

DIVERSITY IM THINKTANK POLIS 180

VIelfALT UND INNOVATION FÖRDERN

Von Lisa Müller-Dormann und Lea Spörcke

Das Thema Diversity wird bei Polis180 seit Gründung des Vereins diskutiert. Dies betrifft vor allem Fragen zu Vereinbarkeit von akademischem Anspruch, Zugänglichkeit, Bildungsarbeit, Ehrenamtlichkeit und soziale Mobilität. Im Zeitraum von Januar – April 2020 wurde deswegen eine Umfrage zu Diversity innerhalb der Mitglieder von Polis180 durchgeführt. Dieser Policy-Brief untersucht die Ergebnisse der Umfrage und hat das Veranstaltungsarchiv des Vereins genauer analysiert.

NÄCHSTE SCHRITTE/EMPFEHLUNGEN

Ziel ist es so eine **erste Diskussionsgrundlage für einen informierten und gezielten Austausch zum Thema Diversity innerhalb von Polis180** zu schaffen.

Der Austausch mit unserem internen und externen Netzwerk ist nicht nur **willkommen, sondern notwendig, um verschiedene Dimensionen von Diversität** umfassend zu berücksichtigen und **blinde Flecken** sichtbar zu machen.

Wir appellieren deswegen an alle Polis-Mitglieder sowie Leser*innen mit uns in den Dialog zu treten, denn uns ist bewusst: **“Diversity has been invited to the party - Inclusion has been asked to dance” (Verna Myers).**

Auf Basis unserer Analyse schlagen wir vor, dass Polis180 mehr Diversity auf **den Ebenen Mitgliedergewinnung, Vereinskultur und Externe Repräsentation** anstreben sollte.

In Zukunft soll durch partizipativen Dialog mit Mitgliedern sowie innerhalb der Taskforce Diversity¹ eine weitergehende Strategie im Bereich Diversity für Polis180 geschaffen werden.

¹ Wir brauchen eure Unterstützung in der [Taskforce Diversity!](#)

POLIS180: WERTE UND ZIELE

Dieses Jahr feiert Polis180, Berliner Thinktank für Außen- und Europapolitik, sein fünfjähriges Bestehen. Polis ist ein junger Grassroots-Thinktank, der entstand, um als inklusive Plattform der jungen Generation in Entscheidungen der Außen- und Europapolitik eine Stimme zu geben und mit innovativen Ideen und Veranstaltungsformaten etablierte Strukturen aufzubrechen. Zudem zielt Polis

darauf ab, als Bindeglied zwischen gesellschaftlichen Gruppen zu fungieren. Nach wie vor lebt Polis von seinen Mitgliedern, auch genannt Polisianer*innen, die sich größtenteils ehrenamtlich mit ihren Ideen und Themen einbringen, Programme gründen, Projekte auf die Beine stellen, Veranstaltungen organisieren, Blogs schreiben und den Verein strategisch weiterentwickeln. In einem der ersten Blogartikel von Polis180 schreibt Gründungsmitglied Natalie Welfens: “Aber wenn wir nicht groß, idealistisch und utopisch denken - wer dann?”.

Doch wie wird die junge Generation auf Polis180 aufmerksam? Unter welchen Umständen entwickelt sich ehrenamtliches Engagement zu außenpolitischen und europäischen Themen? Auch nach 5 Jahren bleiben wir idealistisch und sind überzeugt, dass sich Inklusivität und ehrenamtliches Engagement vereinen lassen.

Die Satzung von Polis 180 zeigt, wie wichtig für uns überparteilicher und multidisziplinärer Dialog, Toleranz sowie Förderung der Demokratie sind. Bemühungen zum Erhalt dieser Werte müssen sich ergänzen und sollten keinesfalls gegeneinander ausgespielt werden. Gleichzeitig erfordern sie unterschiedliche Maßnahmen und Ansätze. Beispielsweise können Meinungen bzw. politische Einstellung sich aufgrund von unterschiedlichen Erfahrungen und persönlichen Entscheidungen ändern. Dies ist allerdings für Diversity-Dimensionen, wie Alter, Geschlecht, Religion, ethnische Herkunft, sexuelle Identität, Kultur, Gesundheit/Krankheit, familiäre Lebenssituation, ökonomischer Status oder Bildungshintergrund nicht unbedingt gegeben.¹ Um diese strukturellen Faktoren zu berücksichtigen, braucht es einen übergeordneten Ansatz, der sich durch sämtliche Bereiche des Vereins zieht. Dies liegt auch daran, dass verschiedene Diskriminierungsformen ineinandergreifen und sich potenzieren können - ein Ansatz zur Stärkung

¹ Zur Umsetzung von Interdisziplinarität und Überparteilichkeit innerhalb von Polis180 braucht es zweifelsohne konkrete Maßnahmen. Wir haben zumindest

einige Statistiken zu Überparteilichkeit abgefragt, konzentrieren uns hier aber explizit auf einige der oben genannten Diversity Dimensionen.

von Diversity² muss diese Intersektionalität³ berücksichtigen.

