Diversität

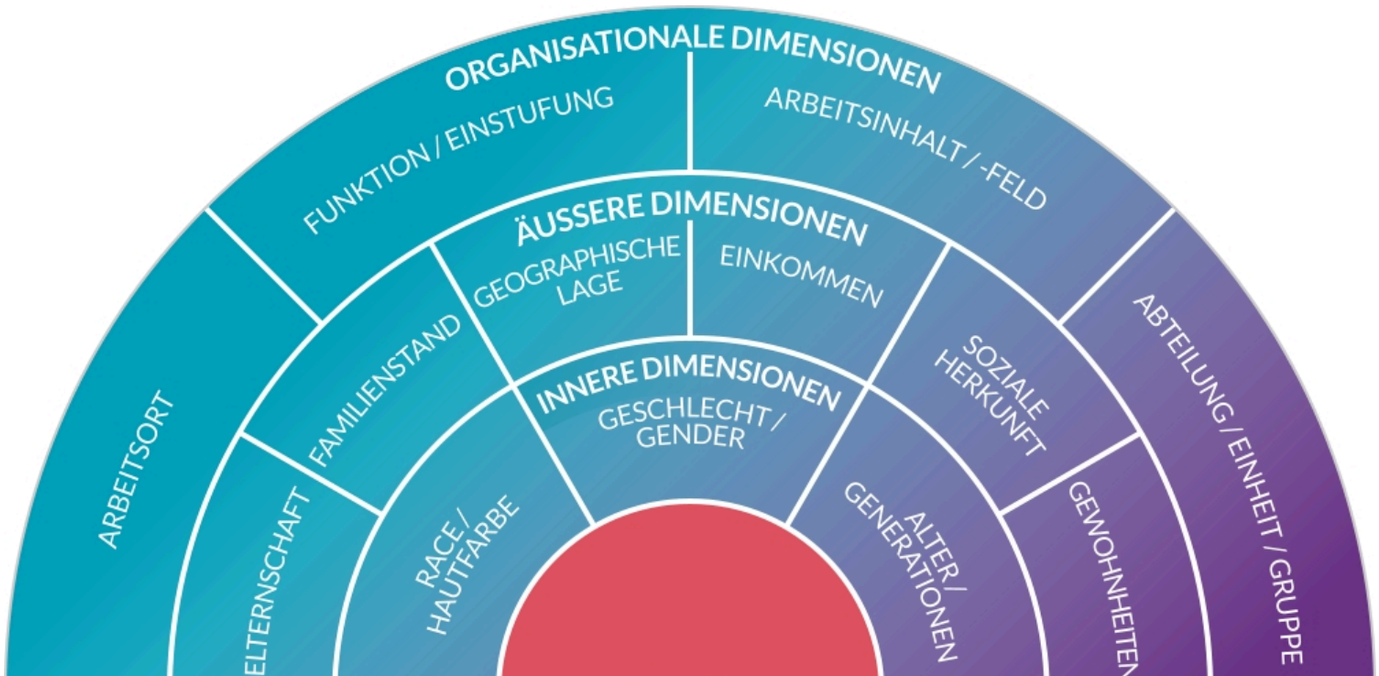
Was ist Diversität?

