

DIVERSITY ALPHABET

A

Ableismus

Ungleichbehandlung aufgrund von körperlicher oder geistiger Beeinträchtigung.

B

BIPoC

Vor allem im US-amerikanischen Kontext: Black, Indigenous and People of Color Selbstbezeichnung von Nichtweißen in einer weißen Mehrheitsgesellschaft als Akt des Self-Empowerment.

C

Cisgender

Eine Person, die sich mit dem ihr bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifiziert.

D

Diversity

Sichtbare und unsichtbare Merkmale jedes Menschen, die zur gesellschaftlichen Vielfalt beitragen sowie die Forderung nach einem bewussten Umgang mit ihr.

E

Equality vs Equity

Gleichberechtigung vs. Chancengleichheit



F

Feminismus

Intersektionale Bewegung, die die soziale, politische, juristische und wirtschaftliche Gleichberechtigung von Frauen zum Ziel hat.

G

Gender (Pay Gap)

Verdienstabstand pro Stunde zwischen Frauen und Männern. Gründe sind u. a. höhere Teilzeitquote, schlechtere Bezahlung von „Frauenberufen“, geringere Karrierechancen durch (Erziehungs-)Auszeiten.

H

Heteronormativ

Vorstellung von Heterosexualität als sozialer Norm.

I

Intersektionalität

Analyse von Mehrfachdiskriminierung (z. B. Geschlecht + ethnische Herkunft) v. a. das Verständnis, wie sich diese Strukturen gegenseitig beeinflussen und bedingen.

K

Kritisches Weißsein

Sich seiner eigenen Privilegien aufgrund einer vorherrschenden Hautfarbe und Ethnie bewusst zu werden und die Auswirkungen dieser Privilegien zu verstehen.

L

Leadership (inclusive)

Führungsstil, der Heterogenität wertschätzt und daraus Synergien werden lässt.

M

Mental Load

Unsichtbare Denkarbeit zur Organisation des (Familien-)Alltags: „Daran denken ist auch ein To-do“.

N

Nicht-binär

Geschlechtsidentität, die weder explizit männlich noch weiblich ist.

O

Orientalismus

Kolonial geprägte Stereotypisierung des „Orients“ in Alltag, Kunst und Wissenschaft.

P

Privileg

Eine Form struktureller Bevorteilung aufgrund bestimmter Merkmale, die als „normal“ wahrgenommen werden.

Q

Queer

Sammelbegriff für alle sexuellen Orientierungen und Geschlechtsidentitäten, die nicht der dominanten, meist heteronormativen gesellschaftlichen Norm von Geschlecht und Sexualität entsprechen.

R

Rassismus

Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, auch Mikroaggressionen im Alltag, z. B. „Woher kommst du wirklich?“.

S

Sensitivity Reader*innen

Prüfen Medien auf verletzend oder missverständliche Darstellungen (im Sinne der Diversity).

T

Tokenism

Oberflächliche Anstrengungen, um Mitglieder einer gesellschaftlich marginalisierten Gruppe in soziopolitischer Hinsicht scheinbar gleichzustellen.

U

Unconscious bias

Denkmuster oder Annahmen, von denen man nicht weiß, dass man sie hat.

V

Vorurteile

Meist negative, unreflektierte Stereotype über marginalisierte Gruppen.

W

Woke

In hohem Maß politisch „wach“ und engagiert gegen Diskriminierung. Wird mittlerweile oft auch abwertend gebraucht.

X

Xenophobie

Aggressive Ablehnung ggü. als fremd wahrgenommenen Personen oder Gruppen (nicht immer Ausländer*innen).

Z

Zugehörigkeit

Eines der Ziele von Diversity Management: Ein Klima zu schaffen, in dem sich alle Menschen mit ihren individuellen Eigenschaften angenommen und zugehörig fühlen.

QUELLEN UND INFOS

