

Kriterien zur Berücksichtigung gesellschaftlicher Vielfalt in der Planung und Durchführung von Projekten, Programmen und Maßnahmen

Leitfaden für FörderungswerberInnen

**„Diversity hat nichts mit „den anderen“ zu tun –
bei Diversity geht´s vor allem um Dich“**

Judy Rosener

Die Fachabteilung 8B – Gesundheitswesen bekennt sich zu einem Zusammenleben in Vielfalt, das durch Respekt und Partizipation gekennzeichnet ist. Aufbauend auf der grundlegenden Überzeugung, dass alle Menschen in ihrer individuellen Vielfalt einen gleichwertigen Platz in der Gesellschaft und das Recht auf aktive und selbstbestimmte Teilhabe am Leben in der Steiermark haben, setzt sich die FA 8B bei ihren Aktivitäten, Maßnahmen und Förderungen dafür ein, die Rahmenbedingungen für ein konstruktives Miteinander zu schaffen und die gegebene Vielfalt in der Bevölkerung für alle positiv erlebbar zu machen.

Diversitätsmanagement richtet sich an alle Menschen, zielt auf den Abbau von Diskriminierung und die Förderung von Gleichberechtigung und ist damit ein – in der ursächlichen Bedeutung des Wortes – radikaler Ansatz, der uns täglich aufs Neue dazu auffordert, gewohnte Bilder und verfestigte Strukturen bis in ihre Wurzeln kritisch zu hinterfragen.

Als Förderungsstelle legt die FA 8B Wert darauf, dass Personen und Einrichtungen, die Subventionen des Landes Steiermark erhalten, sich den Kriterien des Diversitätsmanagement verpflichten und damit einen Beitrag dazu leisten, Rahmenbedingungen, Perspektiven und Chancen für eine faire, moderne und aktive Lebensgestaltung für alle in der Steiermark lebenden Menschen zu schaffen.

Dieser Leitfaden soll FörderungswerberInnen dabei helfen, bereits in der Planungsphase von Projekten gesellschaftliche Vielfalt wahrzunehmen, anzuerkennen und in allen Bereichen mitzudenken bzw. Diversität als Verständnis der Realität und Grundhaltung in der Organisation selbst zu verankern.

Die Umsetzung von Diversitätsmanagement bedeutet...

- **Respekt und prinzipielle Offenheit als Grundhaltung zu leben**

Gegenseitiger Respekt und Achtsamkeit im Umgang miteinander sind die Voraussetzung für ein funktionierendes Zusammenleben in Vielfalt und Grundbedingung für die individuelle Entfaltung jeder und jedes einzelnen von uns. Unabhängig von wahrgenommenen Unterschieden und Gemeinsamkeiten, persönlichen Sympathien und Antipathien geht es um eine offene Grundhaltung und die Bereitschaft, allen Menschen in ihrer Unterschied-

lichkeit Wertschätzung entgegenzubringen, egal worin diese Unterschiede bestehen. Diese Wertschätzung bezieht sich auch auf eigene Bedürfnisse und eigene kulturelle Prägungen. Respekt und Offenheit ermöglichen es über Bedingungen des Zusammenlebens zu verhandeln und damit die Verwirklichungschancen aller Beteiligten zu erhöhen.

- **Vielfalt als gesellschaftliche Realität und Normalität wahrzunehmen**

Heterogenität prägt die Gesellschaft des 21. Jahrhunderts und ist nichts Besonderes: Menschen, die im Rollstuhl sitzen, ein Kopftuch tragen, mehrsprachig aufwachsen, über 55 Jahre sind etc., sind keine „Sonderfälle“, sondern Teil der Gesellschaft, die sich in stetigem Wandel befindet und der wir alle angehören. Eine unaufgeregte Herangehensweise und der selbstverständliche Umgang mit der faktischen Heterogenität ermöglichen die dringend notwendige Entspannung, die das gesellschaftliche Zusammenleben braucht. Dies bedeutet allerdings nicht, Unterschiede zwischen Menschen zu verneinen bzw. alle Menschen gleich sympathisch finden zu müssen. Vielmehr geht es darum, Menschen mit ihren vielfältigen sozialen und kulturellen Hintergründen wahrzunehmen und ihrer Individualität sowie ihren persönlichen Bedürfnissen gerecht zu werden. Ein Verständnis von Vielfalt, das Unterschiede und Gemeinsamkeiten berücksichtigt, nimmt die Verknüpfung vieler Identitätsanteile und Mehrfachgruppenzugehörigkeiten wahr und macht die unterschiedlichen gesellschaftlich bedingten Ausgangssituationen von Individuen und Gruppen bewusst. Vielfalt als Realität anzuerkennen impliziert eine Abkehr von Maßnahmen, die durch die Forderung individueller Anpassungs- oder Kompensationsleistungen von Menschen, die nicht dem Bild einer imaginären „Mehrheitsgesellschaft“ entsprechen, erwarten sich in einem einseitigen Prozess zu integrieren und damit darauf abzielen, eine homogene Gesellschaft – welche sich bei genauerer Betrachtung als willkürliches Konstrukt erweist – herzustellen.

