

Leitfaden & Praxistipps

Vielfalt und Gleichstellung im Betrieb – sicher und respektvoll gestalten

Ziel: Orientierung geben, Unsicherheiten abbauen, Zusammenarbeit sichern

1. Haltung klären – Orientierung geben

- Macht deutlich: Respekt ist keine Privatsache, sondern Arbeitsgrundlage
- Formuliert eine kurze Leitlinie (z. B. „Bei uns arbeiten Menschen respektvoll zusammen – Diskriminierung hat keinen Platz.“)
- Kommuniziert diese Haltung offen im Team

Tipp: Eine klare Haltung verhindert Unsicherheiten, bevor sie entstehen

2. Ansprechpersonen benennen

- Bestimmt ein oder zwei Ansprechpersonen (z. B. Geschäftsführung, HR, Vertrauensperson)
- Klärt intern, wofür diese zuständig sind (z. B. Zuhören, Weitervermitteln)
- Macht die Ansprechpersonen sichtbar (Aushang, Intranet, Teaminfo)

Tipp: Es geht nicht um Spezialwissen, sondern um Verlässlichkeit

3. Sensibilisieren statt belehren

- Nutzt kurze Impulse: Vorträge, Inputs, Teamgespräche
- Fördert Perspektivenwechsel: „Wie fühlt sich das für andere an?“
- Sprecht über Sprache, ohne Schuldzuweisungen

Tipp: Kleine Gesprächsanlässe wirken oft nachhaltiger als große Schulungen

4. Sicherheit im Alltag schaffen

- Greift abwertende Aussagen klar, ruhig und sachlich auf
- Macht deutlich, dass Respekt für alle gilt – unabhängig von persönlicher Meinung
- Gebt Führungskräften einfache Handlungsleitlinien an die Hand

Tipp: Nicht Wegsehen, sondern ruhig Ansprechen stärkt Vertrauen

5. Dranbleiben & reflektieren

- Fragt regelmäßig nach: „Fühlen sich alle respektiert?“
- Nutzt Feedback aus dem Team
- Passt Regeln und Vorgehen bei Bedarf an

Quelle: https://www.familienportal.nrw/sites/default/files/2025-01/Leitfaden_Diversity_Management_2022.pdf