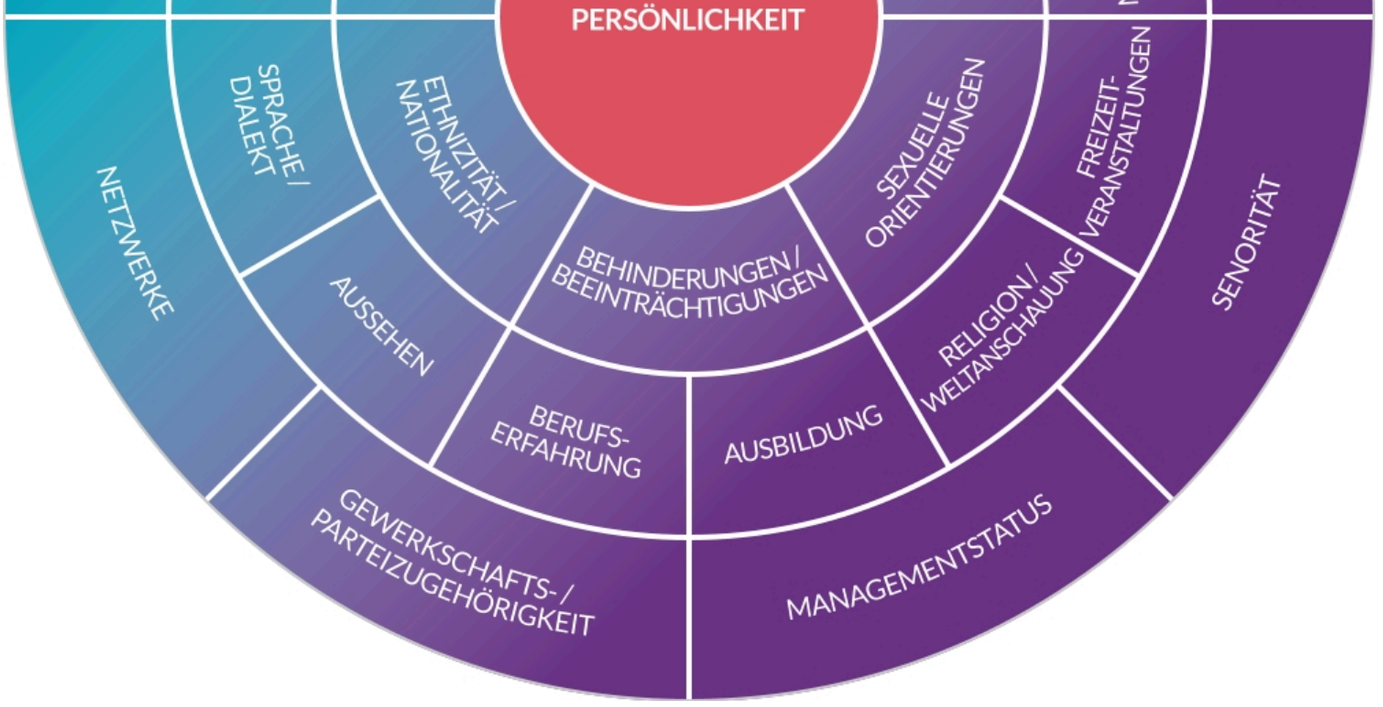
Der Begriff Diversität stammt vom Lateinischen ‚diversitas' und bedeutet so viel wie **Vielfalt**, **Verschiedenartigkeit oder Mannigfaltigkeit**. (1) In der Biologie bezeichnet Biodiversität beispielsweise die Artenvielfalt von Pflanzen oder Tieren an einem bestimmten Ort. Im gesellschaftlichen Diskurs steht Diversität für die Vielfalt **verschiedener Eigenschaften oder Merkmale** von Menschen innerhalb einer bestimmten Gruppe oder Organisation. Beim Diversitätsbegriff – nach der englischen Übersetzung auch Diversity genannt – geht es darum, dass jeder Mensch einzigartig und wertvoll ist und **Wertschätzung sowie Respekt** verdient. (2)

Die Diversität von Menschen kann in verschiedenen Dimensionen zum Ausdruck kommen – beispielsweise im Hinblick auf **Alter**, **Hautfarbe**, **Geschlecht**, **Weltanschauung**, **sexuelle Orientierung oder Behinderungen**. (3) Diese Unterschiede zwischen Individuen können mit Stereotypen, Vorurteilen und Ablehnungen verknüpft sein und zu **Benachteiligung und Diskriminierung** führen. Das Konzept der Diversität steht dem entgegen und betrachtet Menschen mit all ihren Einzigartigkeiten und Unterschieden als positiv und wertvoll. Maßnahmen zur Förderung von Diversität dienen deshalb dazu, Benachteiligungen abzubauen und allen Menschen **gesellschaftliche Teilhabe sowie Chancengleichheit** zu ermöglichen. (4)

