

Mädchen* und Jungen* im Diversitätszeitalter

Ney, Michael E.W. (Ed.); Schunke, Irena (Ed.)

Veröffentlichungsversion / Published Version

Stellungnahme / comment

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Ney, M. E., & Schunke, I. (Hrsg.). (2016). *Mädchen* und Jungen* im Diversitätszeitalter* (Statementpapier des KgKJH, 10). Magdeburg: Kompetenzzentrum geschlechtergerechte Kinder- und Jugendhilfe Sachsen-Anhalt e.V. (KgKJH).

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-50701-9>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

MÄDCHEN* UND JUNGEN* IM DIVERSITÄTSZEITALTER

INHALTE IM ÜBER- BLICK

VORWORT

„ALLES SO SCHÖN BUNT HIER!?“ GRENZEN DER DIVERSITÄTS- SENSIBILITÄT IM DIVERSITÄTSZEIT- ALTER

JUNGEN*, MÄDCHEN* UND DIE VIELFALT

LEITSÄTZE FÜR DIVERSITÄT IN DER KINDER- UND JUGENDHILFE SACHSEN-ANHALTS (AUSZUG)

LITERATUR

„Mädchen* und Jungen* im Diversitätszeitalter“ klingt nach einem Paradigmenwechsel und ist bei genauerem Hinsehen doch eigentlich nur die logische Konsequenz aus den Erfahrungen der Arbeitsfelder in den letzten Jahrzehnten. Diversität, oder im englischen Diversity, bedeutet zuerst einmal nicht mehr und nicht weniger als die Verschiedenheit (lat. diversitas) wahr- und anzunehmen. Angekommen ist der Begriff in der Naturwissenschaft als Biodiversität genauso wie in der Wirtschaft als Diversity-Management in der Personalarbeit und in der Politik mit dem Fokus auf Minderheitenrechte und Antidiskriminierungsmaßnahmen. In der Kinder- und Jugendhilfe begegnet uns Diversität in einem Arbeitsansatz, der auf die Wahrnehmung der Vielfalt von Mädchen*Sein und Junge*Sein, eingebunden in andere Kriterien, wie z.B. die Vielfalt von Familie und/oder Herkunft, abzielt und Modelle des Gemeinsamen zu entwickeln und zu vermitteln versucht.

Damit wird auch schon deutlich, warum in der Mädchen*arbeit und in der Jungen*arbeit das Zeitalter der Diversität angebrochen ist. Längst ist klar, dass die Dimensionen des Individuums bei Weitem das biologische und soziale Geschlecht überschreiten. Weiterhin ist klar, dass sich im Rahmen der Individuation der und des Einzelnen* gesellschaftliche Rollen nicht mehr in der vermeintlichen Einfachheit der vergangenen Jahrzehnte eindimensional zuschreiben lassen. In einer von Vielfalt geprägten Gesellschaft, die einen großen Raum erweiterter biographischer Möglichkeiten bietet, muss auch die Kinder- und Jugendhilfe diese Vielfalt oder Diversität in den Blick nehmen und Kinder und Jugendliche, Mädchen* wie Jungen*, emanzipatorisch dabei begleiten, ihren jeweils persönlichen Weg zu finden und gestalten zu können.

In den Beiträgen dieses Statementpapiers wollen wir Ihnen einen vertiefenden Einblick in die Sichtweise eines praxisorientierten diversitätsbezogenen Ansatzes in der Mädchen*arbeit wie in der Jungen*arbeit ermöglichen. Dazu gehört für uns, die queere Schreibweise des Asteriks [*] zu nutzen. Das aus der Informatik entlehene Symbol weist auf die Vielfalt der Möglichkeiten hin und schließt für uns sprachlich alle Identitätsformen ein.

„Alles so schön bunt hier!“

Grenzen der Diversitätssensibilität im Diversitätszeitalter

Ines Pohlkamp

Diversität als Vielfalt ist in aller Munde. Es wird von allen begrüßt, dass Vielfalt ein pädagogisches und sozialarbeiterisches Ziel ist. Es gibt die Vielfaltskita, die Akzeptanz für Vielfalt, die Bunte Stadt, das vielfältige Viertel - kurz: Vielfalt ist eine Perspektive demokratischer, zivilgesellschaftlicher Beschreibung eines gesellschaftlichen Wunschzustands von gleicher Teilhabe.

