



Glossar

In dieser Handreichung wurde versucht, verschiedene Begrifflichkeiten aus der Gender- und Diversitätsarbeit zusammenzutragen und diese kurz zu definieren und verständlich zu machen.

Viele der ausgewählten Begriffe sind nicht nur Fachbegriffe aus den Gender Studies, sondern sind Ausdrücke, welche alle Menschen betreffen, uns alltäglich begleiten und uns ihre Bedeutungen/genauen Definitionen vielleicht nicht immer ganz klar sind. Gleichzeitig wird zur besseren Verständlichkeit versucht, einen direkten Bezug zum Bildungs- und Schulbereich bzw. zum Alltag herzustellen.

Die Liste der Begriffe ist nicht vollständig. Das IMST Gender_Diversitäten Netzwerk Team wird die Liste der Begriffserklärungen nach und nach zu vervollständigen und erweitern

Antidiskriminierung

„Antidiskriminierung zielt darauf ab, Individuen vor einer benachteiligenden Behandlung zu schützen.“ (Wladasch/Liegl, Internetquelle)

Anti-Diskriminierung ist laut Wladasch und Liegl mehr als bloße Nicht-Diskriminierung, da sie Aktivität verlangt; sich konkret gegen Diskriminierung zu wenden und auch von anderen Diskriminierungsfreiheit zu verlangen.

Solche zivilgesellschaftliche, politische oder rechtliche Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung reichen von gezielten Beratung und Unterstützung von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen und der Dokumentation von Diskriminierungsfällen über öffentlichkeitswirksame Kampagnen für Vielfalt und gleiche Rechte bis hin zu Gesetzen mit einklagbaren Bestimmungen zum Schutz vor Diskriminierung.

Ein wichtiges Ziel von Anti-Diskriminierungsarbeit ist der Schutz und die Sicherung der allgemeinen Menschenrechte. Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung und des Geschlechts stehen in der EU ebenso unter Strafe wie Diskriminierungen aufgrund von ethnischer Herkunft, Behinderung, Alter, Religion oder Weltanschauung.

Bundes- Gleichbehandlungsgesetz: <http://www.frauen.bka.gv.at/site/5570/default.aspx>

Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz: <http://www.bizeps.or.at/gleichstellung/rechte/bgstg.php>

[→ Gleichbehandlung](#)

Antidiskriminierung setzt an Ursachen und/oder Folgen von Diskriminierung an.

„Mit Antidiskriminierung verbindet sich ein aktives Eintreten gegen Diskriminierung, sei sie direkter oder indirekter Art.“ (Queerformat 2012, Internetquelle)

[→ Diskriminierung](#)

Chancengleichheit

„Chancengleichheit bezeichnet das Recht auf eine gerechte Verteilung von Zugangs- und Lebenschancen, die gleiche Rahmenbedingungen und auch gleiche Aufstiegschancen, v.a. in der Arbeitswelt, bedeutet.“ (Wladasch/Liegl, Internetquelle)

Chancengleichheit bedeutet daher eine Teilhabe aller (z.B. Männer und Frauen) am wirtschaftlichen, politischen und sozialen Leben OHNE (geschlechtsbedingter) strukturelle Barrieren.

Der Europäischen Sozialfonds (ESF) in Baden Württemberg unterscheidet hier zwei Interpretationsmöglichkeiten:

1. *Chancengleichheit als Sicherstellung gleicher Zugangschancen (Gleichheit der Ausgangsbedingungen)*
2. *Chancengleichheit als gerechte Verteilung von Lebensmöglichkeiten (Gleichheit im Ergebnis)*
(vgl. Europäischer Sozialfonds Baden Württemberg, Internetquelle)

Diskriminierung

Diskriminierung ist die

„Benachteiligung, Nichtbeachtung, Ausgrenzung oder Ungleichbehandlung einzelner Menschen oder Gruppen“ aufgrund zugeschriebener oder nicht relevanter Merkmale.

(Friedrich Ebert Stiftung 2011, S. 59)

Der Begriff bezeichnet ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen oder Benachteiligungen bestimmter Menschen oder Menschengruppen aufgrund bestimmter Merkmale und damit verbundener gesellschaftlicher Machtverhältnisse. Bei Diskriminierung ohne sachliche Rechtfertigung wird zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung unterschieden. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Universität Innsbruck (vgl. Universität Innsbruck, Internetquelle) definiert diese Unterscheidung folgendermaßen:

Mittelbare Diskriminierung:

„Eine rechtliche Anordnung knüpft formal nicht an das Geschlecht an, betrifft aber (ohne sachlichen Grund) Angehörige eines Geschlechts faktisch erheblich stärker nachteilig.“

(Universität Innsbruck, Internetquelle)

Beispiel: Nur Vollbeschäftigte haben Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen, aber überwiegend Frauen arbeiten Teilzeit.

Unmittelbare Diskriminierung:

„Eine rechtliche Anordnung knüpft (ohne sachlichen Grund) explizit an das Geschlecht an.“

Beispiel: Nur Männer haben Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen.

Des Weiteren kann Diskriminierung in strukturelle, institutionelle und individuelle Diskriminierung unterscheiden werden (vgl. Queerformat 2012, Internetquelle):

Strukturelle Diskriminierung: Ausgrenzung oder Benachteiligung, die vom gesellschaftlichen „Konsens“, der gesellschaftlichen Norm produziert werden.

Institutionelle Diskriminierung: Ungleichbehandlung von Personen durch Institutionen

z. B. gilt dies für den Staat, der durch Gesetze Menschen von bestimmten Rechten und Privilegien ausschließt oder einzelne Organisationen, die in ihren Statuten oder Verhaltensmaßregeln gezielt Menschen benachteiligen.

Individuelle Diskriminierung: Verhalten zwischen Individuen, das einzelne Personen ausgrenzt oder abwertet.

Diversität

Diversität wird überwiegend mit "Vielfalt" übersetzt und meint die menschliche Vielfalt in einer Organisation (z.B. Schule) oder in der Gesellschaft. Dahinter verbirgt sich ein Ansatz (Diversity Management Ansatz), der Vielfalt als Potenzial versteht und das auf die Vielfalt, Verschiedenheit und Individualität von Menschen verweist und hier einen respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander einfordert. Das Diversitätskonzept macht „Verschiedenheit“ nicht nur sichtbar, sondern zielt vor allem darauf ab das Potential diese Unterschiedlichkeiten aufzuzeigen und die Gemeinsamkeiten - trotz der Unterschiedlichkeit – sichtbar zu machen. Der Diversity Ansatz fördert die bewusste Nutzung und Förderung sowie die positive und ressourcenorientierte Wertschätzung der Vielfalt und versucht die Verschiedenheit als Chance und Herausforderung anzusehen.

Als Diversitätskategorien werden beispielsweise Geschlecht, sexuelle Orientierung, Herkunft, Klasse, Religionszugehörigkeit, Ethnizität, Alter, Körperlichkeit, Weltanschauung, sozialer Status usw. behandelt.