Die Dimensionen der Diversität

Diversität äußert sich im Hinblick auf verschiedene Dimensionen. Um diese besser kategorisieren zu können, entwickelten die US-amerikanischen Wissenschaftlerinnen Lee Gardenswartz und Anita Rowe auf Basis von Arbeiten anderer Forscher_innen **die vier Ebenen von Diversität**, die sogenannten „four layers of diversity". Diese Ebenen umfassen Persönlichkeit, innere Dimensionen, äußere Dimensionen und organisationale Dimensionen. (5)





von The Four Layers of Diversity (Quelle: eigene Darstellung nach Lee Gardenswartz und Anita Rowe)

Die Ebenen der Unterscheidungsdimensionen lassen sich als Kreis mit mehreren Ringen vorstellen. Im Kern steht die Persönlichkeit, die von den inneren Dimensionen, den äußeren Dimensionen sowie den organisationalen Dimensionen umschlossen wird. Je weiter innen im Kreis man sich befindet, desto weniger lassen sich die Dimensionen beeinflussen. (6)

Persönlichkeit

Im Kern der Diversitätsebenen steht die Persönlichkeit. Sie beschreibt die **persönlichen Eigenschaften und Charakteristika** eines Menschen, die ihn oder sie ausmachen und von Mitmenschen unterscheiden können. Mitunter wird die Persönlichkeit auch als persönlicher Stil bezeichnet. Da jeder Mensch über eine einzigartige Persönlichkeit verfügt, die **kaum von externen Faktoren beeinflussbar** ist, steht die Persönlichkeit im Zentrum des Modells. (7)

Innere Dimensionen

Die inneren Dimensionen der Diversität umfassen folgende Aspekte:

- Geschlecht bzw. Gender
- Alter bzw. Generation
- Sexuelle Orientierung
- Behinderungen oder Beeinträchtigungen
- Ethnizität bzw. Nationalität
- Race bzw. Hautfarbe

Diese inneren Dimensionen sind, ähnlich wie die Persönlichkeit, nur **schwierig bis gar nicht beeinflussbar** oder veränderbar. Viele der Attribute sind Menschen bereits von Geburt an mitgegeben. Sowohl in der Geschichte als auch in der Gegenwart dienten und dienen diese inneren Unterscheidungsdimensionen jedoch häufig dazu, Individuen auszuschließen und zu diskriminieren. (8) **Rassismus**, **Ableismus oder Sexismus** sind nur einige Beispiele dafür.

Äußere Dimensionen

Die äußeren Dimensionen der Diversität sind flexibler als die inneren und können sich im Laufe eines Lebens **deutlich und mehrfach verändern**.

Sie umfassen (9):

- Einkommen
- Soziale Herkunft
- Gewohnheiten
- Freizeitverhalten
- Religion und Weltanschauung
- Ausbildung
- Berufserfahrung
- Aussehen
- Elternschaft
- Familienstand
- Geographische Lage
- Sprache bzw. Dialekt

Ebenso wie die inneren Dimensionen werden auch die äußeren Dimensionen häufig herangezogen, um **zwischen Menschen zu unterscheiden**, beispielsweise im sozialen Umfeld, juristisch oder im Berufsleben. Geschieht diese Unterscheidung auf herablassende Art oder führt zu Bevorzugungen beziehungsweise Benachteiligungen, handelt es sich um **Diskriminierung**. Die Dimensionen der Sprache bzw. des Dialekts und der sozialen Schicht wurden von der Austrian Society for Diversity später zu den Dimensionen hinzugefügt, um der Tatsache Rechnung zu tragen, dass auch die **Nutzung von Sprache und die soziale Herkunft** vielfältig sind und dafür sorgen können, in gewissen Gruppen ein- bzw. ausgeschlossen zu werden. (**10**)

Organisationale Dimensionen

Die Wissenschaftlerinnen Lee Gardenswartz und Anita Rowe beschäftigten sich in ihrer Arbeit auch intensiv mit **Diversität innerhalb von Organisationen**. Auf Grundlage ihrer Erkenntnisse fügten sie dem Modell der Diversitätsdimensionen die vierte Ebene der organisationalen Dimensionen hinzu.