AUSZÜGE AUS DER SATZUNG

§2 1. “Der Verein verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke [...] insbesondere:

a) die Förderung von Wissenschaft und Forschung insbesondere des überparteilichen und multidisziplinären Dialogs zur Lösung von politischen Herausforderungen der Außen- und Europapolitik. Dieser Zweck wird insbesondere verwirklicht durch die Gründung von thematischen und regionalen Programmen für Mitglieder und die Öffentlichkeit zu außen- und europapolitischen Themen; die Durchführung eigener Forschungsprojekte, deren Ergebnisse zeitnah veröffentlicht werden sowie die Durchführung eigener politischer Analysen nach wissenschaftlichen sowie journalistischen Standards

b) die Förderung internationaler Gesinnung, der Toleranz auf allen Gebieten der Kultur und des Völkerverständigungsgedanken sowie des Zugangs junger Menschen zum politischen Diskurs, insbesondere durch die Betreuung ausländischer Besucher in Deutschland, die Förderung der Begegnung zwischen Deutschen und Ausländern in Deutschland sowie der Austausch von Informationen über Deutschland und das Ausland;

c) die allgemeine Förderung des demokratischen Staatswesens, insbesondere durch politische Bildungstätigkeit und die Herausbildung von Fertigkeiten, die die Mitglieder und Außenstehende in die Lage versetzen, sich selbst eine politische Meinung zu bilden. Dazu zählen zum Beispiel die Durchführung von Veranstaltungen, Konferenzen und Diskussionsrunden, der Aufbau von Partnerschaften mit anderen steuerbegünstigten Vereinen, Ämtern, Universitäten und ähnlichen Institutionen mit dem Ziel der Würdigung der demokratischen Grundprinzipien sowie der Vernetzung der Mitglieder mit ExpertInnen und der Öffentlichkeit;

3. Die Organämter des Vereins (§ 7) werden grundsätzlich ehrenamtlich ausgeübt

7. Der Verein räumt den Angehörigen aller Nationalitäten und Bevölkerungsgruppen gleiche Rechte ein und vertritt den Grundsatz parteipolitischer, religiöser und weltanschaulicher Toleranz und Neutralität.“

Diversity bei Polis180 bedeutet kontinuierliche, pro-aktive Arbeit. Aktuelle Debatte beispielsweise im Zuge der *Black Lives Matter* Demonstrationen zeigen, dass ausgrenzende, diskriminierende oder gar rassistische Strukturen treten nach wie vor in einer Vielzahl von Organisationen und institutionellen Strukturen auf. Diese Strukturen wirken auf verschiedenen Ebenen; sie können durch Zugänglichkeit, Repräsentation, Sprache und viele weitere Faktoren wirken.⁴

Abgesehen davon entwickeln und erhalten sich gerade ehrenamtliche Strukturen - darunter selbstverständlich auch Polis180 - durch persönliche Netzwerke und Verbreitung innerhalb bestimmter Interessentengruppen. Die Frage, wie sich Diversity⁵ innerhalb von Thinktanks umsetzen lässt⁶, ist also nicht neu.

Die Autorinnen sind sich einig und das Interesse sowie die Beteiligung der Mitglieder an dem Thema zeigt: Mit zunehmender Wichtigkeit und Sichtbarkeit von Polis180 als junger Thinktank steigt die Notwendigkeit⁷, sich nicht nur aktiv zu Diversity zu bekennen, sondern auch Diversitymaßnahmen - solche, die bereits bestehen und dort, wo es noch Nachholbedarf gibt - klar zu bestimmen und verstärken.