Und gleichsam erleben wir eine Zeit, in der der Rechtspopulismus und Rechtsextremismus einen bis vor Kurzem von vielen nicht geglaubten Aufschwung erfährt. Auf der einen Seite Rechtspopulismus mit tausenden öffentlichen Anhänger*innen und auf der anderen Seite Vielfaltskampagnen, die sich auch Kommunalverwaltungen, Kommunalparlamente und Bundesländer sowie der Bund auf die Fahnen geschrieben haben. Verwunderung macht sich auf den ersten Blick breit, wenn deutlich wird, wie widersprüchlich die politischen Positionen zu Vielfalt in der hiesigen Gesellschaft sind.

Aber ganz so dualistisch ist es nicht. So können Politiker*innen, die als offen lesbisch leben, für die Alternative für Deutschland kandidieren und darin keinen Widerspruch sehen. Schulen, die sich Inklusion auf ihre Fahnen geschrieben haben, aber real nur 4 Plätze von 100 für Menschen freigeben, die „behindert“ sind, sind alltägliche Erfahrungen. Widersprüchlichkeiten im Diversitätszeitalter ist der Alltag eines Paradigmas, das im Grunde für mehr Teilhabe Aller stehen sollte. Mehr noch, oft wird konterkarierend gefragt, wie viel Vielfalt ökonomisch und strukturell leistbar ist. Grund genug, sich mit Diversität genauer zu beschäftigen.

Begriffsklärungen

Die **Differenz** ist eine philosophisch interessante Figur, bietet sie doch einen Moment der Unterscheidbarkeit. Wo eine Differenz von zwei Gegenständen, Identitäten, sozialer Status ist, dort kann unterschieden werden. Es kann in gut und böse, schlecht und gut oder auch in Mann oder Frau unterschieden werden. Doch Unterscheidungen machen nur dann Sinn, wenn daraus eine Zuweisung und Wertigkeit abgeleitet wird. Unterschieden wird, um ein Ziel zu verfolgen, um eine Zuweisung zu machen. Differenz bezieht sich stark auf den Aspekt der Unterscheidung. Etwas weniger trennend ist der Begriff der **Verschiedenheit** konnotiert. Er fokussiert etwas mehr das Nebeneinander, als die eigentliche Trennlinie. Auch dieser Begriff ist ein grundlegender in der Mädchen*arbeit. Die Konstruktion von Differenzen begründet von jeher die Mädchen*(und Jungen*)arbeit, denn die normative Geschlechterverschiedenheit von Jungen* und Mädchen* wird zu einer Grundlage der allgemeinen und geschlechtersensiblen Pädagogik, so auch in der identitätsbezogenen Mädchen*arbeit (Doing Difference, Doing Gender).

Diversität meint die Verschiedenheit und die Vielfalt von Menschen, von Strukturen, von Lebensweisen und Lebenswelten. Allerdings verweist der Begriff auch auf den Bezug zu Konzepten der Diversität als eine Idee aus der Organisationsentwicklung. Hierbei geht es vor allem um die ökonomische Verwertbarkeit von Diversität. Obwohl sich die Diskussion im pädagogischen Kontext durchaus von diesem schlichten ökonomischen Blickwinkel lösen können, ist Diversität schnell zu einem vermarktbareren Verwertungsmerkmal im Sinne der Qualitätssicherung geworden. Zahlreiche Betriebe brüsten sich damit, Diversität in den eigenen Reihen zu leben. Immer wieder werden migrantische Kolleg*innen als Beweis für die eigene Offenheit angeführt. Die **Dimensionen der Diversität** sind Eigenschaften und Merkmale von Menschen, die sie voneinander unterscheiden und die sich dann in Hierarchien anordnen, was im Sinne der Diversitätssensibilität kritisiert wird.

Der **Diversity-Ansatz** aus den USA entstand in Folge der Bürgerrechtsbewegungen als Schutz vor Diskriminierungen (aus den Debatten der 1960er Jahre). Soziale Kämpfe von Schwarzen Amerikaner*innen, von Frauen*, Homosexuellen*, Transsexuellen*, Anti-Kriegs-Aktivist*innen und Umweltschützer*innen folgten neben fundamentaler Gesellschaftskritik auch der Devise des Diversity. Die Idee der Affirmativ Action (Positive Maßnahmen) entstand in Sozialen Bewegungen und meint eine institutionalisierte Förderung von Programmen mit benachteiligten Zielgruppen, um soziale Diskriminierungen zu minimieren. Es ist von hoher Bedeutung, dass Diversity-Education stets in Verbindung zu Antidiskriminierungsansätzen und der Idee positiver Maßnahmen stehen.

