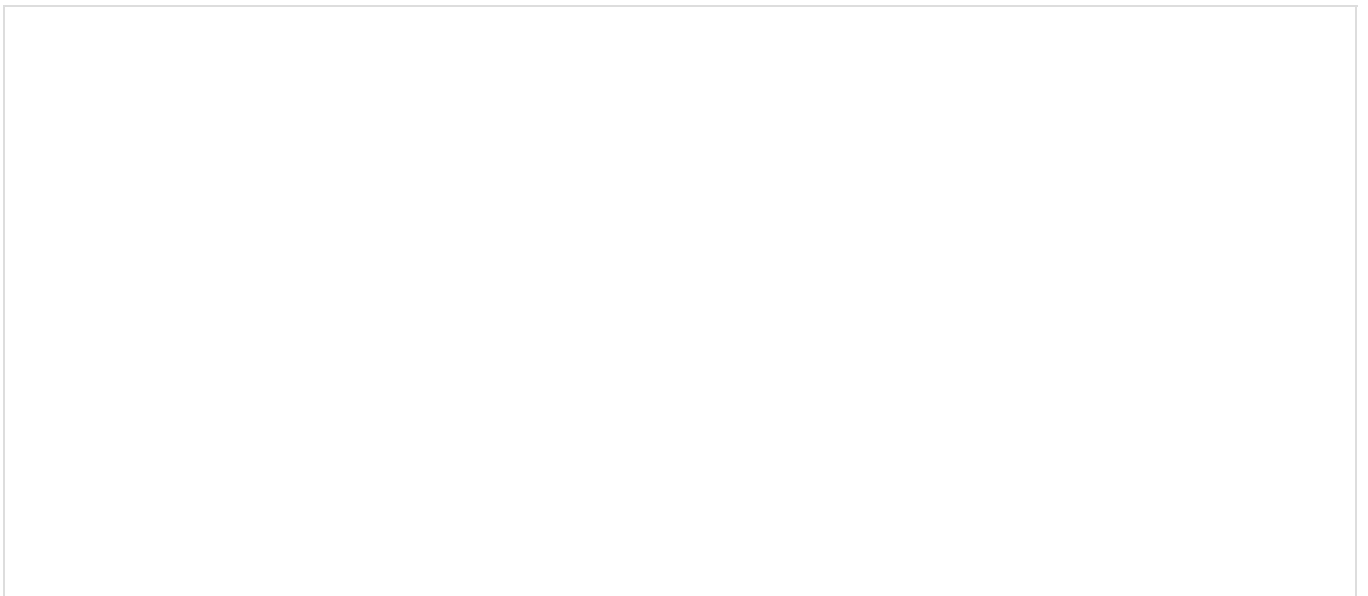
Nenoherz in Regenbogenfarben. Foto: Photo by Jiroe on Unsplash.com.

Diversity in der Sprache



Auch in der Arbeitswelt ist es wichtig, die richtigen Worte zu verwenden.

Sprache kann für alle Diversity-Dimensionen mehr Sensibilisierung, Teilhabe und Gleichberechtigung bedeuten. Wir können sie anpassen und verändern und dafür sorgen, dass wir ohne Barrieren miteinander kommunizieren können.



Geschlechtergerechte Sprache

Geschlechtergerechte Sprache und sensible Formulierungen sind für die Berücksichtigung von Vielfalt und Gender besonders wichtig. In der geschriebenen Sprache ist das Sternchen zwischen weiblicher und männlicher Form für geschlechtergerechte Formulierungen weit verbreitet. Es umfasst nicht nur Frau und Mann, sondern die Vielzahl von Geschlechtsidentitäten. Auch der Gendergap - Unterstrich - findet häufig Verwendung. Im Gegensatz zum Gendersternchen bezieht sich der Gendergap nicht nur auf Geschlechtsidentitäten, sondern auf die Vielfalt aller Menschen.

Beispiel: Leser*innen, Leser_innen

Die Stadt Freiburg veröffentlichte 2017 den Leitfaden "*Gender & Diversity in Wort und Bild. Formen antidiskriminierender Sprachhandlungen*". Dort gibt es zusätzliche Tipps, wie Sie Vielfalt und Gender in Publikationen konsequent berücksichtigen können.