HINTERGRUND: DIVERSITY IN ORGANISATIONEN

Was ist mit Diversity gemeint? Diversity bedeutet wortwörtlich Vielfalt bzw. Vielfältigkeit. Nach der Definition der Antidiskriminierungsstelle des Bundes⁸ bedeutet Diversity aber vor allem soziale Vielfalt: “Menschen sind einzigartig, verschieden und doch gleich. Alter, Geschlecht, Religion, ethnische Herkunft gehören zu den sogenannten "Diversity Dimensionen", ebenso wie sexuelle Identität, Kultur, Gesundheit/Krankheit, familiäre Lebenssituation oder ökonomischer Status. Diversity steht für einen wertschätzenden und bewussten Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt - z.B. in Bildungseinrichtungen, Unternehmen, Verwaltungen und zivilgesellschaftlichen Organisationen.”

² Siehe <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/223777/diversity>

³ Zu Intersektionalität siehe: <https://www.gwi-boell.de/de/intersektionalitaet>

⁴ Das Wissen der Autor*innen über diese Faktoren wird immer begrenzt und davon geprägt sein welche Erfahrungen wir gemacht oder welches Feedback wir erhalten haben. Wir freuen uns deswegen auf den Austausch mit dir!

⁵ Für eine Diskussion innerhalb der On Think Tank Konferenz 2020 siehe:

<https://www.youtube.com/watch?v=G3cqN2ioF8>

⁶ Für eine Liste von Ressourcen und Links siehe:

<https://start.me/p/ELEn9p/inclusive-think-tanks>

⁷ Siehe <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>

⁸ Siehe https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Projekte/Diversity/Diversity_node.html

Als organisatorisches Konzept steht Diversity also für eine Wertschätzung dieser Vielfalt. Bei der Förderung von Diversity geht es darum, unterschiedliche Sichtweisen und Erfahrungen zu integrieren und politische Themen, Prozesse und Probleme aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten und einzuordnen. Dadurch werden Arbeit und Ergebnisse einer Organisation innovativer und ganzheitlicher. Diversity hilft auch, Themen aus einer komplett neuen Richtung zu sehen, neue Probleme sichtbar zu machen und alternative Lösungen zu finden. Diversity macht blinde Flecken sichtbar.

Ein bewusster Umgang mit Diversity ist wichtig, da in allen Organisationen und Strukturen verschiedene, oft unbewusste Diskriminierungsformen und soziale Barrieren bestehen. Diese schränken den Zugang für einige Menschen ein, sei es beispielsweise aufgrund von körperlicher Beeinträchtigung oder aufgrund von Herkunft. Laut dem Soziologen Marcos Gonzalez Hernando⁹ setzen viele Thinktanks beispielsweise ein bestimmtes Bildungsniveau voraus. Der Zugang bzw. die Finanzierung dieses Bildungsniveaus ist gleichzeitig von gewissen sozioökonomischen Faktoren abhängig. Studien der OECD¹⁰ oder anderer Verbände zeigen: Deutschland hat in puncto soziale Mobilität¹¹ durch Bildung noch sehr viel Nachholbedarf¹².

Dies kann natürlich auch Polis180 betreffen. Als innovativer, junger Thinktank ist es uns wichtig, diese möglichen Diskriminierungen sichtbar zu machen und Maßnahmen zum Abbau potenzieller Barrieren zu entwickeln. Dadurch wird nicht nur der Zugang zu Polis180 erleichtert; die Prozesse, Ideen und Ergebnisse von Polis180 werden noch besser und innovativer.

WAS IST BEI POLIS180 ZUM THEMA DIVERSITY BISLANG PASSIERT?

Das Thema Diversity wird bei Polis180 seit Gründung des Vereins diskutiert. Auch kommen die Fragen, wie zugänglich wir als akademischer Thinktank sein können und wie viel kontinuierliche Bildungsarbeit zur Stärkung sozialer Mobilität im Rahmen von ehrenamtlicher Arbeit geleistet werden kann, immer wieder unter den Mitgliedern auf.

Im Mai 2018 wurde erstmals eine Frauenquote für den Vorstand auf der Mitgliederversammlung abgelehnt. Die

Quote wurde von Teilen der Mitglieder als nicht inklusiv aufgefasst und stieß eine Diskussion bezüglich der Notwendigkeit weiteren Quoten an. In der Mitgliederversammlung 2019 wurde dieser Vorschlag nochmals auf die Tagesordnung gesetzt und die Mitglieder sprachen sich fast einstimmig für die Einführung einer Geschlechterquote im Vorstand aus:

