



Zusammen in Vielfalt: Checklisten zum Diversity Mainstreaming

Diversity Mainstreaming: Anregungen zur Selbsteinschätzung von Bildungseinrichtungen

Die Checklisten haben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die Selbsteinschätzung kann aber erste Hinweise geben, in welchen Bereichen das Diversity Mainstreaming bereits gut funktioniert und an welchen Stellen noch Handlungsbedarf besteht.

Ziele


1. Die Checklisten unterstützen dabei, die eigene Einrichtung strukturiert zu analysieren und dienen als Grundlage für eine Bestandsaufnahme. Was funktioniert schon gut und was nicht?
2. Die Checklisten erleichtern die Festlegung auf konkrete Maßnahmen zur Verbesserung des Diversity Mainstreamings, die in der Einrichtung umgesetzt werden können.

Empfehlung zum Vorgehen

1. Den Selbstcheck für die eigene Einrichtung ausfüllen:
 - » Es wird Aspekte geben, die vielleicht nicht auf Ihre Einrichtung zutreffen oder die Sie derzeit nicht beurteilen können. Dann lassen Sie den Aspekt einfach weg.
 - » Es wird vielleicht auch Aspekte geben, die in der Checkliste noch gar nicht vertreten sind. Dann schreiben Sie diese gerne dazu.
2. Wenn „trifft weniger“ oder „trifft nicht zu“ angekreuzt wurde und der Aspekt für Ihre Einrichtung wichtig ist: Überlegen Sie, welche konkreten Maßnahmen die Situation verbessern könnten.
3. Wenn „trifft zu“ oder „trifft zum Teil zu“ angekreuzt wurde: Überlegen Sie, mit welchen Maßnahmen dies bisher erreicht wurde und welche Auswirkungen auf Ihre Einrichtungen diese haben.
4. Erstellen Sie einen Zeitplan: Welche Maßnahmen werden Sie in einem definierten Zeitrahmen umsetzen und wer ist dafür verantwortlich?

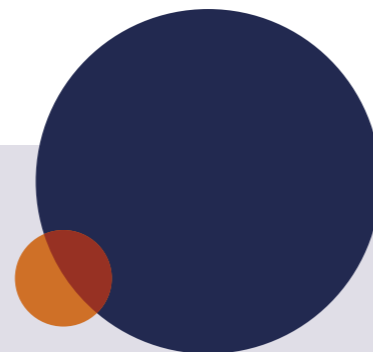
In der Toolbox „Die Volkshochschule 2030: Zusammen in Vielfalt. Nachhaltig. Vernetzt.“ finden Sie in Kapitel 2 ein Konzept für einen internen Workshop zum Thema „Diversität an der Volkshochschule“ unter Verwendung der Checklisten. Die Toolbox finden Sie in der vhs.cloud-Netzwerkgruppe [Die Volkshochschule 2030.](#)“

Impressum

vhs  Deutscher
Volkshochschul-Verband

Herausgeber:
Deutscher Volkshochschul-Verband e.V.
Königswinterer Straße 552b
53227 Bonn

Diversityausschuss Deutscher Volkshochschul-Verband e.V.
Erscheinungsdatum: November 2021



Checklisten Organisationsebene

Einrichtungspolitik

Diversity Mainstreaming ist in der Einrichtung (Leitbild, Satzung, Selbstverständnis) fest verankert. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Die verschiedenen Diversitätsdimensionen sind in der Einrichtung ein Thema und werden diskutiert. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Das Thema Diversität wird bei wichtigen Entscheidungen beachtet (Perspektiven der verschiedenen Gruppen werden in wichtige Entscheidungen einbezogen, verschiedene Gruppen werden repräsentiert). Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Es gibt Personen, die in der Einrichtung für Diversity Mainstreaming verantwortlich sind und darüber informieren. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Es gibt einen Arbeitskreis, der Diversity Mainstreaming in der Einrichtung umsetzt. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Die Verantwortlichen für Förderung von Diversität bzw. diversitätsorientierte Organisationsentwicklung werden bei wichtigen Entwicklungen einbezogen und an Entscheidungen beteiligt. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Informationen sind für alle in der Einrichtung leicht zugänglich. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Die Informationswege sind für alle in der Einrichtung transparent. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Es werden Haushaltsmittel für Diversity Mainstreaming eingeplant. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Die Einrichtung ist barrierefrei. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Es gibt eine Bibliothek mit Büchern/ Material zu den Diversitätsdimensionen bzw. zu verschiedenen Diskriminierungsformen zum Ausleihen. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Qualitätsmanagement