- **Menschen als Individuen und nicht als MerkmalsträgerInnen wahrzunehmen**

Alle Menschen sind etwas Besonderes und in ihrer Individualität wertvoll und wichtig. Gerade in einer heterogenen und komplexen Gesellschaft ist es jedoch nicht möglich, alle Menschen stets als Individuen wahrzunehmen. Die Bildung gesellschaftlicher Gruppen, Gefühle der Zugehörigkeit zu einer oder mehreren Gruppen und nicht zu anderen, Vorstellungen über verschiedene Gruppen, die notwendigerweise verallgemeinernd sind, machen den Umgang mit der gegebenen Komplexität und eine rasche Orientierung im Alltag erst möglich. An die Betonung bestimmter Unterschiede zwischen Gruppen schließen oft Einstellungen gegenüber Menschen und Handlungsfolgen im Umgang mit ihnen an. Das ist insbesondere dann problematisch, wenn Menschen auf ein Merkmal reduziert und folglich nur mehr aufgrund dessen beurteilt werden. Über bestimmte Merkmale definierte soziale Gruppen bilden keine separate und in sich homogene Einheit, die unabhängig oder losgelöst von der Gesamtgesellschaft gesehen werden kann. Durch die Fokussierung auf ein Merkmal geht zudem der Blick darauf verloren, dass wir uns im Laufe des Lebens unterschiedlichen Zielgruppen gleichzeitig oder zeitversetzt mehr oder weniger stark verbunden fühlen. So kann es beispielsweise sein, dass sich eine Frau uns gegenüber nicht primär als Muslima definiert, sondern als Mutter, als Teilnehmerin einer Walkinggruppe, als Mitarbeiterin eines international tätigen Konzerns, als Naturliebhaberin usw. Die Konzentration auf einen einzigen Aspekt der Identität des Gegenübers stört besonders dann das Zusammenleben, wenn mit der Zuteilung zu einer bestimmten

Gruppe Bewertungen und rigide Vorstellungen darüber, welchen Platz unterschiedliche Menschen in der Gesellschaft einnehmen sollen verbunden sind, was in weiterer Folge Benachteiligung und Ausgrenzung nach sich zieht.

- **Eigenverantwortung zuzugestehen**

Achtsamkeit und Respekt im Umgang miteinander bedeuten auch das Zugestehen von Eigenverantwortung und die Ermutigung zu einem selbstbestimmten Leben. Bei der Gestaltung vieler Maßnahmen für Angehörige sogenannter „Minderheitengruppen“ wird oft a priori davon ausgegangen zu wissen, was Mitglieder einer über ein bestimmtes Merkmal definierten Gruppe brauchen, ohne die betreffenden Menschen gefragt zu haben. Ein auf Ressourcen vertrauender und ermutigender Zugang ermöglicht Entlastung und dort, wo spezielle Bedarfe bestehen, adäquate Angebote. In diesem Sinne sind Beteiligung und Partizipation als Grundprinzipien bereits in der Entwicklung von Maßnahmen zu berücksichtigen. Das erfordert ein direktes Nachfragen und die Schaffung von Rahmenbedingungen, die besondere Bedürfnisse berücksichtigen (etwa durch spezifische Hilfeleistungen und gezielte Unterstützungsmaßnahmen), mit dem Ziel Eigenverantwortung, gesellschaftliche Teilhabe und Chancengleichheit zu fördern.