- §10 Vorstand: „In den Vorstand im Sinne von 1. werden jeweils zu mindestens 40% Frauen und Männer gewählt. In den Vorstand im Sinne von § 26 BGB werden zwei Frauen und ein Mann oder zwei Männer und eine Frau gewählt. Personen, die sich weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen, können frei entscheiden, ob sie für einen Männer- oder Frauenplatz kandidieren.“

Im Zeitraum von 2016-2020 war der Vorstand weitestgehend paritätisch aufgestellt. Abgesehen davon bemühen sich die einzelnen Programme bei Polis180, bei Veranstaltungen nicht über, sondern mit Expert*innen und Betroffenen zu sprechen. Gleichzeitig haben wir in den letzten Jahren durch niedrigschwellige Veranstaltungsformate wie den Stammtisch sowie Bildungsarbeit wie während der Europawahlkampfkampagne (32 Vorträge in Berufsschulen mit insgesamt ca. 500 Teilnehmer*innen, Wahlomat, etc.) gezielt außerhalb des akademischen Kontexts für unsere Themen geworben. Auch über unsere Außenkommunikation, beispielsweise über soziale Medien, versuchen wir, unsere Zugänglichkeit zu verbessern. Allerdings könnten wir – trotz der ehrenamtlichen Strukturen und gerade im Sinne unserer Zielsetzung – bezüglich Diversity noch viel mehr tun.

Dieser Policy-Brief soll deswegen der Anfang eines informierten und gezielten Austausches zum Thema Diversity sein. Der Austausch mit unserem internen und externen Netzwerk ist nicht nur willkommen, sondern notwendig, um verschiedene Dimensionen von Diversity umfassend zu berücksichtigen und blinde Flecken sichtbar zu machen.

⁹ Siehe: <https://www.youtube.com/watch?v=G3cqVn2ioF8>

¹⁰ Siehe <https://www.oecd.org/berlin/presse/oecd-laender-muessen-soziale-mobilitaet-staerker-foerdern-15062018.htm>

¹¹ Siehe <https://www.spiegel.de/consent-a-?targetUrl=https%3A%2F%2Fwww.spiegel.de%2Flebenundler>

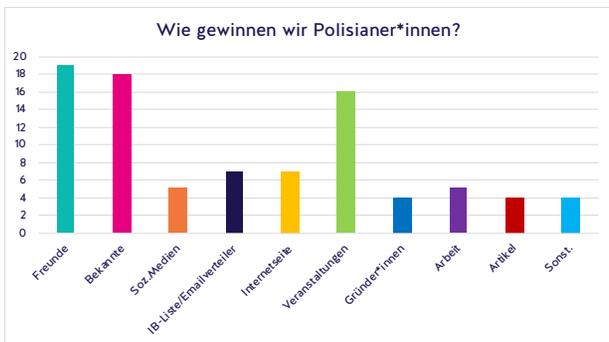
[nen%2Fschule%2Fdeutschland-das-leere-versprechen-vom-aufstieg-durch-bildung-a-1234211.html](https://www.spiegel.de/consent-a-?targetUrl=https%3A%2F%2Fwww.spiegel.de%2Flebenundler)