Es gibt ein Qualitätsmanagement in der Einrichtung. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Diversity Mainstreaming und Diversity-Kompetenzen der Mitarbeitenden sind Qualitätsmerkmale. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Es gibt ein Konzept und definierte Ziele zur Umsetzung des Diversity Mainstreamings auf der Ebene der Organisationsstrukturen. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Es gibt eine regelmäßige Zielüberprüfung, an der das Erreichte gemessen wird. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Öffentlichkeitsarbeit

Die Einrichtung stellt sich in der Öffentlichkeit bewusst als offen für alle sowie sensibel gegenüber allen Diversitätsdimensionen dar. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

In Kampagnen und Werbeflyern wird Vielfalt als Selbstverständlichkeit dargestellt. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Es gibt Informationsmaterial zum Diversity Mainstreaming. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Bei Bedarf wird Zielgruppen angepasstes Informationsmaterial (Leitbild, Satzung, etc.) über die Einrichtung herausgegeben, z.B. mehrsprachig, in einfacher Sprache. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

In der visuellen Darstellung der Einrichtung sind Personen aus allen Diversitätsdimensionen ausgewogen repräsentiert. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Die Einrichtung spricht die unterschiedlichen Zielgruppen der Diversitätsdimensionen in ihrer Öffentlichkeitsarbeit gezielt an. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Netzwerke

Es bestehen Kontakte zu Einrichtungen, die jeweils eine der verschiedenen Diversitätsdimensionen vertreten, z. B. Gleichstellungbeauftragte, Migrant/innen-Organisationen / Neue Deutsche Organisationen, religiöse Einrichtungen, Lesben und Schwulen-zentren, Senioren-/Jugendeinrichtungen. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Es gibt auf der Organisationsebene punktuelle Kooperationen (Projektarbeit) mit Einrichtungen der verschiedenen Diversitätsdimensionen. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Es gibt auf der Organisationsebene dauerhafte Kooperationen mit Einrichtungen der verschiedenen Diversitätsdimensionen. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Die bestehenden Kontakte spiegeln die Vielfalt im Einzugsbereich der Einrichtung wider. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Es gibt ein Konzept und definierte Ziele zur Repräsentation von Vielfalt auf der Personalebene (Hauptamtliche Mitarbeiter/innen, Lehrende, Ehrenamtliche) Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Checklisten Personalebene

Leitungsebene

Unter den Führungskräften sind verschiedene Diversitäts- und Diskriminierungsdimensionen vertreten. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Die Leitung nimmt regelmäßig an Seminaren zu Diversitäts- und Diskriminierungsthemen teil. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Bei der Verteilung der Funktionen (z.B. Gremienarbeit) werden Personen aus den verschiedenen Diversitätsdimensionen berücksichtigt. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Bei der Terminierung der Sitzungen und Veranstaltungen werden spezifische Bedürfnisse (z.B. religiöse oder kulturelle Feiertage, Verpflegung), berücksichtigt. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Hauptamtliche Mitarbeiter/innen

Unter den hauptamtliche Mitarbeiter/innen sind verschiedene Diversitäts- und Diskriminierungsdimensionen ausgewogen vertreten. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Es gibt Lehrkräfte, die die verschiedenen Diversitätsdimensionen repräsentieren. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Die Zusammensetzung des Teams spiegelt die Vielfalt des Einzugsbereichs wider. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Die Teilnahme von Mitarbeiter/innen an Fortbildungen zu Diversitäts- und Diskriminierungsthemen (interkulturelle bzw. diversitätsorientierte Öffnung, Antirassismus, Anti-Sexismus, Antidiskriminierung, etc.) wird ausdrücklich gewünscht und gefördert. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

In Stellenausschreibungen wird der Wunsch nach Diversity-Kompetenzen deutlich. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

In Stellenausschreibungen wird der Wunsch deutlich, den Anteil an Mitarbeiter/innen aus marginalisierten bzw. benachteiligten Gruppen zu erhöhen. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Die Mitarbeiter/innen sind diversitätssensibel bzw. diskriminierungskritisch. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Ehrentamtliche