Doch für viele Projekte in Deutschland lässt sich sagen, dass selbst, wenn Diversität als Qualitätsmerkmal gilt, so doch nicht im Sinne der Gleichheit synonym mit Gleichberechtigung von Verschiedenheit gesetzt werden kann.

Ein letzter Begriff bereichert die Debatte: **Heterogenität** meint die Verschiedenheit der einzelnen Menschen mit Blick auf spezifische Merkmale (z.B. Leistung, Geschlecht, Klassenzugehörigkeit, Ethnizität), wobei die Gesamtheit einer Gruppe nicht der Summe ihrer Einzelteile entspricht. Heterogenität versucht das Besondere im Allgemeinen der Gruppe nicht untergehen zu lassen.

Und die Inklusion? Sie bezeichnet die politisch strategische Diskussion und Zielvorgabe um **Inklusion in der Pädagogik und Bildung als eine Facette der Diversitätsdebatte**. Die Idee der Inklusion hat sich aus der Debatte um die Integration von sogenannten behinderten Menschen entwickelt und wird deshalb fälschlicherweise oft in die Kategoriensparte "Behinderung" platziert. Inklusion ist der Fachbegriff, der auf die Teilhabe aller Personen einer Gesellschaft ausgerichtet ist. **Inklusion als Prozess** soll geschehen, indem die strukturellen/institutionellen Barrieren/Normen/Hindernisse beseitigt werden, die eine vollständige Teilhabe am öffentlichen Leben unmöglich machen. Ein vielzitiertes Beispiel ist der Zugang zu öffentlichen Gebäuden für alle: In neuen baulichen Maßnahmen für öffentliche Einrichtungen sollen keine Barrieren für Menschen mit Rollstuhlmobilität errichtet werden. Dazu zählt auch, dass Webseiten für Menschen mit verschiedenen, sogenannten besonderen Fähigkeiten verständlich werden sollen (Stichwort barrierefreie soziale Medien, Leichte Sprache oder Hör-Webseiten). Aber die Realität holt den theoretischen Diskurs um Gleichheit und Teilhabe häufig ein: Diversität, Vielfalt und Inklusion sind heute Modebegriffe, die häufig eine Praxis beschreiben, die weit hinter den theoretischen Vorgaben zurückbleibt.

Zu unterscheiden ist zwischen Diversitätskategorien und Diskriminierungsformen, die miteinander im Verhältnis stehen, aber ein komplexes Verhältnis eingehen.

Diskriminierungsformen	Diversitätskategorien
Homosexuellenfeindlichkeit, Heterosexismus, Misogynie, Transsexuellenfeindlichkeit, Gewalt gegen geschlechtlich nonkonforme Personen	Geschlecht, Sexualität, sexuelle Orientierung
Klassismus	Kapital, materielle Ressourcen, Bildung
Ableism	Physische und psychische Verfasstheit, Körper
Rassismus, Antiislamismus, Antisemitismus	Ethnizität, Hautfarbe, Migration, Aufenthaltstitel, Nationalität, Religion, Aussehen, Kultur
Lookism, Bodyismus	Körper- und Schönheitnorm, Aussehen
Adultismus, Epiphanismus, Ageism	Alter
Regionalismus	Region

Diversitätssensibilität bedeutet Antidiskriminierungsarbeit und der Bezug zur Expertise bestehender emanzipatorischer Ansätze in der Pädagogik.

Abschluss: **Chance, Herausforderung oder Alltag?**

Diversität ist ein Alltag in der Migrationsgesellschaft. Es ist der Moment des Anerkennens von sozialer Vielfalt, von sozialen Identitäten, Erfahrungen, Persönlichkeiten, von Verschiedenheit von Lebenswegen und Ausgangsbedingungen. Diversität ist gesellschaftlicher Alltag, was auch durch rechtspopulistische Zungen nicht verhindert werden kann.