¹² Siehe <http://www.oecd.org/els/soc/1-5%20generations.png>

**EINE ERSTE ANALYSE DES STATUS QUO:
DIVERSITY BEI POLIS180**

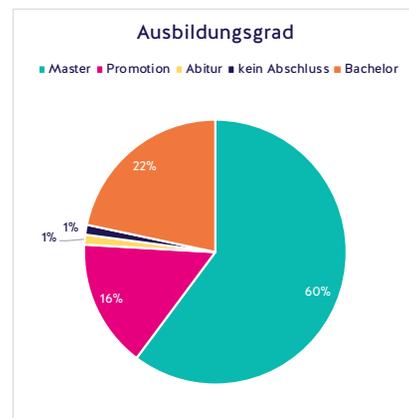
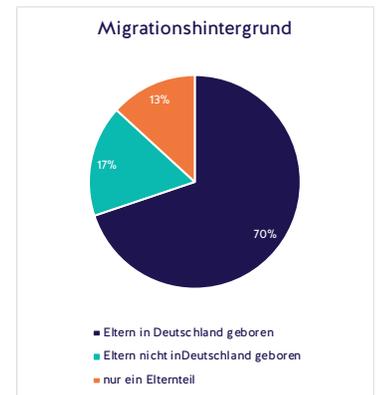
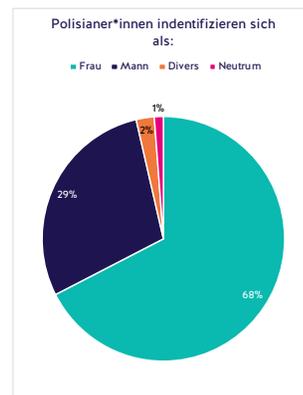
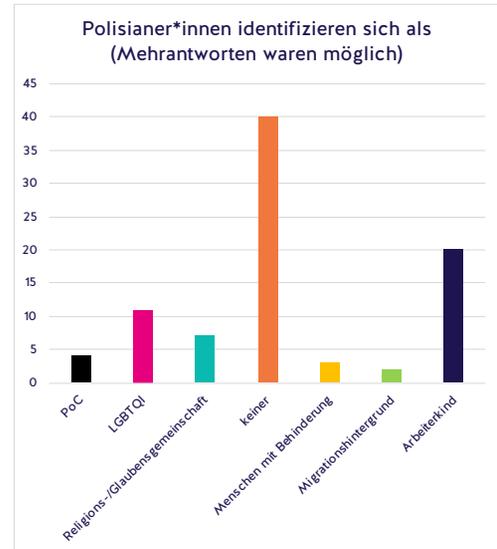
Innerhalb dieser ersten Bestandsaufnahme zu Diversity bei Polis180 konzentrieren wir uns auf eine Umfrage unter unseren Mitgliedern sowie die Analyse von Veranstaltungen und Publikationen. Polis180 hat mittlerweile 478 Mitglieder mit einem Durchschnittsalter von 25,9 Jahren, ein Großteil davon (219) Student*innen. Polis stellt es Neu-Mitgliedern frei, die Anrede im Online-Formular auszuwählen. Demnach wollen 224 Mitglieder als "Herr" und 244 als "Frau" angesprochen werden. 10 bevorzugen "keine Anrede". Angesichts dieser Daten zeigt sich, warum die Ergebnisse unserer Umfrage mit Vorsicht zu genießen sind: In der Umfrage haben sich rund zwei Drittel der Teilnehmenden als Frauen bezeichnet, in der gesamten Vereinsstruktur sind es rund 50 Prozent. Nichtsdestotrotz: Diese Umfrage liefert die ersten Daten, die wir haben, und sie gibt eine Richtung vor. Damit wollen wir arbeiten.

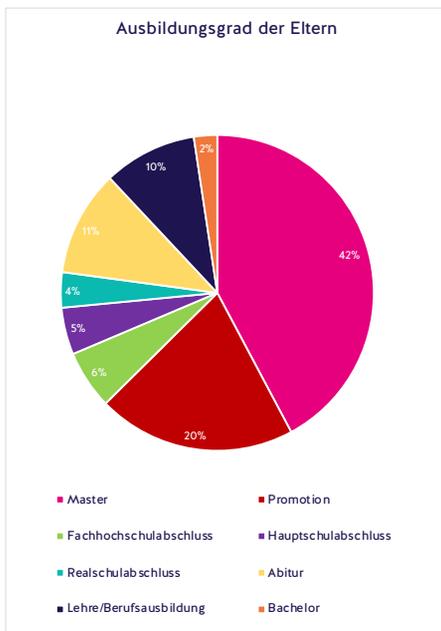
1. Umfrage unter den Mitgliedern



Die Umfrage sollte eine erste Bestandsaufnahme bezüglich Diversity und Überparteilichkeit bei Polis180 ermöglichen. Die thematische und regionale Think-tank Arbeit von Polis180 sowie das administrative Tagesgeschäft wird fast vollständig von Ehrenamtlichen gestaltet und verantwortet. Lediglich einzelne Projektvorhaben sowie der Vorstand haben Mitarbeiter*innen (vorwiegend in Teilzeit). Aufgrund dieser flexiblen Mitglieder- und Vereinsstruktur, die Polis180 auch besonders machen, konzentrierte sich unsere Bestandsaufnahme hauptsächlich auf aktive Mitglieder.¹³ Insgesamt nahmen 84 Polisaner*innen an der Umfrage teil.

¹³ In der Umfrage bezeichnet sich 56 von 84 als aktive Mitglieder.





Die Ergebnisse dieser Umfrage zeigen, dass Polis180 innerhalb der Mitglieder eher homogen als divers ist.¹⁴ Dies fällt vor allem in puncto Identifikation, Ausbildungsgrad¹⁵, Bildungs- und Migrationshintergrund auf.

