

DIVERSITY-KODEX DER INITIATIVE D21 e. V.

Die Initiative D21 steht seit 20 Jahren dafür, den Weg Deutschlands in die Digitale Gesellschaft zu begleiten und durch Studien, Veranstaltungen und Programme aktiv mitzugestalten. Ein besonderer Fokus liegt dabei darauf, alle gesellschaftlichen Gruppen gleichermaßen mitzunehmen und dafür zu sorgen, dass einerseits der Nutzen des digitalen Fortschritts allen Menschen zur Verfügung steht, andererseits keine Gruppen durch Folgen der Digitalisierung benachteiligt werden.

Uns ist wichtig, in allen Diskussionen, Foren und Meinungsbildungsprozessen, an denen die Initiative D21 und ihre Mitglieder beteiligt sind, möglichst ausgewogen unterschiedliche Perspektiven, Blickwinkel und Interessenlagen einzubeziehen und zu berücksichtigen. So zielt der Verein z. B. auf Parität zwischen den Geschlechtern ab und setzt sich dafür ein, dass mindestens 30 Prozent seiner Aktivitäten von Frauen durchgeführt werden. Aktuell werden zahlreiche Podien mit Personen mit ähnlichem Diskurshintergrund und wenig divers besetzt. Wir stellen dabei insbesondere ein auffälliges Ungleichgewicht unter Geschlechterspekten fest:

Ein Blick auf die gegenwärtige inhaltliche Gestaltung und personelle Besetzung von Kongressen, Veranstaltungen, öffentlichen Podiumsdiskussionen, ExpertInnengruppen, Kommissionen, Interviews, Fachbeiträgen und sonstigen Veröffentlichungen zu Digitalisierungsthemen zeigt, dass Frauen rar bei der Besetzung von Sprecherrollen, Panel- und DiskussionsteilnehmerInnen oder Autorenschaft gesetzt werden. Es ist weiterhin keine Seltenheit, dass die Agenda von Veranstaltungen ausschließlich durch Vorträge von männlichen Sprechern gestaltet wird, lediglich männliche Expertengruppen zusammengestellt werden oder sich der Frauenanteil in Podiumsdiskussionen auf die Moderationsrolle beschränkt.

Hier kann und will die Initiative D21 eine positive Veränderung bewirken. Denn: Für alle Themen der Digitalisierung stehen regional und überregional eine Vielzahl von Kompetenzträgerinnen aus allen Bereichen der Zivilgesellschaft, der Politik, der Wirtschaft, der Verbände, der Wissenschaft und auch der Verwaltung zur Verfügung. Eine ausgewogene Geschlechterverteilung bei der Entwicklung von Analysen, Perspektiven und Handlungsempfehlungen für die Digitale Gesellschaft bringt eine ausgewogene Perspektivenvielfalt oder verhindert verzerrte Sichtweisen und ist damit essenziell für zeitgemäße Diskussionen.

Die Initiative D21 wird sich daher in Zukunft an folgenden Regeln orientieren, wenn es um Auftritte, Beteiligung und Aktivitäten ihrer FunktionsträgerInnen in Vorstand und Präsidium geht:

1. Bei Anfragen nach Beteiligung von VertreterInnen der Initiative D21 an Veranstaltungen oder Veröffentlichungen werden Veranstaltende / Anfragende unter Hinweis auf diesen Diversity-Kodex auf die Bedeutung von Diversity für die Initiative D21 aufmerksam gemacht.

2. Die Initiative D21 wird nach terminlicher Verfügbarkeit – abhängig von der geplanten Besetzung / Aufstellung für die angefragte Beteiligung – FunktionsträgerInnen aus Vorstand / Präsidium nominieren, mit denen der Diversity-Anforderung der Initiative D21 entsprochen werden kann. Jedes Panel, jede Veranstaltungsagenda und jede Autorenliste soll dabei mindestens mit einer Teilnehmerin zu den jeweiligen Inhalten besetzt sein, lediglich eine weibliche Moderatorenrolle erfüllt den Diversity-Anspruch der Initiative D21 nicht.
3. Für den Fall, dass die Agenda / Aktivität die Vereinsziele im Kontext der Diversity nicht ausreichend erfüllt, werden wir den Veranstaltenden / Anfragenden anbieten, sie mit Hinweisen zu geeigneten Personen bei der Aufgabe zu unterstützen, eine ausgewogenere Geschlechterverteilung zu erreichen.
4. Sollte sich keine Ausgewogenheit herstellen lassen, werden wir den Veranstaltenden / Anfragenden darüber hinaus anbieten, zugunsten einer geschlechtergerechteren Besetzung der Vorträge, Sprecherrollen, Panelplätze und Autorenschaft auf eine Teilnahme der Initiative D21 zu verzichten und unseren Platz zur Verfügung zu stellen.
5. Sollte sich trotz der Suche nach Alternativen und ehrlichem Bemühen des Veranstaltenden / Anfragenden keine diverse Besetzung des Formats erreichen lassen, die Teilnahme der Initiative D21 von besonderer Bedeutung sein aber terminliche Gründe die Entsendung einer Funktionsträgerin der Initiative D21 nicht zulassen, wird die Geschäftsführung der Initiative D21 zusammen mit zwei VertreterInnen des Präsidiums eine Einzelfallentscheidung herbeiführen, um im Ausnahmefall einen männlichen Funktionsträger in diese Veranstaltung / Aktivität zu entsenden.
6. Sollte die Initiative D21 aufgrund einer Ausnahmeentscheidung oder aufgrund einer kurzfristigen und unabsehbaren Änderung der Zusammensetzung der Veranstaltung / Veröffentlichung mit einem männlichen Funktionsträger in einem nicht diversen Format vertreten sein, wird durch den Funktionsträger auf den Konflikt zum Diversity Kodex der Initiative D21 und den Ausnahmecharakter der Teilnahme aktiv und deutlich hingewiesen.

Uns ist bewusst, dass ein Hinwirken in Richtung einer ausgewogenen Geschlechterverteilung nur ein Element einer umfassenden und konsequenten Diversity-Strategie ist. Wir betrachten diesen Kodex daher als einen ersten, dringenden Schritt, dem weitere Schritte folgen sollen.

Die Initiative D21 lädt alle Institutionen und Verbände ein, diesen Diversity-Kodex zu übernehmen oder als Grundlage eigener entsprechender Regelwerke zu nutzen.