„Der Begriff wird mit Blick auf das darin bestehende Potenzial verwendet und setzt sich auf einen verantwortungsvollen Umgang und die Nicht-Diskriminierung in den Bereichen Geschlecht, Alter, Religion, Weltanschauung, ethnische Zugehörigkeit oder sexuelle Orientierung. Umsichtiger Umgang mit Diversitäten ist der Ausgangspunkt für Chancengleichheit.“
(Interkulturelles Zentrum 2012, S. 7)

Die Bildungsinitiative Querformat umfasst in seiner Broschüre den Begriff noch weiter und sieht Diversity auch als Vielfalt innerhalb von Personen und berücksichtigt damit,

„ dass eine Person nicht nur Träger eines einzigen Identitätsmerkmals ist, sondern dass Identität sehr vielschichtig ist.“ (Querformat 2012, S.4)

Doing gender

Gender als kulturelles und sozial geprägtes Geschlecht unterliegt einer immerwährenden gesellschaftlichen Konstruktion und Reproduktion. Wie Mann/Frau sich zu verhalten hat und welche Vorstellungen und Erwartungen daran gebunden sind, wird von klein auf gelernt und einstudiert.

„Diese Vorstellungen sind ein gestaltendes und prägendes Element in der Interaktion und Kommunikation. 'Geschlechtsneutrales' Verhalten gibt es nicht. So wird Gender als soziale Konstruktion im Alltag ständig hergestellt. Dieser Prozess wird auch als 'Doing Gender' bezeichnet.“
(Gleichberechtigung und Vernetzung e.V., Internetquelle)

Geschlechtsidentität legt sich daher nicht von alleine über die Individuen, sondern wird durch das eigene vergeschlechtlichte Handeln ständig erneuert. Diese ständige Erneuerung und Herstellung von Geschlecht schlägt sich auch in der Ebene der Wahrnehmung, Interaktion und in Alltagspraxen wieder. (vgl. Universität Innsbruck, Internetquelle)

→ Gender

Empowerment

Der Begriff Empowerment wird wörtlich aus dem Englischen mit Selbstermächtigung, also der Ermächtigung zum eigenverantwortlichen Handeln übersetzt und bedeutet die Ermöglichung von Mündigkeit und Selbstkompetenz.

Empowerment stellt einen Prozess dar,

„in dessen Verlauf sich eine Person Zugang zu Möglichkeiten verschafft und sich Fähigkeiten aneignet, die sie in den Stand versetzen, ihr eigenes Leben und das der Gemeinschaft, in der sie lebt, in wirtschaftlicher, sozialer und politischer Hinsicht aktiv mitzugestalten.“ (ESF o.J., S. 14)

Durch gezielte Maßnahmen soll erreicht werden, dass Menschen/Gruppen ein mündiges, selbst bestimmtes Leben führen können und ihre eigenen Bedürfnisse/ Wünsche usw. eigenständig vertreten können.

„Im Mittelpunkt steht dabei die Stärkung der vorhandenen Potenziale der Menschen.“ (Institut für Menschenrechte, Internetquelle)

Der Fond Gesundes Österreich unterscheidet in seiner Definition von Empowerment wird zwischen individuellem und gemeinschaftsbezogenem Empowerment unterschieden: (vgl. Fonds Gesundes Österreich, Internetquelle)

Individuelles Empowerment: Fähigkeit einzelner Person, Entscheidungen zu treffen und die Kontrolle über ihr persönliches Leben zu haben.

Gemeinschaftsbezogenes Empowerment: Individuen erlangen mehr Einfluss und Kontrolle über jene gesellschaftlichen Bedingungen die sie (negativ) beeinflussen und gewinnen dadurch an Lebensqualität in ihrer Gemeinschaft

Gender

„Das soziale Geschlecht (gender) ist (...) ein Handeln: Es ist die Handhabung situationsgerechten Verhaltens im Lichte normativer Vorgaben und unter Berücksichtigung der Tätigkeiten, welche der eigenen Geschlechtskategorie angemessen sind.“(Rendtorff/Moser 1999)

Im Gegensatz zum biologischen Geschlecht → sex sind mit sozialem Geschlecht die gesellschaftlich, sozial und kulturell konstituierten Geschlechterrollen von Frauen und Männern, die gesellschaftlich dominanten Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit gemeint. Gender wird also als soziales, kulturelles Geschlecht definiert.

Die Auffassung, dass Geschlecht sozial hergestellt bzw. konstruiert wird, wurde schon früh von Simone de Beauvoir in die Geschlechterdiskussion gebracht mit der These:

„Man wird nicht als Frau geboren, man wird es“ (de Beauvoir 1951, S. 265).

→ doing gender

Gender betont, dass Vorstellungen, Normen und Werte über ´typisch weibliche/typisch männliche` Aufgaben und Rollen bzw. über Begriffe wie Mann/Frau und deren Zuschreibungen und Erwartungen *„nicht naturgegeben sind, sondern auf kulturelle Traditionen und gesellschaftlichen Konventionen beruhen.“* (IDA NRW, Internetquelle)

Gender Mainstreaming

Seit dem Amsterdamer Vertrag (1998) ist die Strategie Gender Mainstreaming auch Leitprinzip der Gleichstellungspolitik der EU. Gender Mainstreaming soll demnach als Strategie wirken, welche die Gleichstellung der Geschlechter, Chancengleichheit und Geschlechterdemokratie auf allen Ebenen von Organisationen und Institutionen erzielt. Gender Mainstreaming fließt heute bereits in fast allen Bereichen, sei es in der Politik, in der Wirtschaft als auch in der Schule als Querschnittsmaterie ein.

„Mit der Strategie des Gender Mainstreaming wird in Organisationen die kontinuierliche und konsequente Auseinandersetzung mit der Geschlechtergerechtigkeit verankert. Gender Mainstreaming ist damit auch so etwas wie ein Wahrnehmungs-Training für alle Beteiligten und Entscheidungsträger. Der Blick auf die Geschlechterverhältnisse wird sensibilisiert und geschärft und eingefahrene Denkstrukturen können aufgebrochen werden.“ (Gleichberechtigung und Vernetzung e.V., Internetquelle)

Gender Kompetenz

„Genderkompetenz“ ist das Vermögen, in wechselnden Situationen, in denen (das soziale) Geschlecht von Bedeutung ist, angemessen und den Zielen der Geschlechter bezogenen Pädagogik entsprechend handeln zu können.“ (PH Bern 2008, S. 13)

Die Voraussetzung für geschlechtergerechtes Handeln bzw. einem (Geschlechter)gerechten Unterricht ist der Erwerb von Genderkompetenz. Dies bedeutet Sensibilität und Wissen über die Bedeutung von Geschlecht zu erlernen bzw. zu erkennen. Eine undifferenzierte Berücksichtigung von Geschlechterdifferenzen birgt die Gefahr die Reproduktion von Ungleichheiten eher zu verstärken als zur Geschlechtergerechtigkeit beizutragen. Die eigene Reflexion ist ein wichtiger Baustein für einen bewussten (zukünftigen) Unterricht.

Erst durch das vernetzte Zusammenspiel von vier Kompetenzebenen kann eine gendergerechte Lehre ermöglicht werden:

- Genderfachwissen
- Methodisch-didaktische Fähigkeiten
- Soziale und Pädagogische Fähigkeiten
- Personelle Fähigkeiten
- (Selbst) Reflexion

Doch Genderkompetenz ist nicht nur eine Fähigkeit, sondern auch eine Strategie um Veränderungen zu bewirken, indem Ziele der Gleichstellungs-, Antidiskriminierungs- und Diversitätspolitik umgesetzt werden. Das Wissen um und über Genderaspekte in unterschiedlichsten Situationen ist eine wichtige Voraussetzung für erfolgreiches Gender Mainstreaming.