Nichtsdestotrotz bezeichnen sich innerhalb von Polis zumindest 23% als Arbeiter*innenkinder. Darin zeigt sich das Potential, dass ein Engagement bei Polis den Zugang zu bestimmten internationalen und europäischen politischen Strukturen erleichtern kann. Ob das durch niedrigschwellige Veranstaltungsformate in den letzten Jahren entstand oder was der Hintergrund dieses „positiven“ Abschneiden ist, lässt sich nicht abschließend klären. Klar ist, dass Maßnahmen wie niedrigschwellige Veranstaltungsformate der Diversity bei Polis nicht geschadet haben. Dies könnte ein erster Ansatz für weitere Maßnahmen sein. Abgesehen davon identifiziert die Umfrage klare Schwachstellen und unterstreicht die Notwendigkeit, im Bereich Diversity aktiver zu werden. Dies bezieht sich insbesondere auf die Rekrutierung von

¹⁴ Die obengenannten Zahlen müssen natürlich ins Verhältnis mit der Gesamtbevölkerung in Deutschland gesetzt werden. Nicht zu allen dieser Kategorien werden diese Daten regelmäßig und umfassend abgefragt. So hat rund jede vierte Person in Deutschland Migrationshintergrund und 6% der Europäer bezeichnen sich als LGBTI (siehe <https://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61646/migrationshintergrund-i> und <https://daliaresearch.com/blog/counting-the-lgbt-population-6-of-europeans-identify-as-lgbt/>)

neuen Mitgliedern bzw. Kooperation mit anderen Vereinen und Institutionen.

2. Veranstaltungen

Polis180 ist zu einem großen Teil über die hochkarätigen öffentlichen Veranstaltungen und Kampagnen bekannt. Veranstaltungen sind immer auch eine Außendarstellung des Thinktanks und repräsentieren damit auch Diversity- oder eben nicht. Interessant für die Diversity-Sicht sind zum Beispiel die Sprache, auf der die Veranstaltung stattfindet, die Besetzung von Moderation und Sprecher*innen, die Barrierefreiheit des Ortes, die Werbung für die Veranstaltung und vieles andere. Nicht alle Punkte lassen sich rückwirkend analysieren; bei einigen kann man jedoch Trends erkennen, von denen drei hier vorgestellt werden sollen. Dazu wurde das Veranstaltungsarchiv¹⁶ von Polis180 von 2015 bis Mai 2020 analysiert.

Sprache: In den ersten zwei Polis-Jahren haben Veranstaltungen in englischer Sprache leicht überwogen, ab 2017 gibt es eine klare Tendenz zu Veranstaltungen auf Deutsch. Während Veranstaltungen in englischer Sprache eher geeignet sind, ein internationales Publikum anzuziehen oder Personen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, können deutschsprachige Veranstaltungen für Personen mit geringeren Fremdsprachenkenntnissen niedrigschwelliger sein. Gerade bei Kampagnen zur politischen Bildung in Deutschland kann die Durchführung auf Deutsch daher ein Vorteil sein.

Expert*innen: In 5 Jahren Polis wurden 165 öffentliche Veranstaltungen mit insgesamt 369 externen Expert*innen durchgeführt. Davon waren 201 Experten männlich und 168 Expertinnen weiblich.¹⁷ Über die Jahre verteilt kann man sehen, dass der Anteil an Expertinnen ab 2018 zunimmt und 2019 und 2020 sogar überwiegt. So sind im Jahr 2019 59% der Expert*innen weiblich, im Jahr 2020

¹⁵ Hier sollte noch erwähnt werden, dass wir nicht abgefragt haben, welchen Ausbildungsgrad unsere Mitglieder anstreben. So gibt es sicher eine Reihe von Polis Mitgliedern, die einen Bachelor haben, sich momentan aber bereits im Master befinden.