Es gilt aber trotzdem aufzupassen, dass es nicht wieder vermehrt zu Orten der Einfalt kommt, zu Orten, an denen Diversität als Gefahr hochstilisiert werden kann.

Aber Diversität als eigenständiger Wert funktioniert auch nicht. Es funktioniert nicht als Aufforderung, alles bunt zu machen und die Welt wird gut. Anhänger*innen solch naiver Vorstellungen tragen eher zur Verschleierung von Ungleichheiten und Ungleichheitsverhältnissen bei. Denn Diversitätssensibilität muss stets die materiellen Grundlagen und die ungleiche Verteilung von Ressourcen kritisieren, um dem Ziel der Gleichberechtigung und gleiche Teilhabe näher zu kommen.

Dr*in. phil. Ines Pohlkamp lebt in Bremen, Sozialarbeitswissenschaftler*in & Kriminolog*in, Mitgründer*in Genderinstitut Bremen (www.genderinstitut-bremen.de), Autor*in von „Gender-bashing – Diskriminierung und Gewalt an den Grenzen der Zweigeschlechtlichkeit“ (Unrast-Verlag, 2015), „Feministische Mädchenarbeit weiterdenken. Zur Aktualität eines bildungspolitischen Ansatzes“ (transcript, 2010).

Jungen*, Mädchen* und die Vielfalt

Michael Ney und Irena Schunke

Wenn wir bei den Gesprächen um uns herum zuhören, bei der Arbeit und privat, merken wir schnell, dass wir an der Zuordnung von Jungen und Mädchen im Sinne eines dualen und polaren Geschlechterdenkens nur schwer vorbeikommen. Die Schwierigkeit, die sich darin verbirgt, ist die Versuchung, allzu schnell in überkommenen Bildern von Jungen und Mädchen hängen zu bleiben und damit auch ein hierarchisches Geschlechterverhältnis zu bestätigen. Die Wirtschaft greift das allenthalben auf und nutzt diese Bipolarität für die Ausdifferenzierung von Zielgruppen. Rosafarbene Überraschungseier, Zahnbürsten für Mädchen oder Jungen in entsprechenden Farbklichs, Prinzessinnen-T-Shirts für Mädchen und Superhelden-Outfits für Jungen sind aber nicht nur einfach „süße“ oder „coole“ Produkte für die Kids. Diese Zuordnungen bekräftigen bzw. befördern Bilder davon, wie ein Mädchen oder wie ein Junge sein sollte. Die Frage, die wir uns in unserer Arbeit stellen müssen, ist, ob wir damit der Lebenswirklichkeit von Jungen* und Mädchen* gerecht werden können.

Aus unserer Erfahrung und aus dem Diskurs mit den Praktiker*innen in der Kinder und Jugendhilfe wissen wir, Junge*- und Mädchen*-Sein ist viel weiter angelegt. Die Interessen der Kinder und Jugendlichen werden erst im Laufe ihrer Sozialisation künstlich auf geschlechterbezogene Rollenzuschreibungen reduziert.

Ansatz unserer Arbeit ist, die Diversität der Kinder und Jugendlichen in den Blick zu nehmen. Es muss darum gehen, Vielfalt wahrzunehmen und daraus Ermöglichungsräume für Jungen* und Mädchen* zu schaffen. Dabei geht es im Wesentlichen darum, z.B. als Fachkraft in der Kinder- und Jugendhilfe, die vielfaltsausgeprägte Wirklichkeit wahrzunehmen, in der wir leben, und Kinder und Jugendliche zu emanzipieren, diese zu gestalten. Junge*-Sein und Mädchen*-Sein erschließen sich letztlich „nur mit Blick auf weitere Dimensionen sozialer Differenzierung und Vielfalt (Diversität): Alter, biographische Erfahrungen, ethnische Herkunft, sexuelle Identität und Lebensweise, Religion, Weltanschauung, körperliche Befähigung, Behinderung, Bildungshintergrund, sozioökonomischer Status etc.“¹ Entsprechend müssen auch in der Jungen*- und Mädchen*arbeit Konzepte angelegt sein.