Geschlechtssensible Pädagogik

Geschlechtersensible Pädagogik ist ein pädagogischer Ansatz, der einen geschlechterbewussten/geschlechtersensiblen Umgang in Fragen der Erziehung, Bildung und dem sozialen Umgang einfordert. Hierbei wird auf theoretische Grundlagen der Geschlechterforschung zurückgegriffen und stützt sich auf das Gender Mainstreaming Prinzip.

Ziel ist es durch geschlechterbewussten Umgang Rollenzuschreibungen, Klischees und Stereotype zu überwinden und so Menschen die gleichen Chancen einzuräumen und ihre Potentiale frei nach den eigenen Wünschen und Bedürfnissen zu entfalten. So sollen beispielsweise Handlungsspielräume von Mädchen und Burschen/ Männern und Frauen erweitert, neue Männlichkeits- bzw. Weiblichkeitsmodelle aufgezeigt und Fähigkeiten und Fertigkeiten gestärkt werden.

„Sollen Mädchen und Burschen die gleichen Chancen zur Entfaltung haben, bedarf es einer bewussten Auseinandersetzung mit Rollenklischees und Fragen der Gleichstellung. Vorurteile darüber, wie Mädchen und Burschen sind beziehungsweise zu sein haben, was Frauensache und was Männersache ist, engen beide Geschlechter ein und behindern sie in ihrer Entwicklung.“
(wien.at, internetquelle)

Geschlechtsidentität

Geschlechteridentität oder auch psychisches Geschlecht beschreibt das Zugehörigkeitsempfinden zu einem Geschlecht und wird zumeist durch Selbstwahrnehmung festgelegt.

Bei den meisten Menschen zeigt sich in ihrer Geschlechtsidentität eine Übereinstimmung von biologischem und psychischem Geschlecht (wird auch Cisidentität oder Cisgender genannt).

“Menschen können sich zu einem bestimmten Geschlecht zugehörig fühlen, auch wenn sie biologisch nicht diesem entsprechen.” (Bildungsserver Berlin Brandenburg, Internetquelle)

Einigen Menschen empfinden allerdings ein Auseinandergehen von biologischem und psychischem Geschlecht (Transgender bzw. Transsexualität) oder streben nach selbstbestimmten Identitätskonzepten. (vgl. Queerformat 2012, S.6)

Geschlechterrollen

In unserer Gesellschaft werden Männer und Frauen bewusst oder unbewusst mit spezifischen Verhaltenserwartungen und Normen konfrontiert, welche zumeist durch den biologischen Geschlechterunterschied gerechtfertigt werden (geschlechterspezifische Verhaltensmuster). Z.B. werden Frauen eher in die Rolle der Kindererzieherin und sie werden verstärkt im Haushalt gesehen, Männer eher in der Erwerbsarbeit. In modernen Gesellschaftsordnungen löst sich die klassische Geschlechterrollenzuordnung zunehmend mehr auf.

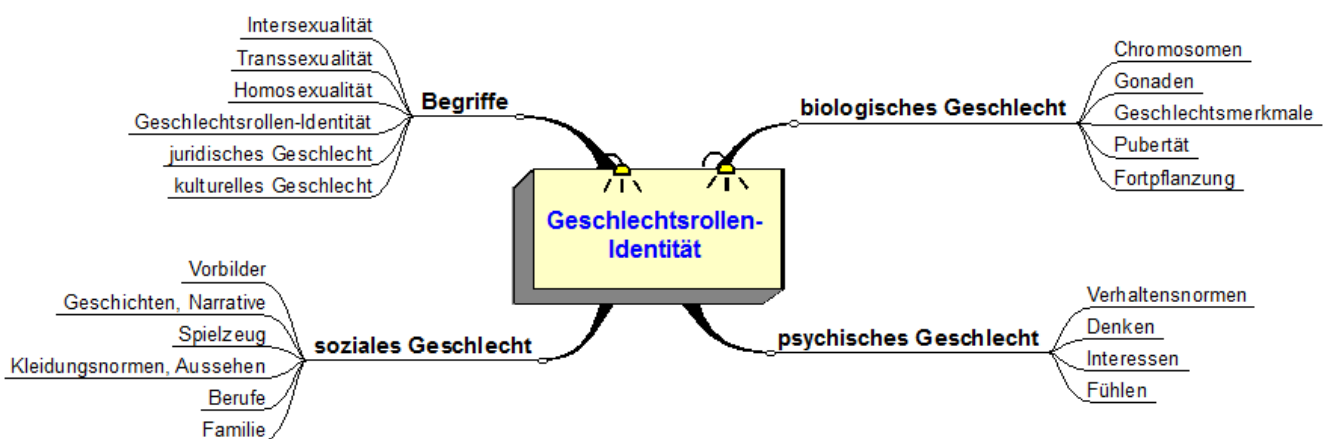
„Für Frauen bedeutet dies einerseits eine gewisse Chancenerweiterung, aber andererseits auch einen Rollenkonflikt zwischen nicht oder schwer vereinbaren Erwartungshaltungen (Berufstätigkeit, „gute“ Hausfrau, „gute“ Ehefrau, „gute“ Mutter usf...).“ (Universität Innsbruck, Internetquelle)

Geschlechterrollenzuschreibungen sind in vielen Gesellschaftlichen sehr stark verankert und verinnerlicht und erscheinen dadurch als kulturelle Selbstverständlichkeit. Diese Geschlechterrollen werden tagtäglich reproduziert und verstärkt.

→ doing gender

Geschlechtervielfalt

Der Begriff Geschlechtervielfalt verweist auf die Vielfältigkeit des biologischen Geschlechts, psychischer und sozialer Geschlechter und der sexuellen Orientierung. Durch das Aufzeigen der Vielfältigkeit und Unterschiedlichkeit von Geschlecht und Geschlechtsidentität wird gleichzeitig die bipolare Einteilung der Zweigeschlechtlichkeit (Mann und Frau) und der heteronormativen Gesellschaftsordnung (Heterosexualität als Norm) kritisiert. (vgl. Queerformat 2012, S.6)



(Quelle: Mathis, Internetquelle)

Gleichberechtigung/ Gleichbehandlung

Der Begriff Gleichbehandlung /Gleichberechtigung bezieht sich auf Gesetzestexte, wie „alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.“ „Niemand darf wegen seines Geschlechts (...) benachteiligt oder bevorzugt werden.“ usw. Es geht mit diesem Begriff vor allem um die formelle Gleichbehandlung durch das Recht.

Das Gleichbehandlungsgebot Österreich besagt, dass grundsätzlich niemand aufgrund von Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Religion/Weltanschauung, sexueller Orientierung oder Behinderung benachteiligt werden darf. (vgl. Bundeskanzleramt, Internetquelle). Die Gleichbehandlungsgrundsätze gelten nicht für den Privatbereich, sondern für Arbeitsverhältnisse und die Arbeitswelt.

„Im Sinne der Gerechtigkeit kann jedoch nur Gleiches gleich, muss Ungleiches ungleich behandelt werden. Hier tritt das Problem auf, dass die Beurteilung nicht wertfrei ist (...). Zudem ändern sich Beurteilungen mit der Zeit.“ (ESF, Internetquelle)

Gleiche formale Rechte gewährleisten aber noch nicht gleiche Chancen, daher wird der Begriff heute weniger oft verwendet, sondern es wird eher von Gleichstellung gesprochen.