Nur durch die Abkehr von einem defizitorientierten, helfenden Ansatz, der sich an bestimmte Bevölkerungsgruppen wendet, zugunsten einer ernstnehmenden und Partizipation einfordernden Haltung, die sich an Ressourcen orientiert, werden wir uns selbst sowie unseren KundInnen in ihrer Rolle als aktive AkteurInnen gerecht und behandeln sie nicht als Objekte unserer Pläne.

- **Angebote prinzipiell für alle offen zugänglich zu machen**

Aus den vorangegangenen Punkten ergibt sich die Forderung, dass es Angebote geben muss, die die Menschen in all ihrer Vielfalt, d.h. mit ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten, ansprechen. In der gültigen Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte ist festgelegt, dass der Zugang zu den Angeboten für alle Personen unabhängig von ihrem Geschlecht und Alter, ihrer Bildung, ihrer sozialen oder beruflichen Stellung, ihrer politischen oder weltanschaulichen Orientierung und ihrer Nationalität möglich sein muss. In diesem Sinne ist daher Bedacht darauf zu nehmen, dass alle, die Interesse an einem Angebot haben, dieses prinzipiell auch nutzen können und nicht bereits im Vorfeld durch strukturelle, bauliche, inhaltliche etc. Barrieren davon ausgeschlossen sind. Maßnahmen, die sich a priori an Angehörige von (Minderheiten-)Gruppen, die über ein Merkmal definiert werden, wenden, entsprechen nicht der Realität und sind durch die Betonung bzw. Verfestigung gesellschaftlicher Grenzen dem Gedanken eines proaktiven Zusammenlebens in Vielfalt abträglich. In der Definition der Zielgruppe(n) stellt sich jeweils die grundsätzliche Frage, ob die Zugehörigkeit zu einer gesellschaftlichen Gruppe für die Nutzung des Angebotes eine Rolle spielt. Ist etwa die Hautfarbe relevant, wenn es darum geht, eine aktive und kreative Freizeitgestaltung zu erleben? Ist die Frage, wie ich als Elternteil mit meinem Kind in der Trotzphase umgehe, abhängig vom Herkunftsland? In jenen Fällen, wo die Zugehörigkeit zu einer Merkmalsgruppe keinen Einfluss auf die Teilnahme hat, sind diese Angebote in weiterer Konsequenz prinzipiell für alle offen anzubieten.

- **Vielfältige Angebote für vielfältige Bedürfnisse zu machen**

Jede und jeder von uns hat unterschiedliche Bedürfnisse, die sich aus den unterschied-

lichsten, gesellschaftlich bedingten und persönlich geprägten Lebensumständen ergeben. Ein diversitätsgerechtes Angebot ist gerecht im Sinne von fair, indem es bestehende Unterschiede und Ungleichbehandlungen wahrnimmt und dadurch entstehende Barrieren abbaut. Gleichzeitig wird es Unterschieden gerecht, indem es diese anerkennt und durch bewusste, spezifische Maßnahmen ernst nimmt.

Diversitätsgerechte Angebote nehmen Rücksicht auf beispielsweise unterschiedliche Lern-tempi, ermöglichen Zugänge durch die Nutzung verschiedener Informationskanäle oder die Sicherstellung eines barrierefreien Zutritts. Diversitätsgerechte Angebote schaffen dort, wo es erforderlich ist, (geschützte) Räume, die es den Teilnehmenden erlauben, sich in ihrer Individualität weiterzuentwickeln, mit dem Ziel sie in ihrer Startposition zu stärken, sodass dieser Schutz langfristig nicht mehr benötigt wird. Diversitätsgerechte Angebote umfassen auch eine flexible Gestaltung von Öffnungszeiten, die sich an den Bedarfen unterschiedlicher Zielgruppen, etwa Kinderbetreuungszeiten etc. orientieren.