Diese beinhalten folgende Dimensionen von Diversität:

- Arbeitsort
- Funktion bzw. Einstufung
- Arbeitsinhalt / -feld
- Abteilung, Einheit oder Gruppe
- Seniorität
- Managementstatus
- Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder Partei
- Netzwerke

Die letzte Dimension der Netzwerke wurde wiederum von der Austrian Society for Diversity später ergänzt. Innerhalb von Unternehmen, Institutionen oder Vereinen spielen neben der Persönlichkeit und den inneren sowie äußeren Dimensionen auch diese Kategorien eine Rolle bei der Begegnung zwischen Menschen. Denn auch der eigene Beruf, die Position und Netzwerke können zu möglichen Vorurteilen, Diskriminierung oder unterschiedlichen Möglichkeiten der Teilhabe am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft führen.

Diversität und Inklusion

Im öffentlichen Diskurs wird Diversität in vielen Fällen **mit Inklusion gleichgesetzt** und die Begriffe werden nicht klar voneinander getrennt. Beide Konzepte nehmen die **Heterogenität von Menschen** in den Blick und verstehen diese als wertvolle Ressourcen. Diversität kommt häufig im Kontext von Herkunft, Nationalität oder Religion zur Sprache, während Inklusion oft im Kontext von Menschen mit Behinderungen verwendet wird. (**11**) Das liegt unter anderem daran, dass das Konzept der Diversität seinen Ursprung in der Bürgerrechtsbewegung in den USA hatte (**12**), während das Konzept der Inklusion auf eine Behindertenbewegung in den USA der 1970er-Jahre zurückgeht. (**13**)

Tatsächlich unterscheiden sich die Konzepte jedoch in anderer Weise voneinander: Während das **Konzept der Diversität einen beschreibenden Ansatz** verfolgt, besitzt der Begriff **Inklusion eine Handlungsorientierung**. Diversität beschreibt die Vielfalt und Heterogenität von Individuen in einem bestimmten Bereich – etwa Menschen unterschiedlicher Herkunft, Hautfarbe, unterschiedlichen Geschlechts oder unterschiedlicher Religionszugehörigkeit in einer Gesellschaft, einem Unternehmen oder einer Gruppe – und damit auch die dort vorherrschende Chancengleichheit. Im Zustand vollkommener Diversität **hätte jeder Mensch die gleichen Chancen**, an allen gesellschaftlichen Bereichen teilzuhaben – unabhängig von den oben genannten, sein Leben prägenden Dimensionen. (**14**)

Der Begriff Inklusion stammt aus dem Lateinischen und bedeutet so viel wie **„einschließen" oder „einbeziehen"**. (**15**) Er ist nur gemeinsam mit seinem Gegenteil, der **Exklusion**, denkbar. Überall dort, wo Menschen ausgeschlossen werden und nicht die gleichen Rechte und Chancen besitzen, am Leben teilzuhaben, ist keine Diversität, sondern Exklusion gegeben. Dort, wo zum Beispiel Elemente von Sexismus, Rassismus oder Ableismus vorkommen, findet Diskriminierung und Exklusion statt. Inklusion stellt das **Mittel** dar, um **eine exklusive Gesellschaft in eine diverse und vielfältige Gesellschaft zu verwandeln**. Indem alle Menschen gleichermaßen eingeschlossen werden und an allen Bereichen des sozialen Lebens teilhaben können, kann mittels Inklusion Diversität erreicht werden. (**16**)

Kann Diversität in verschiedensten Gruppen umgesetzt werden, bringt dies zahlreiche Vorteile mit sich – nicht zuletzt für Unternehmen.