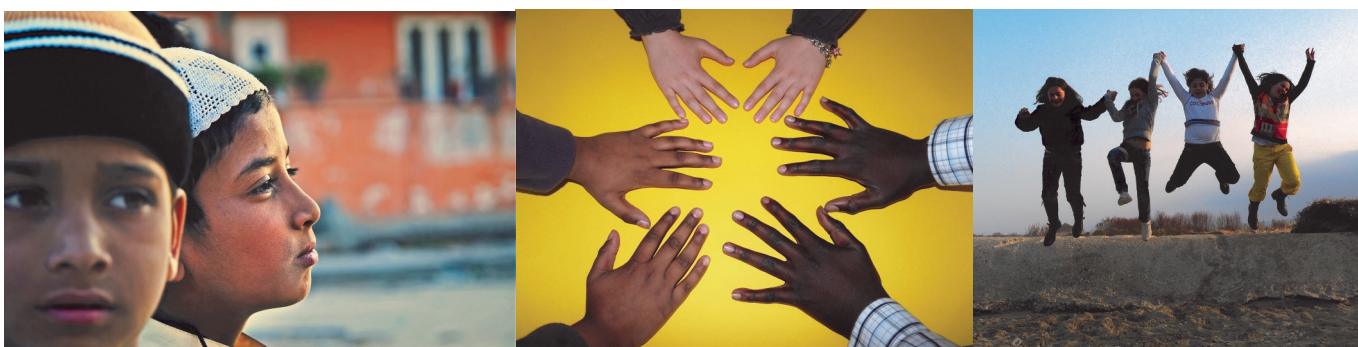
Fotos: 78733_web_R_K_B_by_S. Hofschlaeger_pixelio.de; 705195_original_R_K_by_Tobias Stellmaier_pixelio.de; MIA_Antje Maier

¹ Blickhäuser, Angelika/von Bargen, Henning: Gender-Mainstreaming-Praxis – Arbeitshilfen zur Anwendung der Analysekategorie „Gender-Diversity“ in Gender-Mainstreaming-Prozessen (S. 15), Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.), 2009, Band 7 der Schriften des Gunda-Werner-Instituts

Wer hat die Deutungshoheit, wer Junge* oder wer Mädchen* ist? Die UN-Kinderrechtskonvention macht in den Artikeln 12 bis 14 deutlich, dass die Meinung eines Kindes zu berücksichtigen ist, dass ein Kind ein Recht auf die freie Äußerung seiner Meinung hat und dass ihm seine Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit nicht abgesprochen werden dürfen. Daran angelehnt lässt sich nur folgern, dass die Deutungshoheit darüber, wer und wie das Kind oder der Jugendliche sein und werden möchte, wie er* oder sie* ihr Geschlecht ausgestalten wollen, bei ihm* bzw. ihr* selbst liegen sollte.

Die Aufgabe der Eltern und der pädagogischen Fachkräfte kann es hier nur sein, die Kinder und Jugendlichen unterstützend und beratend zu begleiten. Für die geschlechtshomogene Arbeit wirft das zum Beispiel die Frage auf, wie damit umzugehen ist, wenn ein biologisches Mädchen, sich im sozialen Geschlecht als Junge* fühlt? Darf der „gefühlte“ Junge* an geschlechtshomogenen Angeboten für Jungen* teilnehmen, die Jungen*toilette, die Jungen*umkleidekabine benutzen?

Dahinter steht die Frage, wie gehen wir damit um, dass sich die gesellschaftlichen Parameter verändern? „Schwächer werdende strukturelle Regelungen der Zeitlichkeit des Lebens wie der Lebenslauf oder Vorgaben durch den Sozialstaat führen dazu, dass das Individuum immer weniger auf vorgegebene Muster und Normierungen zurückgreifen kann und stattdessen auf von ihm selbst entwickelte Orientierungen verwiesen ist. Das Individuum wird so zum Kern der Entwicklung seines Lebensverlaufs, seiner Identität und seiner privaten Lebensführung. (...)“²



Fotos: indian-1119222_1920; 459162_original_R_by_Dieter Schütz_pixelio.de; 240415_original_R_K_B_by_sabine meyer_pixelio.de