Gleichstellung

Gleichstellung heißt, laut Wladasch und Liegl), dass

„alle Menschen (z.B. ohne Unterscheidung von Geschlecht, ethnischer Herkunft oder sexueller Orientierung) als gleichberechtigt wahrzunehmen und so zu behandeln“ und „dass sie auch real die gleichen Möglichkeiten haben.“ (Wladasch/Liegl, Internetquelle)

Gleichstellung geht über die reine Chancengleichheit und formale Gleichbehandlung hinaus und

„meint die tatsächliche Gleichstellung in allen Lebensbereichen und Lebensverläufen.“ (ESF o.J., Internetquelle)

Dafür müssen oft Maßnahmen getroffen werden, die über die bloße oder formale Gleichbehandlung hinausgehen

→ Positive Diskriminierung

Gläserne Decke

Der Begriff 'Gläsernen Decke' (engl. glass ceiling), bezeichnet eine unsichtbare Barriere auf der Karriereleiter für eine bestimmte Gruppe von Personen.

Beispielsweise endet die Karriere einer Frau in einem Unternehmen oft, auch wenn ihre Qualifikationen für Höheres sprechen würden, auf der Ebene des mittleren Management, wohingegen männliche Mitarbeiter mit gleicher Qualifizierung die Karriereleiter bis in die oberste Führungsebene klettern.

„Die aus komplexen Strukturen in männerdominierten Organisationen resultierenden unsichtbaren Schranken, die Frauen am Aufstieg in Führungspositionen hindern.“ (ESF o.J., S.22)

Um diese gläserne Decke durchbrechen zu können ist es wichtig – so schreiben die MitarbeiterInnen des Girls´Day – Mädchen Zukunftstag -, den

„Mädchen schon früh beizubringen ihre Möglichkeiten und Talente auszuschöpfen und ihre Ziele zu verfolgen. Auch ist es notwendig, dass Frauen in Führungspositionen Vorbildfunktionen für junge Mädchen übernehmen und mithelfen, diese gläserne Decke zu durchbrechen.“ (Girls day, Internetquelle)

Heterogenität

Heterogenität bezeichnet die Uneinheitlichkeit, Verschiedenheit einer Gruppe, Personen usw. Im pädagogischen Kontext wird der Begriff auf die Uneinheitlichkeit hinsichtlich verschiedener, lernrelevanter Merkmale der lernenden Schülerinnen und Schüler verwendet und unterstreicht die individuellen Lernvoraussetzungen (Motivation, Interesse, Leistungsniveau, Selbstständigkeit, Beeinträchtigung, Arbeitsverhalten uvm.) in einer Klasse.

Diskutiert wird Heterogenität zumeist hinsichtlich schulischer Leistungen oder Begabung, des Alters, Geschlecht und der kulturellen Herkunft der Lernenden.

„Heterogenität ist zugleich Herausforderung und Potential für die Unterrichtsgestaltung. Dabei kann z.B. die Vielfalt an Erfahrung und Wissen im gemeinsamen Lernen unter dem Aspekt sozialer Interaktion genutzt werden. Oder es werden heterogene Situationen geschaffen, welche den Gleichschritt verhindern und somit mehr Selbstständigkeit und Selbsttätigkeit auf Seiten der Lernenden einfordern.“ (Schweizer Medieninstitut für Bildung und Kultur, Internetquelle)

Heteronormativität

Heteronormativität bestimmt, was als “normal”, als Norm für eine Gesellschaft gilt. Im Bezug auf Geschlechterteilung gilt hier das binäre Mann-Frau System als vorherrschende. Auch die sexuelle Orientierung auf die Mann – Frau Beziehung (Heterosexualität) wird als normativer Wert, als naturgegeben gesehen. Das Heterosexualität als Norm gilt wird zumeist mit der menschlichen Reproduktionsfähigkeit argumentiert. Dies stärkt auch wiederum nicht nur heterosexuell lebende Individuen, sondern setzt auch die Mutter-Vater-Kind-Familienstruktur als erstrebenswerte gesellschaftliche Norm voraus.

Diese Normsetzung wird in den Gender- und Queerstudies heftig kritisiert, da hier von einem starren binären Geschlechtersystem und des naturgegebenen Geschlechterbegriff ausgegangen wird.

„Mit sich bringt diese starre, einengende Kategorisierung, dass im Prinzip die ganze Lebensweise festgeschrieben wird und keinen Platz für Alternativen sieht, in dem nur wenige Konzepte als normgültig und richtig angesehen werden. Diejenigen, die sich der Norm entsprechend verhalten haben Privilegien und Macht, alle anderen werden also je nach Gesellschaft diskriminiert, ausgegrenzt, verfolgt, bestraft und getötet.“ (Queer Lexikon, Internetquelle)

Integration

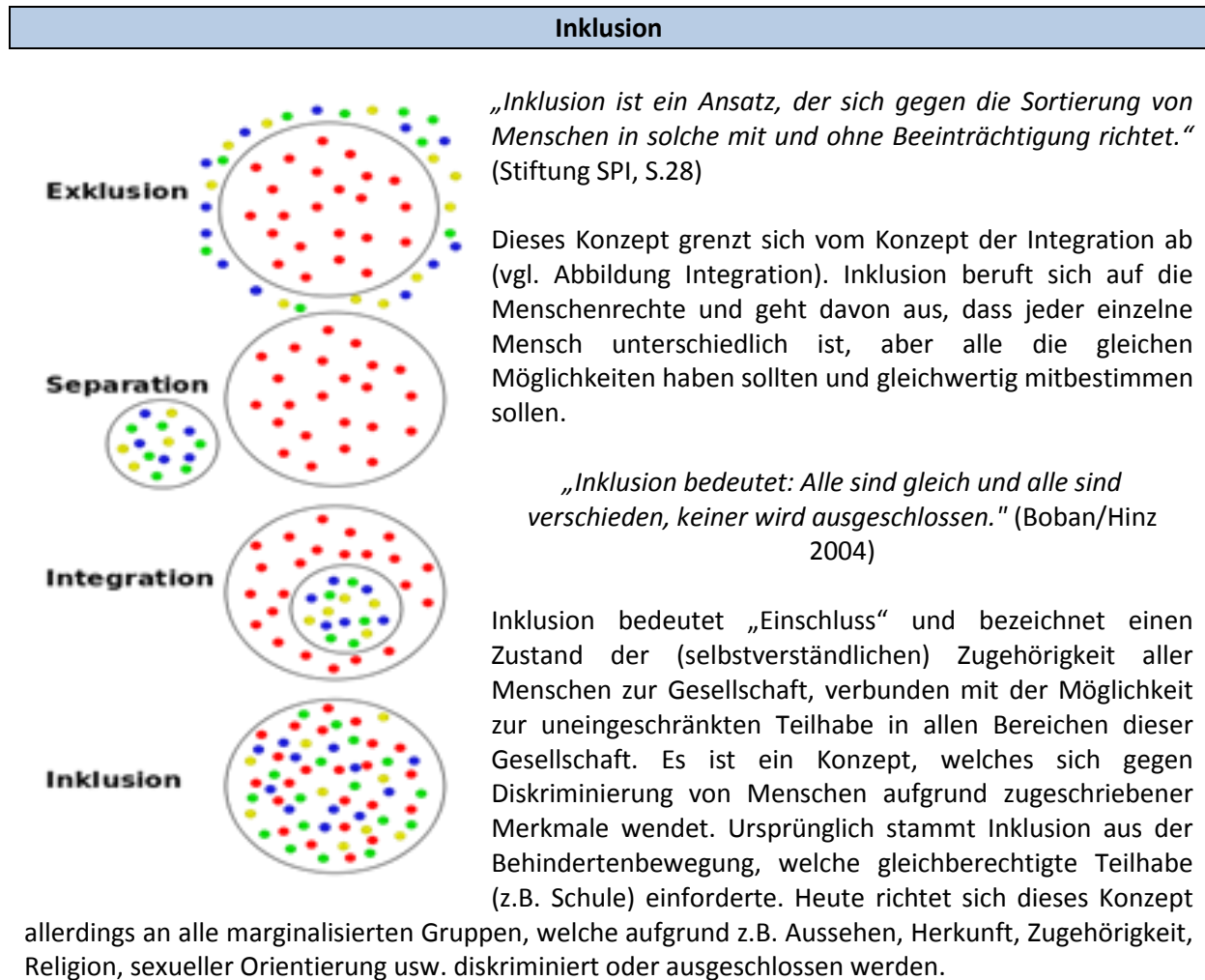
Wörtlich übersetzt bedeutet Integration die (Wieder-)Herstellung eines Ganzen aus seinen Teilen. Gemeinhin wird unter Integration verstanden, dass sich eine Minderheit einer Mehrheit anpasst und/oder sich in die bestehende Mehrheitsgesellschaft einfügen sollten.