- **Gegen Diskriminierung aufzutreten**

Gleichbehandlung ist ein Menschenrecht und Diskriminierung ein strafbarer Tatbestand. Daher ist es besonders wichtig, im eigenen Umfeld wachsam gegenüber jeglichen Formen von Diskriminierung zu sein, diese anzusprechen und an zukunftsweisenden Alternativen zu arbeiten. Diversitätsmanagement bedeutet nicht die Einebnung von Unterschieden sondern verpflichtet sich dazu, Unterschiede dann klar zu benennen, wenn Menschen aufgrund bestimmter Merkmale oder Gruppenzugehörigkeiten an der gesellschaftlichen Teilhabe und/oder am Zugang zu Ressourcen gehindert werden, und bestehende strukturelle und ideelle Barrieren durch entsprechende Maßnahmen abzubauen. Eine Maßnahme in diesem Zusammenhang stellt beispielsweise die Übersetzung von Informationsmaterialien und wichtigen Hinweisen in unterschiedliche Sprachen oder das Beiziehen einer/eines Gebärdendolmetsch dar, wenn dies erforderlich ist. Die Berücksichtigung von Individualität ist als Konzept, das den gleichberechtigten Zugang zu Angeboten, einen fairen und kompetenzorientierten Umgang miteinander gewährleistet sowie die Qualität und die Nachhaltigkeit von Maßnahmen steigert, systematisch und konsequent umzusetzen.

- **Verwendung einer gender- und diversitätsgerechten Sprache**

Sprache erzeugt Bilder im Kopf, und es spielt immer eine Rolle, wer sich zu wem, über wen, wann und in welchem Zusammenhang äußert. Sowohl wie etwas gemeint ist, als auch was konkret gesagt wird, hat Auswirkungen darauf, wie es bei meinem Gegenüber ankommt. Diese Komponenten sind untrennbar miteinander verbunden, weshalb es nicht ausreicht, dass etwas in guter Absicht formuliert und „nicht böse gemeint“ ist, wenn es trotzdem verletzt. Auch das bloße Ersetzen eines Begriffes, der durch seine Geschichte negativ konnotiert ist, durch einen neuen ändert nichts an der Sache, wenn sich nicht die dahinterliegende Haltung ändert. Sprachverwendung ist nie nur die Sache von Einzelnen sondern ist ein Spiegel gesellschaftlicher Werthaltungen. Je nach Verwendung drückt sie Ungleichheiten, Asymmetrien und Ausschließung, oder eben auch Chancengleichheit und Gleichstellung, Symmetrien und Inklusion aus. Andererseits wirkt Sprache und Sprachverwendung selbst auf die gesellschaftliche Realität zurück, womit Veränderungen in der Sprache selbst zu gesellschaftlichen Veränderungen beitragen. Beispielsweise ist die explizite Erwähnung von Frauen und Männern Ausdruck dessen, dass beide gleich wichtige

Mitglieder der Gesellschaft sind und das Recht und die Chance zur Teilhabe und Teilnahme an allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens haben und kann ihrerseits wiederum dazu beitragen, dass diese Gleichwertigkeit auch gelebt wird.

In diesem Zusammenhang ist es jeweils wichtig zu überlegen, ob ein bestimmtes Merkmal bzw. die Zugehörigkeit zu einer Gruppe für mein Angebot überhaupt Relevanz hat. Handelt es sich beispielsweise um ein Projekt, das Jugendliche dazu ermutigen soll, aktiv am gesellschaftlichen Leben zu partizipieren, ist es nicht erforderlich Jugendliche mit und Jugendliche ohne Migrationshintergrund in der Zielgruppe anzusprechen, da dadurch die vorhandenen gesellschaftlichen Trennlinien betont und weiter verfestigt werden können. Wenn ein bestimmtes Merkmal oder die Zugehörigkeit zu einer Gruppe eine wichtige Information ist, ist es wertvoll, darauf zu achten, ob eine Bezeichnung neutral ist oder einen (ab-)wertenden Beigeschmack hat. Meist kennt man mehrere Wörter, die dasselbe ausdrücken, mit denen jedoch unterschiedliche Bedeutungen mitschwingen können. Daher ist in der Auswahl der verwendeten Begriffe Achtsamkeit besonders wichtig um einen respektvollen, nichtdiskriminierenden Umgang mit Vielfalt sicherzustellen.

- **Eine kritische Analyse liebgewonnener Einstellungen und festgefahrener Strukturen**

Verfestigte Bilder und Stereotype ermöglichen uns eine rasche und routinierte Orientierung im alltäglichen Leben und sind somit nicht generell verwerflich. Stereotype sind – im Gegensatz zu individuellen Bildern – grobe, sozial geteilte Vorstellungen von bestimmten Personengruppen. Sie bilden nicht notwendigerweise Vorurteile, stehen einer offenen Begegnung zwischen Menschen allerdings dann im Weg, wenn wie unhinterfragt bleiben und die Grundhaltung den anderen gegenüber festlegen. In diesem Sinne ist die Änderung bzw. das kritische Hinterfragen von Gewohnheiten und quasi selbstverständlichen Haltungen ein wichtiger Teil der Bekämpfung von Vorurteilen und Diskriminierung und Bedingung für einen wertschätzenden Umgang miteinander.