Wie gehen wir in der pädagogischen Arbeit mit diesen Unsicherheiten um, mit den gefühlten Widersprüchen? „Wirklich im Plural zu existieren, bedeutet wechselseitigen Respekt vor der Individualität und Einzigartigkeit aller.“, schreibt Carolin Emcke und bringt damit auf den Punkt, worum es letztlich geht, wenn wir über Diversität in der Arbeit mit Jungen* und Mädchen* reden. Dreh- und Angelpunkt ist die bewusste Haltung, mit der pädagogische Fachkräfte der Vielfalt und den damit verbundenen Unsicherheiten begegnen und damit auch Orientierungspunkte für die Kinder und Jugendlichen bilden. Diesen Prozess der Individuation in der heutigen Gesellschaft positiv zu deuten und mit den Jungen* und Mädchen* eine vielfältige Lebenswelt zu erfahren und zu gestalten, ist der Auftrag an eine diversitätsorientierte, geschlechtersensible Pädagogik. Als fachpolitische Servicestelle sehen wir uns in der Verpflichtung, den begonnenen Diskussionsprozess in den regionalen und landesweiten Gremien der Jungen*- und Mädchen*arbeit sowie in Fachveranstaltungen und Weiterbildungen fortzuführen, um das Verständnis von Diversität als „Normalität“ in der Kinder- und Jugendhilfe zu etablieren.

² Junge, Matthias: Individualisierung, Frankfurt/M. 2002, S. 63

³ Emcke, Carolin: „Lob des Unreinen“ in „Gegen den Hass“, Frankfurt/M. 2016, S. 196

Leitsätze für Diversität in der Kinder- und Jugendhilfe Sachsen-Anhalts (Auszug)

Der Landesjugendhilfeausschuss Sachsen-Anhalt hat sich in seiner Sitzung am 16. Februar 2015 einstimmig dafür ausgesprochen, dass für das Bundesland Sachsen-Anhalt Leitsätze für Diversität in der Kinder- und Jugendhilfe für die fünf Themenfelder „Interkulturalität“, „Interreligiosität“, „Physische und geistige Fähigkeiten“ („Behinderungen“), „Gender, geschlechtliche Identität und sexuelle Orientierung“ sowie „Alter“ erarbeitet werden. Ein Jahr später, am 15. Februar 2016, wurden die **fünf Leitsätze** durch die Mitglieder des LJHA einstimmig angenommen. Diese Leitsätze haben empfehlenden Charakter und können dazu beitragen, Differenzlinien und damit verbundene Benachteiligungen sowie Diskriminierungen bewusster wahrzunehmen. Sie dienen der Unterstützung der Entwicklung konkreter einrichtungsbezogener Handlungsmodelle.

Für die Erarbeitung des **Leitsatzes „Gender, geschlechtliche Identität und sexuelle Orientierung“** haben sich **Drⁱⁿ. Kerstin Schumann (KgKJH Sachsen-Anhalt e.V.)** und **Ants Kiel (bbz lebensart e.V.)** bereit erklärt.

ERSTE EMPFEHLUNGEN ZUM LEITSATZ „GENDER, GESCHLECHTLICHE IDENTITÄT UND SEXUELLE ORIENTIERUNG“

Genderfragen, Aspekte der Geschlechtervielfalt und der sexuellen Orientierung müssen selbstverständlich in allen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe mitbedacht werden. Die folgenden Empfehlungen verstehen sich als wichtige Meilensteine, damit dies zur Realität wird. Empfohlen wird:

Die Beteiligung an der Erstellung bzw. Fortschreibung und Umsetzung der Landesprogramme „Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt“ und „Gesamtgesellschaftlicher Aktionsplan für Akzeptanz von Lesben und Schwulen, Bisexuellen, Trans- und Intersexuellen und gegen Homo- und Transphobie (LSBTI)“.

Eine selbstverständliche geschlechtersensible Ausweisung der diversen Kinder- und Jugendhilfestatistiken in den Einrichtungen, den Kommunen und landesweit (weiblich, männlich, queer). Ausweisung der gewonnenen Erkenntnisse im Kinder- und Jugendbericht des Landes sowie Beachtung in der örtlichen und überörtlichen Jugendhilfeplanung.

Die Verankerung von Antidiskriminierungsrichtlinien in Konzeptionen und Einrichtungsprofilen der Kinder- und Jugendhilfe und die Sichtbarmachung der Einrichtung als diskriminierungsfreier Raum.

Die Teilnahme von Leitungskräften der Kinder- und Jugendhilfe an Diversity-Trainings und Konzeptionsberatungen, die auch Genderfragen sowie die Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung berücksichtigen.