Das Konzept der Integration geht davon aus,

„dass es eine normale Mehrheit gibt, in die eine abweichende Minderheit eingegliedert werden soll.“ (SPI, S. 28)

An diesem Konzept wird kritisiert, dass die etablierte Mehrheit dadurch automatisch auch mehr Rechte haben und sollen. (vgl. IMST Gender_Diversitätsnetzwerk 2012)

(Quelle: Boban/Hinz 2004)



„Im Organisationskontext bedeutet das ein Einlassen auf einen partizipativen Prozess, im Rahmen dessen Strukturen geschaffen werden, die es jedem/jeder Person ermöglichen sich gemäß ihren Fähigkeiten und Bedürfnissen gleichberechtigt einbringen zu können.“ (Wladasch/Liegl, Internetquelle)

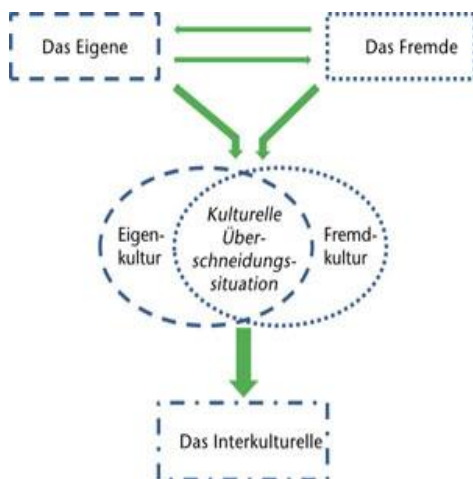
Interkulturelle Kompetenz

Interkulturelle Kompetenz ist keine „Gebrauchsanweisung“ zum Umgang mit „Fremden“ oder AusländerInnen, sondern

„die allgemeine Kompetenz im Umgang mit Menschen als Individuen und das Bewusstsein über die kulturelle Prägung von Wahrnehmung und Verhalten.“ (SPI, S. 29)

Hierzu gehören beispielsweise die Fähigkeit zur Selbstreflexion und die Fähigkeit wahrzunehmen, wer unter welchen Voraussetzungen als „fremd“ unterschieden wird.

„Kompetenz zur Wahrnehmung und Reflexion ab- und ausgrenzender Unterscheidungen bzw. der Muster und Mechanismen des „Fremdmachens.“ (SPI, S. 29)



Interkulturelle Kompetenz beinhaltet besonders

1. Vorurteilsbewusstsein
2. Bewusstsein für die eigene Stellung, Rolle
3. Fähigkeit zum Perspektivenwechseln
4. Konflikt- und Kompromissfähigkeit

(Quelle: Rubner, Internetquelle)

„Interkulturell kompetent ist eine Person, die bei der Zusammenarbeit mit Menschen aus ihr fremden Kulturen deren spezifische Konzepte der Wahrnehmung, des Denkens, Fühlens und Handelns erfasst und begreift. Frühere Erfahrungen werden so weit wie möglich frei von Vorurteilen miteinbezogen und erweitert, während eine Haltung der Offenheit und des Lernens während des interkulturellen Kontakts notwendig ist.“ (Rubner, Internetquelle)

Intersektionalität

„Intersektionalität bezeichnet die Analyse der Verwobenheit und des Zusammenwirkens verschiedener Differenzkategorien sowie unterschiedlicher Dimensionen sozialer Ungleichheit und Herrschaft.“ (Queerformat 2012, S. 5)

Intersektionalität ist das Weggehen von der totalen Kategorisierung, Grenzen verschwimmen. Die Wahrnehmung von Komplexitäten ist hierbei wichtig. Die Wechselbeziehungen von Dimensionen sozialer Verhältnisse wie Geschlecht, soziales Milieu, Migrationshintergrund, Nation, Ethnizität, ‚Rasse‘, sexuelle Orientierung, Behinderung, Generation etc. werden fokussiert betrachtet. Sie sind meist nicht isoliert voneinander zu betrachten, sondern in ihren Überschneidungen (intersections) oder Wechselverhältnissen (Interdependenzen/ interdependenten Kategorien) gesehen werden. Die verschiedenen Differenzkategorien können also nicht einfach addiert werden, sondern sie verstärken sich wechselseitig oder schwächen sich ab können. (vgl. IMST Gender_Diversitäten Netzwerk 2012, S.2)

→ Mehrfachdiskriminierung

Individualisierung

Das Wort «Individualisierung» wird sowohl im Alltagssprachgebrauch als auch in der wissenschaftlichen Debatte sehr unterschiedlich verwendet und verstanden. Dabei kann der Begriff beispielsweise als Prozess der individuellen Freisetzung des Menschen aus gesellschaftlichen und gruppenspezifischen normativen Zwängen beschreiben werden

Individualisierung im schulischen und pädagogischen Kontext ist die

„grundlegende, wertschätzende Haltung der Lehrer/innen“, welche „geprägt ist von dem Bemühen, jedes Kind ganzheitlich und in seiner Einzigartigkeit wahr- und ernst zu nehmen, sein Fühlen und Denken und seine Stärken und Schwächen zu entdecken und zu verstehen und es bei der "Entfaltung seiner Persönlichkeit" zu unterstützen. Kinder, Jugendliche und ihr Lernen stehen im Zentrum von Unterricht. Heterogenität wird als Normalfall betrachtet.“

(BMUKK, Internetquelle)

Individualisierung setzt beim den einzelnen, heterogenen Personen/SchülerInnen an und sieht die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Klasse als Chance.