Diversität in der Wirtschaft

Wie Studien belegen, sind Unternehmen, deren Belegschaft ein hohes Maß an Diversität widerspiegelt, **wirtschaftlich erfolgreicher**. (**17**) Dies betrifft beispielsweise Vielfalt mit Blick auf das Geschlecht: Deutsche Unternehmen, die einen **hohen Frauenanteil** im Topmanagement aufweisen, verfügen über eine um **42 % höhere Wahrscheinlichkeit**, überdurchschnittlich erfolgreich zu sein. (**18**) Auch **ethnische und kulturelle Vielfalt** bringen Unternehmen voran: Unternehmen mit einer großen ethnischen und kulturellen Diversität im Management besitzen eine um **33 % höhere Wahrscheinlichkeit**, größere Erträge zu erzielen als ihre Wettbewerber. (**19**)

Diverse Teams sind aufgrund vielfältiger Hintergründe und Sichtweisen zudem **innovativer und kreativer** und können sich besser auf unterschiedliche und internationale Zielgruppen einstellen. Diversität in Unternehmen führt dazu, dass diese auf dem Arbeitsmarkt **attraktiver** auf potenzielle Bewerber_innen wirken und es in der bestehenden Belegschaft zu weniger Fluktuation und Kündigungen kommt, da eine größere Wertschätzung für jede_n Einzelne_n besteht. (**20**)

Aus diesen Gründen setzen viele Unternehmen auf **Diversity Management**. Diversity Management beschreibt die Ausrichtung des Personalmanagements und der Personalplanung auf Heterogenität und Vielfalt. Innerhalb einer Organisation sollen beispielsweise beim **Rekrutierungsprozess** Diskriminierung vermieden und Vielfalt gefördert werden. Mögliche Instrumente des Diversity Managements sind zum Beispiel die Förderung von **Gendervielfalt in Führungspositionen**, Maßnahmen zur **Bindung älterer Mitarbeiter_innen**, die Förderung von kultureller Vielfalt und **Angestellten mit Migrationshintergrund** sowie die Bereitstellung von passenden **Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen**. (**21**)

Kulturelle Diversität in Deutschland

Die Deutsche UNESCO-Kommission versteht kulturelle Diversität als die vielfältigen Ausdrucksformen der Kultur von Gruppen und Gesellschaften, die diese **bereichern** und in ihnen weitergegeben werden. (**22**) Nach der **Allgemeinen Erklärung zur kulturellen Vielfalt** der UNESCO-Generalkonferenz vom November 2001 spiegelt sich kulturelle Diversität in der **Einzigartigkeit und Vielfalt von Identitäten**

innerhalb von Gruppen und Gesellschaften wider. Diese Vielfalt sei „eine Quelle des Austauschs, der Erneuerung und der Kreativität“. (23)

Zu immer neuen Ausdrucksformen von Kultur innerhalb einer Gesellschaft tragen zum Beispiel Menschen **unterschiedlicher Herkunft**, **Sprache und Traditionen** bei. In Deutschland gibt es eine große kulturelle Vielfalt. So besteht ein dichtes Netz öffentlich geförderter Kultureinrichtungen sowie zahlreiche, auch internationale Kulturangebote in Städten und auf dem Land. (24) Die Vielfalt von Identitäten und kulturellen Ausdrucksformen kommt in Deutschland auch dadurch zustande, dass **mehr als ein Viertel der Bevölkerung** nach dem Mikrozensus des Statistischen Bundesamt einen sogenannten **Migrationshintergrund** hat. Im Jahr 2022 waren dies **28,7 % der Gesamtbevölkerung**. Das heißt in absoluten Zahlen: Von 83,1 Millionen Einwohner_innen handelt es sich bei **23,8 Millionen** um Eingewanderte oder ihre Nachkommen. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass der im Mikrozensus und vielen Studien verwendete Begriff Migrationshintergrund mittlerweile **kritisch zu betrachten** ist, da er nichts über die Lebensrealitäten der Menschen aussagt, mit Vorurteilen behaftet ist und **als stigmatisierend empfunden** werden kann. (25) Dies steht dem Konzept der Diversität und dem Feiern von Heterogenität von Individuen als Bereicherung entgegen.

