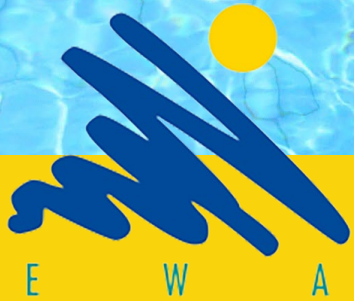




DIVERISTY & INKLUSION Schulungsprogramm 2023



DIVERISTY & INKLUSION Schulungsprogramm 2023

Modul 1: Diversity Management | 10. Juli, 10:00 – 14:00 Uhr

Modul 2: Genderdiversität | 13. Juli, 10:00 – 12:00 Uhr

Modul 3: Barrierefreiheit und Inklusion | 20. Juli, 10:00 – 12:00 Uhr

Modul 4: Interkultur und Soziale Herkunft | 27. Juli, 10:00 – 12:00 Uhr



Edwin Greve
Antidiskriminierungs-Trainer



Elnaz Amiraslani
Beraterin für Diversitätsorientierte
Organisationsentwicklung

EWA | Diversity Schulungsprogramm 2023

Prozessphase	Inhalt
<p data-bbox="163 228 342 355">Modul 1 Diversity Management (Pflichtmodul)</p> <p data-bbox="163 448 342 512">Zeitraum: Juli 2023</p> <p data-bbox="163 560 342 624">10:00 – 14:00 (inkl. Pause)</p> <p data-bbox="96 759 398 903">Zielgruppe: Geschäftsleitung Personalmanagement Kommunikation/PR</p>	<ul data-bbox="472 196 1328 400" style="list-style-type: none"> • Theoretische Einführung • Grundlagenvermittlung zu Vielfaltsförderung & Diskriminierung • Fallbeispiele • Reflexionsübungen • Feedbackrunde <p data-bbox="421 475 2098 775">„Diversity Management“ ist ein unternehmerisches Handlungsfeld, dass die strategische Gestaltung und Förderung von Vielfalt, Chancengleichheit und Unternehmenskultur umfasst. Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Vielfalt der eigenen Belegschaft, aber auch in der Interaktion mit Besucher*innen zu erfassen, bilden dabei die Grundlage für ein wertschätzendes, vorurteilsfreies und inklusives Arbeitsumfeld. Dabei sollte es nicht nur um die Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften gehen, sondern auch darum individuelle Kompetenzen innerhalb der eigenen Unternehmensstrukturen zu identifizieren und diese im Sinne gesellschaftsrelevanter Diskurse anzuwenden. Unternehmen können von Diversity-Strategien profitieren, indem sie eine breite Palette von Perspektiven und Erfahrungen nutzen, um gemeinsam mit ihrer Belegschaft kreative Lösungen und innovative Ideen zu entwickeln.</p> <p data-bbox="421 786 2098 1015">Insbesondere Freizeitbäder, Thermen und Wasserparks sind Orte, an denen Menschen aus verschiedenen Kulturen, Altersgruppen, Geschlechtsidentitäten und sozialen Hintergründen zusammenkommen. Sie bieten daher eine großartige Gelegenheit, die Vielfalt der Gesellschaft in all ihren Facetten zu betrachten und zu fördern. Durch angemessene Vorkehrungen und praxisorientierte Konzepte können Unternehmen dafür sorgen, dass ihre Mitarbeiter*innen für die unterschiedlichen Bedürfnisse und Erwartungen der Besucher*innen sensibilisiert sind und die Implementierung von diskriminierungssensiblen Richtlinien eine ganzheitliche Orientierung für alle Beteiligten bietet.</p> <p data-bbox="421 1058 1344 1090">In diesem Workshop wollen wir folgenden Fragestellungen nachgehen:</p> <ul data-bbox="472 1137 1888 1401" style="list-style-type: none"> ➤ Welche Dimensionen von Diversität gibt es? ➤ Wie können wir diversitätssensible Strategien in unsere Unternehmenskultur verankern? ➤ Wie können wir konkret gegen Diskriminierung vorgehen? ➤ Welche Rollen und Aufgaben müssen wir innerhalb unserer eigenen Unternehmensstruktur identifizieren? ➤ Welche Ressourcen stehen uns zur Verfügung? ➤ Welche Mindestanforderungen sollten wir in unseren Richtlinien festlegen? ➤ Welche Ziele verfolgt eine diskriminierungssensible Öffentlichkeitsarbeit?