Unterschiedliche, vielfältige methodisch-didaktische Arrangements, die das individuelle Lernen und die Ressourcenorientierung der SchülerInnen fördern, stehen als geeignetes Mittel dar. Beispielsweise vorbereitende Lernumgebungen, differenzierte Unterrichtsangebote und Wahlmöglichkeiten, verschiedene Methoden und Settings usw. ermöglichen SchülerInnen dem Unterricht folgen zu können, bieten Abwechslung und fördern die Leistungen der Lernenden

„Über Beobachtung und diagnostische Methoden, im Dialog (...) werden Stärken und Defizite sichtbar. Sie bilden die Ausgangslage für gezielte Unterstützungs- und Fördermaßnahmen bzw. für herausfordernde Lernanlässe, die es SchülerInnen ermöglichen, ihre Leistungsfähigkeit optimal zu entwickeln und Verantwortung für ihren Lernprozess zu übernehmen. SchülerInnen erleben und erfahren im Unterricht, wie sie ihr Potenzial optimal entwickeln und ihre Persönlichkeit entfalten können. Selbstvertrauen, im Sinne von Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, und Selbstwert, verstanden als das Vertrauen in sich selbst, können so erfahren und gestärkt werden.“ (BMUKK, Internetquelle)

Mehrfachdiskriminierung

Dadurch, dass Menschen nicht nur z.B. Mann oder Frau, ÖsterreicherIn oder Nicht ÖsterreicherIn, religiös oder nicht gläubig, mit körperlicher Einschränkung oder ohne Einschränkung uvm. ist, sondern eine Kombination verschiedener Identitätsmerkmale aufweist, sind Menschen häufig von verschiedenen Diskriminierungen wie z.B. Rassismus, Sexismus, Behindertenfeindlichkeit, Homophobie und Transphobie betroffen. Die verschiedenen Identitätsmerkmale können nicht unabhängig voneinander getrennt betrachtet werden, sondern müssen in ihrer Verwobenheit betrachtet werden.

„Oftmals ist es daher schwer eine Diskriminierung auf eine alleinige (zugeschriebene oder tatsächliche) Identität oder Kategorie zurückzuführen, da diese zusammenwirken. Mehrfachdiskriminierung beschreibt daher vor allem spezifische Erfahrungen, die weder mit der Zugehörigkeit zu einer alleinigen noch mit der simplen Addition mehrerer Identitäten/Kategorien gefasst werden kann.“ (Queerformat 2012, S.7)

→ Intersektionalität

Mehrsprachigkeit

Mehrsprachigkeit liegt vor, wenn mehr als eine Sprache beherrscht wird. Hier kann es sich um das Verstehen und den aktiven Gebrauch von Sprache, wobei die jeweiligen Sprachen nicht auf dem Niveau der Erstsprache gekonnt werden müssen.

„Mehrsprachigkeit bezeichnet die Fähigkeit, mehrere Sprachen zu verstehen und aktiv zu gebrauchen. Die jeweiligen Sprachen können, müssen aber nicht auf muttersprachlichem Niveau beherrscht werden, denn auch die Beherrschung von Teilkompetenzen zählt zur Mehrsprachigkeit.“ (Goethe Institut, Internetquelle)

Basil Schader und Orell Füssli betonen im Handbuch „Sprachenvielfalt als Chance“, dass *„mehrsprachige Klassenzimmer vielfältige Chancen für eine erweiterte Lernkultur bietet, dass es auf Wertschätzung und Einbeziehung der nicht-muttersprachlichen Kompetenzen ankommt, dass die Schule – nicht nur der Unterricht – hier ganzheitlicher denken und handeln muss, z.B. durch mehr „sprachfördernden Unterricht“ in den Sachfächern, durch Schulprojekte, Klassenzimmergestaltung, Einbeziehung und Förderung der Erstsprachen...“* (Schader/Füssli 2012)

Positive Diskriminierung

Über positive Diskriminierung wird gesprochen, wenn spezielle Maßnahmen darauf abzielen, gleiche Chancen zu ermöglichen, Barrieren zu beseitigen und unterschiedliche Bedürfnisse gleichermaßen einzubeziehen, die über eine bloße formale, gesetzliche Gleichstellung hinausgehen.

„Gleichstellung geht über bloße Gleichbehandlung hinaus, indem sie positive Aktionen und Maßnahmen (z.B. Frauenförderung) sowie der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben einschließt.“ (Universität Innsbruck, Internetquelle)

Positive Diskriminierungsmaßnahmen sichern auf eine bestimmte Dauer benachteiligten Personen oder Personengruppen besseren Zugang zu bestimmten Möglichkeiten und/oder mehr Rechte, mehr Chancen oder einen besseren Status. Damit wird bezweckt, dass durch eine vorübergehende gezielte (positive) Ungleichbehandlung, das erstrebte Ziel der Gleichstellung aller erreicht wird.

In den europäischen Richtlinien „Positive Maßnahmen“ benannt, ermöglicht positive Diskriminierung *„die Bevorzugung von Angehörigen einer bestimmten Bevölkerungsgruppe, die über längere Zeit (in der Vergangenheit oder Gegenwart) diskriminiert worden ist. Diese Art der Ungleichbehandlung soll bestehende Nachteile verhindern oder ausgleichen, bzw. kann auch präventiv eingesetzt werden.“* (Wladasch/Liegl, Internetquelle)

Queer

Der Begriff Queer (seltsam, sonderbar, abweichend, pervers, fragwürdig usw.) entstand in den USA und galt ursprünglich als Schimpfwort (Abwertung von Schwulen). Politische AktivistInnen eigneten sich das Wort an und etablierten und institutionalisierte es als gesellschaftskritische Denkrichtung – den Queer Theorien/ Queer Studies. Diese analysiert gesellschaftliche Geschlechter- und Sexualitätsnormen und untersucht kritisch den Zusammenhang von biologischem Geschlecht, sozialen Geschlechterrollen und sexuellem Begehren, welche sie nicht als „natürlich gegeben, sondern als kulturell geprägt und sozialisiert ansehen. Des Weiteren reflektiert die Queer Theorie Machtverhältnisse in Verbindung mit Geschlecht, aber auch anderen Kategorien.

Queere Kritik wendet sich gegen Heteronormativität → **Heteronormativität** – also die Infragestellung der heterosexuellen Norm und der bipolaren Zweigeschlechtlichkeit – und versucht andere Lebensentwürfe jenseits der Norm sichtbar zu machen

„Als queer bezeichnen sich Menschen, die ihre sexuelle Orientierung und/oder ihre Geschlechtsidentität als quer zur vorherrschenden Norm beschreiben und die eine heteronormative Regulierung von Gender und Begehren kritisieren.“ (Queerformat 2012, S.

Sex

Der Begriff sex (engl.) bezieht sich auf das biologische Geschlecht und somit auf die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Biologie. Sex umfasst das chromosomale (XX, XY, XXY usw.), das gonodale (Keimdrüsen, wie Eierstöcke, Hoden) und hormonelle Merkmale sowie das äußere und das innere genitale Geschlecht. Anhand ausgewählter biologischer Merkmale wird Menschen bei der Geburt ein Geschlecht zugewiesen.