Trotz der Tatsache, dass mehr als ein Viertel der deutschen Bevölkerung einen kulturell diversen Hintergrund besitzt, erfährt diese Gruppe heutzutage in vielen Bereichen **Benachteiligungen**. So haben Studien unter anderem Benachteiligungen mit Blick auf die Vergabe von Ausbildungsplätzen und Beschäftigungsverhältnissen festgestellt. (26) Im Rahmen des Projekts „Für ein besseres Morgen“ der Friedrich-Ebert-Stiftung wurde von 2018 bis 2020 die **öffentliche Verwaltung** hinsichtlich ihrer Zusammensetzung analysiert. Die Ergebnisse zeigen, dass nur ein sehr geringer Anteil der dort beschäftigten Menschen einen kulturell diversen Hintergrund hat und die Verwaltung somit nicht die reale Bevölkerung widerspiegelt. (27)

Viele Organisationen und Initiativen setzen sich in Deutschland für Diversität und einen **diversitätssensiblen Umgang** mit Menschen unterschiedlicher Herkunft, Religion, Weltanschauung, Hautfarbe, unterschiedlichen Geschlechts und körperlichen Voraussetzungen und Behinderungen ein. Beispiele hierfür sind die Charta der Vielfalt sowie der Deutsche Diversity-Tag.

Die Charta der Vielfalt und der Deutsche Diversity-Tag

Bei der **Charta der Vielfalt** handelt es sich um eine 2006 von vier Unternehmen gegründete Arbeitgebendeninitiative zur **Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen**. Das Ziel der Initiative ist es, angesichts der oben bereits erwähnten Vorteile von Diversity Management in Unternehmen, die Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt im Arbeitskontext zu fördern und Arbeitsplätze zu schaffen, die frei von Vorurteilen sind. Unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft und Nationalität, Alter, Religion, Weltanschauung, Hautfarbe, sexueller Orientierung, Behinderung und sozialer Herkunft sollen alle Arbeitnehmer_innen **Anerkennung und Teilhabe** erfahren. (28)

Wer die Charta der Vielfalt unterzeichnet, verpflichtet sich selbst zur Förderung von Diversität in der Arbeitswelt. Bislang haben dies **mehr als 4.900 Unternehmen** und Institutionen mit insgesamt 15 Millionen Angestellten getan. (29)

Der Verein Charta der Vielfalt e. V. hat zudem den **Deutschen Diversity-Tag** ins Leben gerufen, der einmal jährlich stattfindet und die Vielfalt und offene Gesellschaft feiert. Bundesweit können Institutionen und Unternehmen teilnehmen und für ihre Belegschaft und/oder die Öffentlichkeit Aktionen zum Thema Vielfalt organisieren. (30)

Diversität: Die rechtliche Lage

In Deutschland gibt es einige Gesetze, die die Rechte aller Menschen schützen und Diversität fördern sollen.

Grundlegend dafür ist zum Beispiel **Artikel 3 des Grundgesetzes**:

> „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“ (Grundgesetz Artikel 3, Absatz 3)

Dieser Artikel soll alle Individuen vor Diskriminierung und Benachteiligung schützen. Das **Recht auf Teilhabe und Chancengleichheit** wird darüber hinaus im **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz** (AGG) gestärkt. Das AGG trat 2006 in Kraft und hat zum Ziel, Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Identität, der Religion oder der Weltanschauung zu verhindern oder auszuräumen. (31)

Dabei legt das AGG den Schwerpunkt auf folgende **Anwendungsbereiche** (32):

- Bedingungen und Auswahlkriterien für den Zugang zur Erwerbstätigkeit und Aufstiegschancen
- Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen inklusive des Arbeitsentgelts sowie Entlassungsbedingungen
- Zugang zu Berufsbildung und Berufsberatung
- Mitgliedschaft und Aktivität in Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigungen
- Sozialschutz
- soziale Vergünstigungen
- Bildung
- Zugriff auf und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zugänglich sind, einschließlich Wohnraum