EWA | Diversity Schulungsprogramm 2023

Prozessphase	Inhalt
<p data-bbox="145 228 365 288">Modul 2 Genderdiversität</p> <p data-bbox="181 363 322 424">Zeitraum: Juli 2023</p> <p data-bbox="163 464 344 491">10:00 – 12:00</p> <p data-bbox="107 564 398 695">Zielgruppe: Geschäftsleitung Personalmanagement Kommunikation/PR</p>	<ul data-bbox="472 197 1155 475" style="list-style-type: none">• Einführung in Geschlechtervielfalt• Begriffsklärungen• Vorstellung des Konzepts „Gender als Spektrum“ • Fallbeispiele• Reflexionsübungen• Handlungsempfehlungen• Feedbackrunde <p data-bbox="423 547 2083 772">Geschlechtliche Identität, Körper und sexuelle Orientierung sind für die meisten Menschen sehr persönliche Themen und gleichzeitig Gegenstand heftiger öffentlicher Debatten. Gerade Menschen, die äußerlich erkennbar aus Geschlechter-Normen ausbrechen oder von ihnen abweichen (bspw. durch die Wahl der Bekleidung, aber auch durch körperliche Merkmale), sehen sich immer wieder herabwürdigender Behandlung, geringschätzigen Kommentaren oder gar körperlichen Angriffen ausgesetzt. Das stellt gerade auch in Bädern sowohl die Betroffenen als auch Mitarbeitende vor die Herausforderung, einen sicheren Ort für alle zu gestalten und es allen gleichberechtigt zu ermöglichen, Wasserspiel und -sport zu genießen.</p> <p data-bbox="423 858 1344 885">In diesem Workshop wollen wir folgenden Fragestellungen nachgehen:</p> <ul data-bbox="472 938 2098 1201" style="list-style-type: none">➤ Was verstehen wir heute unter Gender bzw. Geschlecht?➤ Wie gestalten wir unsere Administration so, dass sich alle mitgemeint fühlen?➤ Wie können wir durch eine sensible Sprache Diskriminierung vermeiden?➤ Mit welchen Schwierigkeiten sehen sich inter- und transgeschlechtliche Personen in Bädern konfrontiert?➤ Wie können wir eine Umgebung schaffen, in der Menschen unterschiedlicher Geschlechtsidentitäten sich willkommen und sicher fühlen?➤ Wo sehen wir Konfliktpotential unter den Besucher*innen und welche Handlungsstrategien können uns hier helfen?

Prozessphase	Inhalt
<p data-bbox="141 228 365 323">Modul 3 Barrierefreiheit & Inklusion</p> <p data-bbox="185 395 320 459">Zeitraum: Juli 2023</p> <p data-bbox="163 499 342 531">10:00 – 12:00</p> <p data-bbox="107 603 398 730">Zielgruppe: Geschäftsleitung Personalmanagement Kommunikation/PR</p>	<ul data-bbox="477 196 1473 491" style="list-style-type: none"> • Grundlagenvermittlung zu räumlicher und kommunikativer Barrierefreiheit • sichtbare und unsichtbare Behinderungen • Rechtliche Grundlagen Inklusion & Teilhabe • Fallbeispiele • Reflexionsübungen • Handlungsempfehlungen • Feedbackrunde <p data-bbox="421 563 2098 978">Laut Statistik lebt 11% der deutschen Gesamtbevölkerung mit einer physischen, sensorischen oder kognitiven Behinderung. Zählt man Menschen mit chronischen Krankheiten oder amtlich und medizinisch nicht anerkannten Beeinträchtigungen hinzu, beläuft sich diese Zahl sogar auf 20%. Dieser nicht unerhebliche Teil der Gesellschaft erlebt tagtäglich Benachteiligungen aufgrund mangelnder Barrierefreiheit und struktureller Ungleichbehandlungen. Auf Grundlage der UN-Behindertenrechtskonvention haben sich 2011 die EU-Mitgliedstaaten verpflichtet, die gesellschaftliche und kulturelle Teilhabe ihrer behinderten Bürger*innen zu stärken und räumliche und kommunikative Barrieren abzubauen. Leider geschieht dies insbesondere im privatwirtschaftlichen Sektor noch nicht im erforderlichen Tempo und Ausmaß, so dass Betroffene aus vielen Freizeit- und Spaßangeboten ausgeschlossen sind. Dieser Missstand führt zu einer massiven Unsichtbarkeit von Menschen mit Behinderung, was Inklusion regelrecht verhindert und dadurch zu einer Verzerrung der Realität hinsichtlich der gesellschaftlichen Vielfalt führt. Zudem werden Menschen mit Behinderung oft als Ziel- und Interessengruppe schlichtweg vergessen und ihre Belange bei der Gestaltung von Freizeitangeboten und Dienstleistungen nicht oder nicht ausreichend mitgedacht.</p> <p data-bbox="421 1066 1344 1098">In diesem Workshop wollen wir folgenden Fragestellungen nachgehen:</p> <ul data-bbox="477 1145 1668 1409" style="list-style-type: none"> ➤ Welche sichtbaren und unsichtbaren Behinderungen gibt es? ➤ Unter welchen Anforderungen ist ein Schwimmbad barrierefrei? ➤ Wie werden rechtliche Mindestanforderungen der Barrierefreiheit und Inklusion definiert? ➤ Was kostet die Umsetzung von Maßnahmen zur Barrierefreiheit? ➤ Was wünschen sich Besucher*innen mit Behinderung? ➤ Wie erreichen wir behinderte Menschen als Zielgruppe? ➤ Welche Informationen zur Barrierefreiheit sollten unbedingt in die FAQs?