In der Einrichtung arbeiten Ehrentamtliche, die verschiedene Diversitätsdimensionen repräsentieren. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Die Zusammensetzung der Ehrentamtlichen spiegelt die Vielfalt des Einzugsbereichs wider. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Es gibt Konzepte, Menschen, die den verschiedenen Diversitätskategorien zugehörig sind, zum ehrenamtlichen Engagement zu motivieren. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Die Mitarbeiter/innen suchen und fördern aktiv ehrenamtliche Mitarbeiter/innen aus marginalisierten bzw. benachteiligten Gruppen. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Das Thema Diversität wird in eigenen Aus- und Fortbildungskonzepten berücksichtigt und vermittelt. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Checklisten Angebotsebene

Es gibt ein Konzept und definierte Ziele zur Umsetzung der Anerkennung und Sichtbarmachung von Diversity auf der Ebene der Angebote und Aktivitäten. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Die Einrichtung erreicht viele Teilnehmer/innen aus den verschiedenen Diversitätsdimensionen. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Es gibt Anlaufstellen und kompetente Ansprechpartner/innen für Menschen mit besonderen Bedarfen bzw. mit Diskriminierungserfahrungen. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Bei konzeptionellen und pädagogischen Überlegungen spielen diversitätsorientierte Fragestellungen eine wichtige Rolle. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Es werden auch niedrigschwellige Angebote konzipiert, die den Zugang erleichtern (Angebotsformen, Teilnahmebeiträge, Themen), z. B. Tag der offenen Tür. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Bei der Planung der Angebote wird auf organisatorischer Ebene auf diversitätsbedingte Besonderheiten Rücksicht genommen (Verpflegung, Unterbringung, Programmablauf, Termine, etc.). Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Bei Seminaren/Veranstaltungen werden Personen aus den verschiedenen Diversitätsdimensionen als Referent/innen eingesetzt. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Die Informationen zu den Angeboten werden auch über Vertriebswege verbreitet, die von Menschen, die sich den verschiedenen Diversitätsdimensionen zugehörig fühlen, besonders genutzt werden: interkulturelle Zentren, Lesben- und Schwuleneinrichtungen, Migrant/innenselbstorganisationen, Vereine, Neue Deutsche Organisationen, Jugendzentren, Frauenzentren, Familienzentren, Schulen, lokale Medien/Anzeigeblätter, Geschäfte etc. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Layout und Sprache von Informations- und Werbematerialien sind diversitätssensibel. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Die Raumgestaltung ist diversitätssensibel und barrierefrei, sodass sich möglichst alle Menschen – ungeachtet des Hintergrundes oder der sozialen Zugehörigkeit - wohl fühlen. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Themen und Interessen von Menschen aus benachteiligten bzw. marginalisierten Gruppen sind bekannt. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Themen und Interessen von Menschen aus benachteiligten bzw. marginalisierten Gruppen werden im Angebot berücksichtigt. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Es gibt Mitbestimmungsmöglichkeiten/ -rechte von Bürger/innen (partizipatorische Ansätze) bei der Angebotserstellung. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Es gibt Angebote in den Einrichtungen, die jeweils eine der verschiedenen Diversitätsdimensionen vertreten, z. B. Migrant/innenselbstorganisationen, Neue Deutsche Organisationen, religiöse Einrichtungen, Lesben und Schwulenzentren, Senioren-/Jugendeinrichtungen, Gleichstellungsbeauftragte. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Es gibt Unterstützungsstrukturen, damit die Angebote wahrgenommen werden können, z. B. Kinderbetreuung, Übersetzungen, Assistenzen etc. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Die Teilnehmendenbeiträge sind zum Teil kostenlos oder nach Einkommen gestaffelt. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Drittmittelgeber/innen zur externen Finanzierung von Veranstaltungen sind bekannt. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

Es werden Fördermittel beantragt, um kostenlose bzw. kostengünstige Veranstaltungen anzubieten. Und zwar mit Blick auf folgende Dimensionen (jeweils einzeln auswerten):	trifft zu	trifft größtenteils zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Geschlecht				
Alter				
Ethnische / kulturelle Zugehörigkeit / Von Rassismus Betroffene				
Sexuelle Identität / Orientierung				
Sozio-ökonomischer Hintergrund				
Religion / Weltanschauung				
Behinderung				