Eine Ungleichbehandlung und Bevorzugung bestimmter Individuen ist nach § 5 AGG erlaubt, wenn dadurch in geeignetem und angemessenem Maße bestehende Nachteile in einem der oben genannten Anwendungsbereiche verhindert oder ausgeglichen werden. Das bedeutet, dass eine gezielte Förderung von Diversität und benachteiligter Gruppen rechtlich erlaubt ist, auch wenn dadurch gegebenenfalls Menschen bevorteilter Bevölkerungsgruppen ein Nachteil entsteht.

Ein Beispiel dafür ist das 2015 beschlossene **Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen** in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst. Es legte fest, dass Frauen mit einer Quote von **mindestens 30 Prozent** in ab 2016 neu besetzten Aufsichtsräten mitbestimmungspflichtiger und börsennotierter Unternehmen eingeschlossen werden müssen. (33) Im Jahr 2021 wurde in Form des **Zweiten Führungspositionen-Gesetzes** (FüPoG II) eine Weiterentwicklung beschlossen. Das FüPoG II sieht unter anderem vor, dass privatwirtschaftliche Unternehmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern mindestens eine Frau beteiligen müssen. In Körperschaften des öffentlichen Rechts und Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung durch den Bund gilt darüber hinaus eine Frauenquote von 30 Prozent in Aufsichtsräten sowie die Beteiligung mindestens einer Frau an Vorständen, die mehr als zwei Mitglieder haben. (34)

So setzt sich die FES für Diversität ein

Die Friedrich-Ebert-Stiftung setzt sich auf vielfältige Art und Weise für die Förderung von Diversität ein. Ein großer Schwerpunkt der Stiftungsarbeit liegt dabei auf dem Thema **Geschlechtergerechtigkeit**, das auch im Leitbild der FES verankert ist. Dazu hat die FES **geschlechterpolitische Leitlinien** herausgegeben, um zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beizutragen. (35)

Ebenfalls im Leitbild der FES festgelegt ist der Einsatz für eine **„starke, lebendige und vielfältige Demokratie**, in der die Teilhabe aller Menschen selbstverständlich ist". (36) Der Arbeitsbereich „Zusammenhalt in Vielfalt" (37) beschäftigt sich dazu mit Fragestellungen der politischen und gesellschaftlichen Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen, beispielsweise in Form eines Impulspapiers, um neue Debatten und politische Veränderungen anzustoßen. (38) Ferner veranstaltet die FES regelmäßig Podiumsdiskussionen (39) und gibt Studien sowie Rechtsgutachten (40) in Auftrag, um das Thema Diversität voranzubringen und zu fördern.