Ähnlich wie Bilder zu bestimmten Personen und Personengruppen verfestigen sich auch Strukturen von Organisationen, ein einmal entwickeltes Selbstverständnis, das Organisationsleitbild etc., welche bei genauerem Hinsehen der Realität aufgrund gesellschaftlicher Veränderungsprozesse möglicherweise nicht mehr entsprechen. Daher ist es notwendig, eigene Zugänge auf individueller und struktureller Ebene kritisch abzuklopfen.

Hilfreich auf der strukturellen Ebene kann in diesem Fall eine Analyse der grundlegenden Ausrichtung der Organisation und der Zielgruppe(n) sein. Ergibt eine Gegenüberstellung von Bevölkerungsprofil, Zielgruppendefinition und Struktur der erreichten KundInnen (signifikante) Unterschiede? Wenn ja, worin können die Ursachen dafür liegen? Wie kann ich mein Angebot gestalten bzw. bewerben, dass ich damit unterschiedliche Menschen erreiche? Gibt es Bedarf an internen Fortbildungen bzw. Professionalisierung der MitarbeiterInnen im Umgang mit Vielfalt? Haben sich die Rahmenbedingungen in den letzten Jahren geändert/nicht geändert? Wenn ja, erfordert dies eine Veränderung auch der Organisation, des Leitbildes etc.?

- **einen professionellen Umgang mit der faktischen gesellschaftlichen Heterogenität**

Diversitätsmanagement zeugt von einer professionellen Haltung, die die gesellschaftlichen Veränderungen wahr nimmt, diese kritisch reflektiert und dementsprechend darauf reagiert

und ermöglicht unabhängig von ideologischen Überzeugungen oder ethischen Bekenntnissen letztendlich einen serviceorientierten und kompetenten Umgang miteinander, der den Bedürfnissen aller Menschen in ihrer Unterschiedlichkeit gerecht wird.

„Diversity beschreibt das Phänomen, dass sich Menschen in Vielem unterscheiden – und in Manchem ähnlich sind. Diversity steht für Individualität. Diversity beschreibt eine offene Geisteshaltung gegenüber Vielfalt, sowie das Bewusstsein für den Einfluss von Unterschiedlichkeiten auf das tägliche Miteinander.“

(Michael Stuber)

CHECKLIST

Die folgende Checklist soll Impulse liefern, die dabei behilflich sein können, das eigene Vorhaben auf die Berücksichtigung von Diversitätskriterien zu überprüfen. Sie erhebt in diesem Sinne keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Auch sind die angeführten Fragen möglicherweise nicht für alle Vorhaben gleich relevant sein.

- **Wie trägt das Projekt/die Maßnahme dazu bei, das Ziel von Chancengleichheit und Partizipation zu erreichen?**
 - ... Ermutigt es zu Achtsamkeit und Respekt im Umgang mit Vielfalt?
 - ... Fördert es eigenverantwortliches Handeln?
 - ... Stärkt es gesellschaftliche Teilhabe?
- **Wie wird sichergestellt, dass das Vorhaben Rücksicht auf die unterschiedlichen sozialen Wirklichkeiten und Lebenswelten der Mitglieder der Zielgruppe nimmt?**
- **Wodurch wurde bereits in der Planung des Vorhabens das Prinzip der Beteiligung sichergestellt?**
- **Wie erkennt man am Vorhaben, dass alle, die Interesse daran haben könnten, auch daran teilnehmen können? Bestehen...**
 - ... strukturelle,
 - ... bauliche,
 - ... inhaltliche etc.**Barrieren?**
- **Wenn es sich um ein Vorhaben handelt, das sich gezielt an eine spezifische Gruppe wendet, wie ist diese Einschränkung der Zielgruppe inhaltlich zu begründen?**
- **Wie wird in der Bewerbung des Vorhabens dafür gesorgt, dass eine breite Zielgruppe angesprochen und das Angebot vielfältig genutzt wird?**
- **Wird sowohl im Konzept als auch in der Umsetzung (Anrede der Teilnehmenden, Broschüren, Infomaterial, etc.) eine gender- und diversitätsgerechte Sprache verwendet?**