Der Kompetenzerwerb bei Fachkräften der sachsen-anhaltischen Kinder- und Jugendhilfe in Bezug auf die Vielfalt geschlechtlich-sexueller Identitäten, den Umgang mit Diskriminierung und die Lebenssituation von LSBTI in der Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie die Nutzung von Gender Trainings, um strukturelle Benachteiligungen von Mädchen* und Jungen* im Arbeitsfeld zu erkennen und zu beseitigen.

Ein geschlechtersensibler Sprach- und Schriftgebrauch.

(Quelle: https://lvwa.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/LVWA/LVwA/Dokumente/famgesjugvers/601/LJHA/Leitsaetze_Diversitaet_15.02.2016.pdf)

Verwendete und empfohlene Literatur

Benbrahim, Karima (Hg.): Diversität bewusst wahrnehmen und mitdenken, aber wie?, IDA e.V., Düsseldorf 2012

Blickhäuser, Angelika/von Barga, Henning: Gender-Mainstreaming-Praxis – Arbeitshilfen zur Anwendung der Analysekategorie „Gender-Diversity“ in Gender-Mainstreaming-Prozessen (S. 15), Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.), 2009, Band 7 der Schriften des Gunda-Werner-Instituts

Charta der Vielfalt (www.charta-der-vielfalt.de)

Drücker, Ansgar/Reindlmeier, Karin/Sinoplu, Ahmet/Totter, Eike (Hg.): Diversitätsbewusste (internationale) Jugendarbeit. Eine Handreichung, IDA e.V., Düsseldorf 2015

Emcke, Carolin: „Lob des Unreinen“ in „Gegen den Hass“, Frankfurt/M. 2016, S. 196
Junge, Matthias: Individualisierung, Frankfurt/M. 2002, S. 63

Hannappi-Egger, Edeltraud/Bendl, Regine (Hg.): Diversität, Diversifizierung und (Ent)Solidarisierung. Eine Standortbestimmung der Diversitätsforschung im deutschen Sprachraum, Wiesbaden 2015

Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt (https://lvwa.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/LVWA/LVWA/Dokumente/famgesjugvers/601/LJHA/Leitsaetze_Diversitaet_15.02.2016.pdf)

Pohlkamp, Ines: Gender-bashing – Diskriminierung und Gewalt an den Grenzen der Zweigeschlechtlichkeit, Münster 2015

Pohlkamp, Ines: Feministische Mädchenarbeit weiterdenken. Zur Aktualität eines bildungspolitischen Ansatzes, Bielefeld 2010

Viele genderrelevante Veröffentlichungen sind in unserer **Fachbibliothek** kostenfrei ausleihbar. Unter www.geschlechtergerechteJugendhilfe.de haben wir für Sie eine Stichwortsuche eingerichtet, mit der Sie im gesamten Katalog recherchieren können. Die Ausleihe ist unkompliziert und kostenfrei bei uns möglich.



**Kompetenzzentrum geschlechtergerechte
Kinder- und Jugendhilfe Sachsen-Anhalt e.V.**

Wir verstehen uns, im Sinne des §9 (3) des SGB VIII (KJHG), als fachpolitische Servicestelle für Geschlechtervielfalt, Genderkompetenz, Mädchen*arbeit sowie Jungen*arbeit in Sachsen-Anhalt. Unser Wirken dient der Vernetzung und Etablierung geschlechtergerechter Ansätze in der Kinder- und Jugendhilfe und in weiteren Bereichen, die die Lebenslagen von Kindern sowie Jugendlichen aller Geschlechtsidentitäten tangieren.

IMPRESSUM

Herausgegeben vom:

Kompetenzzentrum geschlechtergerechte Kinder- und Jugendhilfe Sachsen-Anhalt e.V.

Schönebecker Straße 82
39104 Magdeburg
Tel.: 0391. 6310556
Fax: 0391. 73628487
Email: info@geschlechtergerechtejugendhilfe.de
www.geschlechtergerechteJugendhilfe.de

Autor*innen:

Irena Schunke, Bildungsreferentin Mädchen*arbeit
Michael Ney, Bildungsreferent Jungen*arbeit

V.i.S.d.P.: Drⁱⁿ. Kerstin Schumann

Erscheinungsdatum:
Dezember 2016

Gefördert durch:



SACHSEN-ANHALT

Ministerium für
Arbeit, Soziales und
Integration