Fußnoten & Quellen

- (1) **https://www.duden.de/rechtschreibung/Diversitaet**
- (2) **https://www.aktion-mensch.de/dafuer-stehen-wir/was-ist-inklusion/diversitaet-diversity**
- (3) **https://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/grundlagen/begriffserklaerung.php**
- (4) **https://genderforschung.kug.ac.at/diversitaet-gleichstellung/diversitaet/was-ist-diversitaet**
- (5) **https://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/grundlagen/dimensionen.php**
- (6) Ebd.
- (7) **https://www.vielfaltbringts.at/diversitymanagement.html**
- (8) **https://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/grundlagen/dimensionen.php**
- (9) Ebd.
- (10) Ebd.
- (11) **https://www.kubi-online.de/artikel/zur-diskussion-begriffe-diversitaet-inklusion-einem-fokus-verwendung-entwicklung-beider**
- (12) **https://mbt-berlin.de/blog/hintergrund-diversity-ansatz**
- (13) **https://behinderung.org/inklusion.htm**
- (14) **https://mbt-berlin.de/blog/hintergrund-diversity-ansatz**
- (15) **https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/das-junge-politik-lexikon/320528/inklusion**
- (16) **https://behinderung.org/inklusion.htm**
- (17) **https://www.mckinsey.com/de/news/presse/neue-studie-belegt-zusammenhang-zwischen-diversitat-und-geschaftserfolg**
- (18) Ebd.
- (19) **https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity**
- (20) **https://www.diversity-challenge.de/diversityaktionsbox/diversityverstehen/diversity-1x1/dafuer-gruende-fuer-diversity**
- (21) **https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/diversity-management-53993**
- (22) **https://www.unesco.de/kultur-und-natur/kulturelle-vielfalt**
- (23) **https://www.unesco.de/sites/default/files/2018-03/2001_Allgemeine_Erkl%C3%A4rung_zur_kulturellen_Vielfalt.pdf**
- (24) **https://www.unesco.de/kultur-und-natur/kulturelle-vielfalt/kulturelle-vielfalt-deutschland-0**
- (25) **https://www.lpb-bw.de/migrationshintergrund**
- (26) **https://library.fes.de/pdf-files/fes/15794.pdf** , S. 10
- (27) Ebd., S. 11
- (28) **https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/ueber-die-initiative**
- (29) Ebd.
- (30) **https://www.charta-der-vielfalt.de/aktivitaeten/deutscher-diversity-tag/first-steps-bevor-sie-starten/checkliste-anmeldung**
- (31) **https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz-80790**
- (32) **https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile**
- (33) **https://www.lpb-bw.de/frauenquote-gesetz**
- (34) **https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/zweites-fuehrungspositionengesetz-fuepog-2-164226**
- (35) **https://www.fes.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=70845&token=e3801a9414eb9c20d197fd46d929e0cf556fce44**
- (36) **https://www.fes.de/stiftung/leitbild**
- (37) **https://www.fes.de/referat-demokratie-gesellschaft-und-innovation/zusammenhalt-in-vielfalt**
- (38) **https://www.fes.de/studie-zusammenhalt-in-vielfalt**
- (39) **https://www.fes.de/geschichte-in-vielfalt**
- (40) **https://www.fes.de/themenportal-flucht-migration-integration/artikelseite-flucht-migration-integration/es-ist-an-der-zeit-mehr-vielfalt-fuer-die-oeffentliche-verwaltung-in-deutschland**

← Vorheriger Artikel | Zurück zum Glossar | Nächster Artikel →

Weitere Beiträge zum Thema Gender und Geschlechtergerechtigkeit:

25.11.2024 Gender Weltweit

Aufbruch zu Globaler Gleichberechtigung: Feministische Außenpolitik in Lateinamerika

In Lateinamerika und der Karibik etabliert sich langsam, aber zunehmend eine Außenpolitik, die Frauen stärkt und marginalisierte Gruppen in den...
weitere Informationen →

16 Frauen – 16 Jahrzehnte, Ausstellung in Würzburg

Würzburg, 20.11.-4.12.2024. Die Befreiung der Frau von politischer, sozialer, ökonomischer und kultureller Bevormundung ist seit ihrer Gründung 1863...

weitere Informationen →

26.09.2024 Gender Weltweit

Geschlechtergerechtigkeit – Eine Priorität, nicht nur Anspruch

Das FES Policy Lab Rebuild Beyond Exploitation präsentiert Visionen und politischen Forderungen zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit in Asien...

weitere Informationen →

Gender | Gender und Vielfalt | Geschlechterpolitik - Was tun? | Geschlechterpolitik | *News*

Red Dinner 2024

Unter dem Titel „Stadt, Land, F...eminismus“ haben 81 Frauen* über die Herausforderungen der Überwindung von Ungleichheit diskutiert. Die...

weitere Informationen →

07.12.2023 Gender | Gender und Vielfalt | *Livestream-Veranstaltung | Spiel*

Zocken und reden über Gender-Vielfalt in Games mit Lilischote und Jonas Klinkenberg - Live auf Twitch!

Wir sind live auf Twitch und reden über Gender-Themen in Games und der Gaming-Community.

weitere Informationen →

© Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.