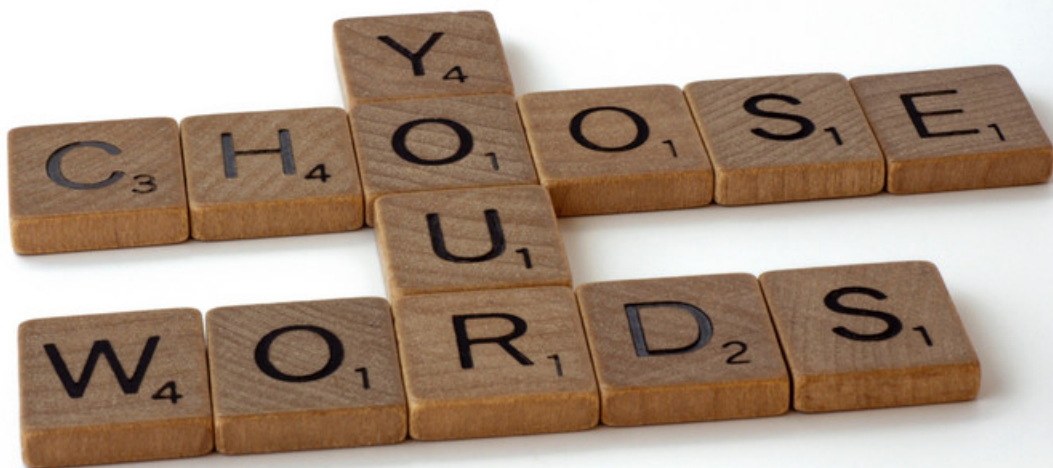
Leichte Sprache

Um Menschen mit Migrationshintergrund oder mit Lernschwäche den Alltag zu erleichtern, gibt es die sogenannte "leichte Sprache". Gesetzestexte, Pressemitteilungen und E-Mails sind nicht immer einfach zu verstehen. Wenn sie aber in leichter Sprache verfasst werden, kann das die gleichberechtigte Teilhabe erleichtern. Regeln für die leichte Sprache sind vor allem kurze Sätze und einfache Satzkonstruktionen. Außerdem sollte man darauf achten, nur eine Aussage pro Satz zu äußern und ohne Genitiv zu formulieren. Auch Wiederholungen und der Gebrauch von Umgangssprache vereinfachen das Textverständnis.

Beispiel: Statt "Das Amt ist gut an den öffentlichen Nahverkehr angeschlossen" lieber "Das Amt erreicht man gut mit Bus und Bahn."

Weitere Informationen zur diversitygerechten Sprache finden Sie im *Ratgeber zur leichten Sprache* des Sozialministeriums, Baden-Württemberg.

Diversity in der Arbeitswelt



Auch in der Arbeitswelt ist es wichtig, die richtigen Worte zu verwenden.

+ Rechtliches

+ Diversity Management und Gender Mainstreaming

Beispiele für Diversity-Instrumente in der Praxis

Zum Beispiel Autohersteller spielen beim Diversity-Management in der ersten Reihe. Daimler, Audi AG und Volkswagen setzten sich für die allgemeine Chancengleichheit ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein. Die Förderung von Frauen und Mädchen ist dabei ein zentrales Thema, aber auch der interkulturelle Austausch und sexuelle Orientierung und Identität werden gefördert. (Quelle: *Arbeitgeber Ranking*).

+ Diversity-Dimension sexuelle Orientierung und sexuelle Identität

+ Diversity-Dimension Religion und Weltanschauung

+ Diversity-Dimension Herkunft

+ Diversity-Dimension Geschlecht

+ Diversity-Dimension Behinderung

Diversity Kategorien

Primärdimensionen

Diversity geht davon aus, dass Individuen durch ihre Unterschiede und Gemeinsamkeiten einer großen Anzahl verschiedener Gruppen angehören können und so vielschichtige Diversity-Dimensionen entstehen. Damit thematisiert Diversity also nicht nur die Unterschiede, sondern auch die Gemeinsamkeiten zwischen Menschen (Quelle: *Eine Welt der Vielfalt*).

Die Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Menschen lassen sich in sechs Kategorien unterteilen. Man spricht auch von **Primärdimensionen** oder **inneren Diversity-Dimensionen**, da sie eng mit der Persönlichkeit eines Menschen verbunden sind.

Diese sechs Kategorien formen unsere Identität und helfen uns, andere Menschen zu beschreiben. Sie sind sozusagen die Filter, mit denen wir sozialisiert sind und die sich stark in unserem Zusammenleben auswirken.

Die sechs Primärdimensionen von Diversity:

- Geschlecht
- Herkunft
- Weltanschauung/Religion,
- Alter/Generation
- Behinderung
- Sexuelle Identität/Sexuelle Orientierung

+ Sekundärdimensionen

Weitere Informationen

+ Erklärvideo LpB Sachsen Anhalt (Mirko)

+ Ursprung des Diversity-Gedanken

+ Verbände und Initiativen

Letzte Überarbeitung: Juni 2019 durch die Internetredaktion der LpB BW.

Politikthemen

Dossiers
Geschichtsdossiers
Wahlen
LpB nach Themen
Spezial-Portale
Archiv Dossiers

Landeszentrale

Auf einen Blick
Kontakt /
Öffnungszeiten
Abteilungen
Fachbereiche
Mitarbeitende
Tagungszentrum
Kuratorium
Landesnetzwerk
Presse
Newsletter Archiv
Praktika
Stellenbörse
Ausschreibungen -
Vergaben

Publikationen/Shop

Neue Produkte
Alle Produkte
Buchreihen
Zeitschriften
Bausteine - Materialien
Planspiele
Dokumentationen
Sonstige Publikationen
Spiele
Lernmedien
Faltblätter
E-Books
Downloadbereich
Allg.
Geschäftsbedingungen

Veranstaltungen

Alle Veranstaltungen
Offene
Veranstaltungen
Bildungsreisen
... im Haus auf der Alb
Für bestimmte
Zielgruppen
Politische Tage
E-Learning
Ausstellungen
Veranstaltungen:
Rückblicke

Projekte

Übersicht
„Läuft bei Dir!“
Aktionstage Netzpolitik
Beteiligungs-Dings
Integrationsprojekt i-
Punkt
Erstwählerkampagne

Links

Politik
Politische Bildung
Baden-Württemberg

Folgen Sie uns auf