„Im Allgemeinen handelt es sich dabei um angeborene Geschlechtsmerkmale, die nur mit größerem Aufwand veränderbar sind.“ (Jahn 2003, S.15)

Kritisiert wird von GenderforscherInnen manchmal, dass unterschiedliche körperliche Geschlechtsmerkmale (Hormone, Keimdrüsen o.ä.) nicht immer zum äußerlichen Geschlecht „passen und eindeutig“ müssen und hier auch außerhalb der bipolaren Mann-Frau Geschlechtereinteilung gedacht werden sollte (z.B. Drittes Geschlecht, Ausweitung und/oder Dekonstruktion der Geschlechterkategorien usw.)

Sexuelle Identität

Der Mensch ist ein geschlechtliches Wesen und hat daher eine sexuelle Identität, welche man sich selbst zuschreibt und von anderen wahrgenommen wird. Sexuelle Identität wird also als Oberbegriff für Geschlechtsidentität (z.B. Mann, Frau; Inter- oder Transsexuell) und für die sexuelle Orientierung (z.B. homo-, hetero-, bisexuell) verwendet. Er umfasst das biologische, soziale und psychische Geschlecht sowie die sexuelle Orientierung.

„Der Begriff sexuelle Identität umfasst das geschlechtliche Selbstverständnis (biologisches, psychisches und soziales Geschlecht) sowie die sexuelle Orientierung (Begehren).“
(Queerformat 2012, S. 12)

Sexuelle Orientierung

„Der Begriff sexuelle Orientierung bezeichnet die am Geschlecht orientierte Wahl des/der Sexualpartner/-innen, d. h. zu welchem Geschlecht sich jemand mit seinem Fühlen und Begehren hingezogen fühlt.“ (Queerformat 2012, S. 13)

Diese Wahl der Geschlechtspartner/Geschlechtspartnerinnen kann, muss aber keineswegs eine lebenslange Neigung sein, sondern ist ein über die Lebenszeit dynamischer Prozess. Sexuelle Orientierung existiert in einem Kontinuum, welches sich von exklusiver Homosexualität zu exklusiver Heterosexualität ausweitet und verschiedene Formen von Bisexualität, Asexualität oder anderen Lebens- und Liebesweisen einschließt.

„Der amerikanische Psychiater Fritz Klein unterscheidet in seinem differenzierten Modell sexueller Orientierung die Aspekte Sexuelle Anziehung, Sexualverhalten, sexuelle Phantasien, Emotionale Vorliebe, soziale Vorliebe, Lebensstil und Selbstidentifizierung usw.“
(Queerformat 2012, S. 13)

Wichtig ist, dass sexuelle Orientierung nicht gleich dem sexuellen Verhalten nicht gleich sein muss bzw. oft auch nicht gleich ist. Sexuelle Orientierung kann eben auch Gefühle und Selbstkonzeptualisierung umfassen, die von Personen in ihrem sexuellen Verhalten ausgedrückt werden oder eben nicht. (vgl. HREA, Internetquelle)

Transgender

„Als Transgender Personen werden jene Menschen bezeichnet, die eine zweigeschlechtliche Ordnung von Frau und Mann in Frage stellen und jenseits der Geschlechterordnung leben.“
(Homosexualität und Migrationsfamilien, Internetquelle)

Häufig gibt es bei Transgender Menschen eine Abweichung von der sozialen Geschlechterrolle und den biologischen Geschlecht bzw. sie können sich oftmals nicht mit ihrem biologischen Geschlecht identifizieren bzw. das gelebte Geschlecht nicht als zwingende Folge zum bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht sehen. Transgender Personen leben häufig Geschlechtsidentitäten jenseits der binären Geschlechterordnung und stellen damit die Geschlechterordnung Frau/Mann in Frage. Transgender Personen wollen zwar zumeist die soziale Geschlechterrolle wechseln, aber streben oft keine chirurgischen Eingriffe an

„Transgender ist (im Gegensatz zu Transsexualität) kein medizinischer, sondern ein sozialwissenschaftlicher und politischer Begriff.“ (Queerformat 2012, S. 15)

→ Transsexualität

Transsexualität

Als transsexuelle Person bezeichnen sich Menschen, denen bei der Geburt zwar ein Geschlecht zugewiesen wurde, die sich selbst aber dem anderen Geschlecht zugehörig fühlen. Häufig wird hier der Ausdruck verwendet: „Ich bin im falschen Körper geboren.“

Viele Transsexuelle passen durch Hormone und/oder geschlechtsangleichende Operationen ihren Körper an.

„Wenn ein Mensch körperlich eindeutig dem männlichen oder weiblichen Geschlecht angehört, sich jedoch als Angehöriger des anderen Geschlechts empfindet und danach strebt, sich auch körperlich diesem Geschlecht so gut wie möglich anzunähern.“ (Trans-welt.de, Internetquelle)

Transsexualität ist keine sexuelle Orientierung, Transmänner und Transfrauen. Dies bedeutet, dass transsexuelle Menschen und/oder heterosexuell, bisexuell, asexuell, homosexuell leben können.

Undoing gender

Konzept des ‚Undoing gender‘, stellt den Versuch dar, in unserem alltäglichen Handeln die Möglichkeit, die starren Vorstellungen darüber, was die Geschlechter ausmacht und unterscheidet, was männlich/weiblich ist, sichtbar zu machen und auch aufzubrechen. So sollen Rollenerwartungen und Geschlechterzuschreibungen bewusst genommen und daraus entstehende Machtzuschreibungen in den Blick werden, um so der Fixierung von Geschlechterrollen entgegenzusteuern.

„Undoing Gender“ meint nicht, dass Gender überflüssig werden soll oder etwa wieder Geschlechtsneutralität eingeführt werden soll. „To undo Gender“ zielt im ersten Schritt auf eine Bewusstwerdung über die Konstruktion der Geschlechterdifferenz und der damit einhergehenden stereotypisierenden Bewertungen. Im zweiten Schritt geht es um einen Abbau von geschlechterhierarchisierenden Kategorisierungen und Bewertungen und eine gleichstellungsorientierte Veränderung von Gesellschaft.“ (Humboldt Universität Berlin, Internetquelle)

→ doing gender

Literatur:

1. Beauvoir, Simone de (1992): Das andere Geschlecht. Sitte und Sexus der Frau. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt. Erstausgabe 1949. Degele, Nina (2008): Gender/Queer Studies. Eine Einführung. Paderborn.

2. Bildungsinitiative QUEERFORMAT und Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg (Hrsgg.) (2012): Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in der pädagogischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Handreichung für Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe. Glossar zum Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt im Kontext von Antidiskriminierung und Pädagogik Berlin

Download unter:

http://www.queerformat.de/fileadmin/user_upload/news/120622_SexuelleVielfalt_Glossar.pdf (letzter Zugriff 23.7.2013)

3. Bildungsserver Berlin Brandenburg: Glossar zum Thema Sexuelle Vielfalt.

Download unter: <http://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/glossar0.html> (letzter Zugriff: 22.7.2013)

4. Boban, Ines/Hinz Andreas (2004) Gemeinsamer Unterricht im Dialog. Vorstellungen nach 25 Jahren Integrationsentwicklung. Belz Verlag. Waldheim und Basel

5. BMUKK- Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur: Bildung und Schulen-Glossar

Download unter: <http://www.bmukk.gv.at/schulen/pwi/25plus/glossar.xml#toc3-id2> (letzter Zugriff: 29.8.2013)

6. Bundeskanzleramt – Help.gv.at: Gleichbehandlung

Download unter: <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/186/Seite.1860100.html> (letzter Zugriff 23.7.2013)