Prozessphase	Inhalt
<p>Modul 4 Interkulturalität, Religion und Soziale Herkunft</p> <p>Zeitraum: Juli 2023</p> <p>10:00 – 12:00</p> <p>Zielgruppe: Geschäftsleitung Personalmanagement Kommunikation/PR</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kritische Reflexion über Integration und "kulturelle Normen" - Struktureller Rassismus - soziale Ausschlüsse - Fallbeispiele - Reflexionsübungen - Handlungsempfehlungen - Feedbackrunde <p>Deutschland ist ein vielfältiges Einwanderungsland und nicht nur das: längst leben Familien, denen ein sogenannter „Migrationshintergrund“ zugeschrieben wird, schon seit dritter oder vierter Generation in Deutschland. Ca. 40% der „migrantierten“ Erwachsenen haben ihre gesamte Kindheit in der Bundesrepublik verbracht, sind hier sozialisiert und nun wachsen ihre Kinder ebenfalls hier auf. Und dennoch hören viele Bürger*innen meist aufgrund ihrer äußerlich erkennbaren Persönlichkeitsmerkmale spätestens in Konfliktsituationen irgendwann den Satz: „Bei UNS hier läuft das aber so!“. Warum das überholte Konzept der „Integration“ hinterfragt werden sollte, zeichnet sich unter anderem am europäischen Wandel von einer multi- zur transkulturellen Gesellschaft. Mehrperspektivische Betrachtungsweisen zu kultureller, sozialer und religiöser Vielfalt können aufzeigen, dass Unterschiede eine Quelle zur Stärkung von Demokratie und Innovation sind, aber auch Herausforderungen darstellen können, insbesondere wenn sie zu Diskriminierung oder Konflikten führen. Das Anerkennen von Vielfalt als "Norm" anstelle von Stereotypen kann dazu beitragen, eine inklusivere und respektvollere Gesellschaft zu schaffen. Im unternehmerischen Handeln kann solch eine Haltung dazu beitragen, Stereotypen zu durchbrechen und in insbesondere in dynamischen Prozessen Konfliktsituationen von vorneherein entgegenwirken und angemessen zu bearbeiten.</p> <p>In diesem Workshop wollen wir folgenden Fragestellungen nachgehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Warum ist das Konzept von „Integration“ kritisch zu betrachten? ➤ Welche Rolle spielen eurozentrische Sichtweisen auf Werte, Normen und Demokratie? ➤ Was verstehen wir unter strukturellem Rassismus? ➤ Wie verursachen gerade auch unbewusste Denk- und Handlungsmuster Ausschlüsse? ➤ Wie können wir eine Umgebung schaffen, in der sich Menschen unterschiedlicher religiöser Zugehörigkeit, Sprachkenntnisse, tatsächlicher und zugeschriebener Herkunft willkommen fühlen?