

## Diversity Management

Als Bezugsrahmen beziehen wir uns auf die **Kernkriterien der Diversität**, wie abgebildet im Diversity-Rad des Modells "4 Layers of Diversity" nach Gardenswartz und Rowe (2003):

- Alter
- Geschlecht
- Behinderung
- Religion
- Ethnische Herkunft
- Sexuelle Orientierung

### Zielsetzungen:

Die Kurse, ihre Inhalte und auch die dazugehörigen Unterlagen stehen Menschen jeglichen Alters und allen Geschlechtern zur Verfügung. Verschiedene Religionszugehörigkeit, Herkunft (geografisch, ethnisch, sozial) sowie sexuelle Orientierung innerhalb jeder Trainingsgruppe werden als Bereicherung wahrgenommen, allerdings nicht explizit thematisiert. Es wird auf einen diskriminierungsfreien Raum geachtet, den die Trainer:innen immer wieder herstellen und halten; sexistische, rassistische oder anders verachtende Äußerungen oder Verhalten werden nicht geduldet.

1

Folgende daraus abgeleitete Leitlinien haben wir bereits umgesetzt:

- In Bezug auf **Geschlecht** wählen wir den **etablierten dualen Ansatz**:  
**Gleiche Möglichkeiten für alle Geschlechter und gleichzeitig spezielle feministische Angebote, die vor allem Frauen\* ansprechen.** In diesen Seminaren wird Diversity auch inhaltlich vermehrt thematisiert und damit zur Diversity-Bildung der Teilnehmer:innen beigetragen. **Ein weiterer Fokus liegt auf Frauen in der Wissenschaft:** spezielle

Bedürfnisse (Vernetzung, Empowerment)/ in der Trainer:innenausbildung sensibilisiert für Situation von Frauen an der Uni u. wie sie sich aufs Schreiben auswirkt.

- Unsere Kurse und Lehrgänge richten sich an Teilnehmer:innen jedes Geschlechts. **Unser Bestreben ist es, genderinklusiv zu sein und zu handeln.** Dass Teilnehmer:innen wie Trainer:innen auch trans, nicht-binär oder gender nonconforming sind, rückt zunehmend ins Bewusstsein. Es gibt laufende Auseinandersetzungen des Teams mit aktuellen Diskussionen & wissenschaftlichen Erkenntnissen. Die genderinklusive Schreibweise mit Doppelpunkt war ein erster Schritt. Die Mitarbeiter:innen & Trainer:innen werden laufend weiter **sensibilisiert und geschult auf inklusive Schreib-, Sprech- und Verhaltensweisen, um eine einladende und wertschätzende Atmosphäre zu schaffen** (siehe Fortbildung 2024).
- **Gestaltung der Seminare:** orientiert sich an folgenden **Prämissen d. Genderdidaktik:**
  - 1) Auf geschlechertypische Bedürfnisse eingehen, ohne Rollenstereotype fortzuschreiben
  - 2) frauenzentrierte Perspektive einnehmen
  - 3) Balance von Gleichheit u. Differenz herstellen
  - 4) Zuerst an den (durch die Sozialisation erworbenen) Stärken d. Teilnehmer:innen. anknüpfen u. erst danach Schwächen abbauen
- **Kooperation mit VÖGS** (Verein österreichischer gehörloser Studierender) und Schriftdolmetscherinnen – um Gehörlosen die Teilnahme an unseren Schreibseminaren zu ermöglichen.
- **Internationale Teilnehmer:innen:** kommen zum großen Teil aus Wien und den Bundesländern, Deutschland und der Schweiz. Viele sind deutschsprachig (Wort & Schrift), haben aber eine andere Muttersprache. In internen Gesprächen mit

Trainer:innen wird regelmäßig für Bedürfnisse von Teilnehmer:innen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, sensibilisiert.

- **Barrierefreie Website:** neue Website, neue Menüführung, neue Farben, Videos
- **Bandbreite d. Alters:** Kund:innen des sind 18 -70 Jahre, Trainer:innen 30 - 60 Jahre
- Mitarbeitende & Trainer:innen: flexible Arbeitszeiten u. -orte u. gegenseitige Unterstützung bei Pflegebedarf von Kindern ist selbstverständlich!
- Neue Möglichkeiten durch die technische Entwicklung, um mehr Menschen teilhaben zu lassen: Online- bzw. Hybrid-Kurse ermöglichen die **Teilnahme auch für Menschen, die es bisher schwierig bis unmöglich fanden, an Kursen teilzunehmen.** Sei es aufgrund einer physischen oder psychischen Beeinträchtigung oder Krankheit, wegen den Zusatzkosten durch Anreise & Nächtigung, aber auch wegen dem zusätzlichen Zeitaufwand für die Anreise, der sich nicht mit der Pflege von Angehörigen vereinbaren ließ.

3

Ein umfassendes Diversity-Konzept wurde bislang nicht entwickelt, aber unsere **Sensibilität wurde geschärft** (differenziertere Kund:innenbetrachtung). Durch die intensivere Auseinandersetzung mit der Diversität unserer der Trainer:innen wie auch Teilnehmer:innen wird unsere Sensibilität für besondere Bedürfnisse laufend geschärft.

Die Leitlinien u. Zielsetzungen zu Diversity/ Gleichstellungsmaßnahmen sind **schriftlich formuliert und den Trainer:innen kommuniziert.**

Verschriftlicht von Johanna Vedral & Daniela Reiter

Wien, am 9. September 2024, Version 2024-4 090924