¹⁶ Siehe <https://polis180.org/polis180veranstaltungen/veranstaltungsarchiv/>

¹⁷ Mangels besserer Datenlage haben die Autor*innen dieses Briefs das Geschlecht anhand des Vornamens der jeweiligen Person entweder männlich oder weiblich zugeordnet. Dies muss nicht zwangsweise mit der selbststempelnden Identität der jeweiligen Person übereinstimmen

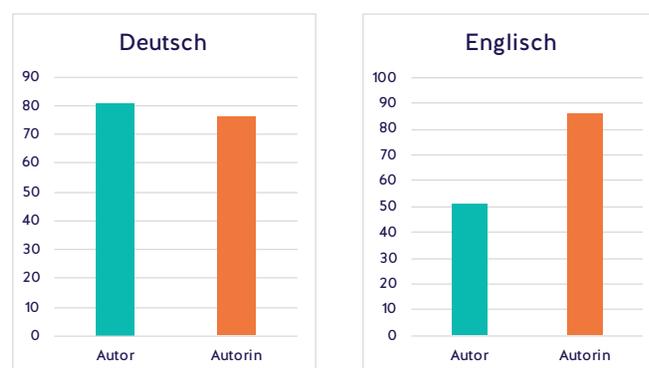
sind es sogar 66%. Bis 2018 gab es zudem nicht nur insgesamt mehr Experten bei den Veranstaltungen als Expertinnen, sondern auch mehr Veranstaltungen, wo ausschließlich männliche Experten eingeladen waren. Die Zahl an Veranstaltungen mit nur männlichen oder nur weiblichen Sprecher*innen gleicht sich ab 2018 an. Lässt man aber die Veranstaltungen des Programms Gender und Internationale Politik¹⁸ bewusst aus der Analyse raus, sieht man, dass weibliche Expert*innen in den Veranstaltungen deutlich weniger repräsentiert sind als männliche: Dann sinkt die Zahl von weiblichen Sprecherinnen von 168 auf 112.¹⁹

Veranstaltungsorte: Der Ort einer Veranstaltung bestimmt, wer Zugang zur Veranstaltung hat. Polis180 hat keine eigenen Räume zur Verfügung und ist auf Kooperationspartner*innen angewiesen. Barrierefreiheit spielt eine besondere Rolle für Zugangsmöglichkeiten. Das gilt sowohl für die internen Programmtreffen als auch für die externen Veranstaltungen.

In einer ersten Analyse der externen Veranstaltungen wird deutlich, dass viele der Veranstaltungsorte, die von Polis180 genutzt werden, nicht barrierefrei sind. Zunehmend finden Veranstaltungen online statt. Dies ermöglicht natürlich einen über den Veranstaltungsort hinausgehenden Zugang einschließlich außerhalb der Hauptstadt. Zu prüfen wäre, ob Online-Veranstaltungen auch für körperlich eingeschränkte Personen den Zugang erleichtern und ob sich bei Online-Formaten andere Zugangsbeschränkungen ergeben, die strukturell Gruppen fernhalten: zum Beispiel über die notwendige technische oder räumliche Ausstattung.

3. Publikationen

Seit 2015 wurden bei Polis 199 Publikationen veröffentlicht. Insgesamt zeigt die Datensammlung, dass Frauen und Männer²⁰ relativ ausgeglichen repräsentiert waren. Ob Themen für Publikationen geschlechterspezifisch gewählt wurden, wurde bislang noch nicht analysiert.



AUSBLICK

Die Ergebnisse der Diversity-Umfrage wurden bei der letzten digitalen Mitgliederversammlung vorgestellt. Zusätzlich zu dieser Publikation werden die Ergebnisse zwecks Transparenz auf der Website eingebettet. Die Grundlage für eine weitergehende Strategie von Polis180 im Bereich Diversity soll partizipativ über eine Taskforce Diversity geschaffen werden. Diese wird sich dem Thema programmübergreifend und umfassend annehmen und passende Maßnahmen entwickeln.

Grundsätzlich schlagen die Autorinnen vor mehr Diversity auf drei Ebenen anzustreben:

1. **Mitgliedergewinnung: Wie können wir Polis-Aktive mit diversen Hintergründen gewinnen und Polis als Verein inklusiv und zugänglich für Neumitglieder machen?**
 - Breitere Bewerbung von Veranstaltungen und für die Mitarbeit im Verein sowie Kooperationen mit diversen Gruppen, Vereinen und Studierendengruppe (innerhalb allen Studienfächer) stärken, um die Arbeit und Veranstaltungen von Polis180 zugänglicher und inklusiver zu machen
 - Formate ausbauen: Videos, Stammtische, Idea-Base, Vorträge in Berufsschulen, etc.
 - Innerhalb des Mitgliederantrags abfragen, wie Neu-Mitglieder auf Polis aufmerksam geworden sind, diese Statistik regelmäßig auswerten und für Veranstaltungen und Mitgliedergewinnung nutzen.