7. Deutsches Institut für Menschenrechte e.V. Berlin: Glossar.

Download unter: <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/de/service/glossar.html> (letzter Zugriff: 24.7.2013)

8. ESF – Europäischer Sozial Fond/ Europäische Kommission- Referat für Chancengleichheit (1998): 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik. Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern

Download unter: [http://www.esf-](http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Materialsammlung/glossar_gleichstellungspolitik.pdf)

[gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Materialsammlung/glossar_gleichstellungspolitik.pdf](http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Materialsammlung/glossar_gleichstellungspolitik.pdf) (letzter Zugriff 23.7.2013)

9. Europäischer Sozialfond (ESF) Baden Württemberg (o.J): Glossar Gleichstellung in der Arbeitswelt. Gleichberechtigung, Gleichheit, Gleichbehandlung, Chancengleichheit, Gleichstellung... der Geschlechter. Baden Württemberg

Download unter: http://www.gem-esf-bw.de/htm/glossar/res/docs/glossar-02-7-Tabelle_Gleichberechtigung_der_Geschlechter.pdf (letzter Zugriff 23.7.2013)

10. Fonds Gesundes Österreich: Glossar. Wien

Download unter: <http://www.fgoe.org/gesundheitsfoerderung/glossar> (letzter Zugriff: 24.7.2013)

11. Friedrich-Eberts-Stiftung -Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik (2011): Gleichstellungspolitik kontrovers. Eine Argumentationshilfe. Bonn
12. Gleichberechtigung und Vernetzung e.V.: Gender und Schule
Download unter: <http://www.genderundschule.de/index.cfm?D391C7D80D8EA66ED7EC0D62A4793A58> (letzter Zugriff: 22.7.2013)
13. Girls´ day, Mädchen Zukunftstag: Gläserne Decke.
Download unter: <http://www.girlsday.info/index.php?id=15> (letzter Zugriff: 23.07.2013)
14. Goethe Institut: Migration und Integration. Glossar
Download unter: <http://www.goethe.de/lhr/prj/daz/glo/glm/de10488604.htm> (letzter Zugriff 25.7.2013)
15. Homosexualität und Migrationsfamilie: Kultursensible Aufklärung über Homosexualität für Familien mit Migrationshintergrund
Download unter: <http://www.migrationsfamilien.de/> (letzter Zugriff: 13.7.2013)
16. HREA- The Global Human Rights Education Associates: Sexuelle Orientierung und Menschenrechte.
Download unter: http://www.hrea.org/index.php?doc_id=434#top (letzter Zugriff: 22.7.2013)
17. Humboldt Universität Berlin: Genderkompetenz – Gender – immer relevant?
Download unter: http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gender/immer_relevant (letzter Zugriff: 29.8.2013)
18. IDA NRW- Informations- und Dokumentationszentrum für Anti-Rassismus-Arbeit in Nordrhein-Westfalen (2010): Glossar. Düsseldorf
Download unter: <http://www.ida-nrw.de/glossar/?qIChar=G> (letzter Zugriff 17.7.2013)
19. IMST Gender_Diversitäts Netzwerk (2012): Inklusion- eine gemeinsame Schule für alle. Handreichung. Universität Klagenfurt. Wien
20. IMST Gender_Diversitäten Netzwerk (2012): Diversity und Intersektionalität. Handreichung. Universität Klagenfurt. Wien
21. Interkulturelles Zentrum (2012): Ich-Du-Wir. Unterrichtsvorschläge und Projekte für die schulische und grenzüberschreitende Auseinandersetzung mit Diversität. Wien
22. Jahn, Ingeborg (2003): Gender Glossar. 74 Begriffe zum Gender Mainstreaming unter besonderer Berücksichtigung von Gesundheitsförderung. Gesundheitsförderung Schweiz/ BIPS-Bremer Institut für Präventionsforschung und Sozialmedizin, Bremen
23. Mathis, Edeltraud: Digitales Klassenzimmer. Ethik –PuP.
Download unter: <http://www.brgdomath.com/ethik-6/sexualität-u-beziehung/sexuelle-identität/> (letzter Zugriff: 22.7.2013)
24. Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen (2004): Mit Vielfalt umgehen. Sexuelle Orientierung und Diversity in Erziehung und Beratung. Düsseldorf

Download unter: http://www.diversity-in-europe.org/einleitung/ix_einleitung.htm (letzter Zugriff 23.7.2013)

25. Missing Link (Asyl & Integration NÖ, Caritas Wien) (2013): „Zusammen Reden macht Schule.“ Vielfalt, Integration, Zusammenleben. Unterrichtsmaterialien für die 7. und 8. Schulstufe.
26. PH Bern – Institut für Vorschulstufe und Primarstufe (2008): Unterrichtsqualität durch Genderkompetenz. Tagung „Coole Mädchen – starke Jungs“ Rorschach 2008
27. Queer Lexikon.net: Lexikon

Download unter: <http://queer-lexikon.net/start> (letzter Zugriff: 29.7.2013)

28. Rendtorff, Barbara/Moser, Vera (Hg.innen) (1999): Geschlecht und Geschlechterverhältnisse in der Erziehungswissenschaft. Eine Einführung. Opladen
29. Rubner, Florian - Interkulturelle Kompetenz im Bildungs-, Sozial- und Gesundheitsbereich: Interkulturelle Kompetenz

Download unter: <http://interkulturelle-kompetenz.net/Impressum/Impressum.html> (letzter Zugriff 29.8.2013)

30. Schader, Basil/Füssli Orell (2012): Das Handbuch: Sprachenvielfalt als Chance. 101 praktische Vorschläge. Zürich

Download unter: https://www.imst.ac.at/app/webroot/files/handreichung_inklusion_11-2012.pdf (letzter Zugriff: 24.07.2013)

31. Stiftung SPI – Sozialpädagogisches Institut Berlin – „Walter May“ (o.J.): Vielfalt gestaltet. Handreichung zu Diversity in Schule und Berufsvorbereitung. Berlin
32. Schweizer Medieninstitut für Bildung und Kultur-educa.net: Glossar

Download unter: <http://unterricht.educa.ch/de/glossar-3> (letzter Zugriff: 29.7.2013)

33. Trans-Welt.de: Begriffserklärungen für z.B. Abkürzungen.

Download unter: http://www.trans-welt.de/index.php?option=com_glossary&Itemid=1&id=29&letter=T (letzter Zugriff 29.8.2013)

34. Universität Innsbruck – Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen: Gender Glossar

Download unter: http://www.uibk.ac.at/gleichbehandlung/service/gender_glossar.html (letzter Zugriff 23.7.2013)

35. Universität Leipzig: Gender Glossar

Download unter: <http://www.gender-glossar.de/de/glossar> (letzter Zugriff: 24.7.2013)

36. Wien.at: Geschlechtersensible Pädagogik. Wien

Download unter: <http://www.wien.gv.at/menschen/frauen/themen/gleichstellung/paedagogik.html> (letzter Zugriff: 23.7.2013)

37. Wladasch, Katrin/Liegl, Barbara: Vielfalt und Chancengleichheit im Betrieb. Ein Leitfaden für den Umgang mit Vielfalt und die Herstellung von Chancengleichheit in österreichischen Unternehmen.

Download unter: <http://bim.lbg.ac.at/files/sites/bim/Chancengleichheit/glossar.html> (letzter Zugriff 23.7.2013)