¹⁸ Siehe <https://polis180.org/global/genderintpol/>

¹⁹ Beispielsweise gab es im Jahr 2019 bei unseren Veranstaltungen 42 männliche und 61 weibliche Sprecher*innen. Wenn man allerdings das Programm

Gender und Internationale Politik nicht berücksichtigt, ändert sich das Geschlechterverhältnis auf 41 männliche und 27 weibliche Sprecher*innen.

²⁰ Siehe Fußnote 16

2. Vereinskultur: Mitglieder bei Polis halten und aktives Engagement fördern, Mitglieder darin unterstützen, Diversity, Offenheit und inklusives Engagement fördern

- Capacity-Building für Mitglieder in den Bereichen Polis Briefs/Paper sowie zu Bewerbung bei Organisationen und innerhalb von Institutionen
- Prüfung der Satzung in puncto Quoten bzw. einer stärkeren Stellungnahme für Diversity
- Erstellung eines Pools von Expert*innen, die sich mit dem Thema Diversity beschäftigen und im Rahmen der Taskforce Diversity konsultiert werden können
- Regelmäßige Umfragen zu Diversity, die ebenfalls das Studienfach oder weitere Faktoren, wie Vereinskultur abfragen
- Offene, partizipative, verschiedene Formen der Kommunikation zu Diversity

Dieser Policy-Brief soll als erste Bestandsaufnahme und Beginn eines größeren Prozesses verstanden werden. Den Autor*innen ist bewusst, dass sie hier nur einige Aspekte von Diversität anreißen konnten. Input und Mitarbeit am Thema Diversity bei Polis180 ist ausdrücklich erwünscht und soll im Rahmen der Taskforce Diversity gefördert werden.

3. Externe Repräsentation: Veranstaltungen divers gestalten, Austausch fördern, Diversity repräsentieren

- Diversity verstärkt in Polis-Kommunikation integrieren: Webpräsenz, soziale Medien
- Diversity-Strategie erstellen und umsetzen
- Öffentlichkeitskampagne in Sozialen Medien
- Erstellung eines Polis ,How To's zum Thema Diversity bei Veranstaltungen und Projekten
- Erstellung einer Liste von Veranstaltungsorten, die barrierefrei und leicht zugänglich sind
- Bei Veranstaltungen demokratische politische Positionen vielfältig repräsentieren
- Austausch zu anderen Thinktanks und dem Open Thinktank Network zum Thema Diversity herstellen
- Einstellungsprozesse für hauptamtliche Positionen prüfen
- Sprache von Publikationen und Veranstaltungen niedrigschwellig formulieren bzw. verschiedene Formate anbieten und Publikationen auch auf einfacher Sprache, Deutsch und Englisch anbieten

AUTORINNEN



LISA MÜLLER-DORMANN

Lisa Müller-Dormann ist seit Juli 2018 Mitglied bei Polis180 und leitet gemeinsam mit Sonja Schiffers und Leonie Hopgood das Programm Gender und Internationale Politik. Von Juli 2019-20 war sie als Teil des erweiterten Vorstands verantwortlich für die Erstellung der oben genannten Umfrage. Seit ihrem Masterstudium gilt Lisas Interesse insbesondere Konfliktprävention, den Vereinten Nationen (einschließlich Friedensmissionen) sowie Rüstungskontrolle und Abrüstung in Verbindung mit Gender.



LEA SPÖRCKE

Lea Spörcke ist seit 2015 Mitglied bei Polis180. Diversity mit dem Fokus Gender ist ihr Herzenthema. Sie ist Spezialistin für Global Governance, internationale Handelspolitik und geschlechtersensible Entwicklungspolitik.

POLIS180

Der Grassroots_-Thinktank Polis180 übersetzt wissenschaftliche Erkenntnisse für politische EntscheidungsträgerInnen. Ideen, Analysen und Lösungsansätze unserer Generation bringen wir durch innovative, partizipative und inklusive Ansätze in den politischen Diskurs ein. In thematischen Programmen und mit neuen und kreativen Formaten entwickeln wir echte Alternativen für eine konstruktive Außen- und Europapolitik.

♥ Polis180 e.V., August 2020

Dieser Polis Brief spiegelt die Meinung der Autorinnen und nicht die von Polis180 als Organisation wider.

**POLIS180 - GRASSROOTS THINK TANK FÜR
AUSSEN- UND EUROPAPOLITIK
KIEFHOLZSTRASSE 2, 12435 BERLIN
WWW.POLIS180.ORG |
INFO@POLIS180.ORG**