



BQN Berlin

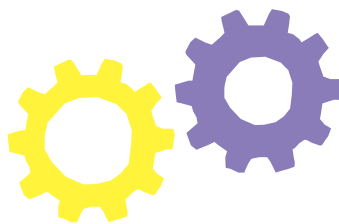
NORMEN sind unSICHTBAR MACHEN

Verwaltungsstrukturen
machtkritisch verändern

Handlungsempfehlungen und Erkenntnisse zur
diskriminierungskritischen und diversitätsorientierten
Personalarbeit

Mini-Check Handlungsfelder und -bedarfe

Diskriminierungskritische und diversitätsorientierte Personalarbeit in einer Organisation ganzheitlich zu analysieren und zu verändern ist eine Mammutaufgabe. Unser Mini-Check hilft dabei, die Handlungsbedarfe zu identifizieren. Er kann auch als Strukturierungshilfe für anstehende Prozesse oder zur Prioritätensetzung genutzt werden. Für eine wirksame Antidiskriminierungsarbeit in den Organisationen sollten im besten Falle alle Handlungsfelder nach und nach bearbeitet werden. Mithilfe dieser (und weiterer) Fragen starten wir in die erste Bestandsaufnahme von Antidiskriminierungsarbeit in Organisation.



Leitfragen

Handlungsbedarf

Personalstrategie

Hier stehen wir ganz am Anfang

Hier sind wir aktiv

Hier sind wir schon gut aufgestellt

Ist der Abbau von Unterrepräsentanzen in der Strategie der Organisation verschriftlicht (zum Beispiel durch eine Verpflichtungserklärung, einen Umsetzungsbeschluss oder ein Leitbild)? Gibt es aktuelle organisationsinterne Dokumente, auf die Du Dich berufen kannst, wenn Du interne Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung begründen möchtest?



Werden in den Strategien/Konzepten zu Diversität und Antidiskriminierung unterschiedliche Hierarchieebenen berücksichtigt? Sind explizite Bestrebungen zu mehr Diversität in der Führungsebene verschriftlicht?



Leitfragen

Handlungsbedarf

Personalstrategie

Hier stehen wir ganz am Anfang

Hier sind wir aktiv

Hier sind wir schon gut aufgestellt

Sind Personalmanagementprozesse auf Diskriminierungsrisiken hin untersucht? Fand eine Bestandsaufnahme wie zum Beispiel ein interner oder externer Audit, Hospitationen von Personalbeschaffungsprozessen oder diskriminierungskritisches Lektorat von Dokumenten statt? Wurden bei dieser Untersuchung/Bestandsaufnahme alle Diversitätsdimensionen mitgedacht?



Sind zeitliche und personelle Ressourcen zur Umsetzung von Diversity und Antidiskriminierungs-Prozessen in der Organisation definiert?



Werden regelmäßig quantitative Daten zu Über-/ Unterrepräsentanzen in der Belegschaft auf unterschiedlichen Hierarchiestufen erhoben?



Personalgewinnung

Werden Mitarbeitende mit direktem Kontakt zu Bewerbenden zur Entwicklung einer diskriminierungskritischen Ausdrucksweise und Haltung in regelmäßigen Abständen geschult?



Personalauswahl

Sind Mitarbeitende in der Auswahlkommission auf diskriminierungskritische/-bewusste Ausdrucksweise, AGG und vorurteilsbedingte Bewertungsfehler geschult?



Onboarding

Wird das Arbeitsumfeld von Anfang an so gestaltet, dass individuellen Bedarfen von Mitarbeitenden aktiv begegnet wird (zum Beispiel durch barrierefreie Arbeitsplatzausstattung, Vertrauenspersonen, Mentoringkonzepte oder Safe Spaces)?



Leitfragen

Handlungsbedarf

Personalentwicklung

Hier stehen wir ganz am Anfang

Hier sind wir aktiv

Hier sind wir schon gut aufgestellt

Sind Diversitäts- und Antidiskriminierungskompetenzen in den Anforderungsprofilen der Mitarbeitenden verankert?



Sind Diversitäts- und Antidiskriminierungskompetenzen Gegenstand der Leistungsbeurteilungsgespräche?



Werden regelmäßig Fortbildungsmaßnahmen zu Diversität und Antidiskriminierung für Mitarbeitende angeboten?



Teamkultur / Organisationskultur

Können Mitarbeitende Feedback an ihre Vorgesetzten geben, ohne negative Konsequenzen zu befürchten?



Wird in der Organisation auf verletzend, diskriminierende oder stereotypisierende Sprache reagiert und dagegen interveniert?



Wird in der verbalen und nonverbalen Kommunikation zwischen den Mitarbeitenden auf Gender- und Diversitätssensibilität geachtet?



Finden Mitarbeitende, die Diskriminierung erfahren, Vorbilder oder Führungskräfte mit ähnlichen Positioniertheiten und Diskriminierungserfahrungen?



Handeln Führungskräfte selbst vielfaltsbewusst und diskriminierungskritisch indem sie verschiedene Erfahrungen, Fähigkeiten und Kompetenzen der Beschäftigten in Entscheidungen mit einbeziehen?



Leitfragen

Handlungsbedarf

Beschwerdeverfahren

Hier stehen wir ganz am Anfang

Hier sind wir aktiv

Hier sind wir schon gut aufgestellt

Liegen Daten zu Diskriminierungserfahrungen vor?



Wissen alle Mitarbeitenden, wie und wo sie sich ohne negative Konsequenzen im Falle von Diskriminierungsbeschwerden können?



Gibt es qualifizierte Ansprechpersonen, die bei Diskriminierungserfahrungen innerhalb der Organisation zur Verfügung stehen und entsprechende Maßnahmen einleiten können – wie zum Beispiel eine Beschwerdeprüfung, Sanktionen oder Mediation?



Denk daran !

Lass die Tabelle von unterschiedlichen Menschen mit unterschiedlichen Befugnissen und Zuständigkeiten aus Deiner Organisation ausfüllen und gleiche die Ergebnisse ab. Warum gibt es Abweichungen? Wo seid ihr euch einig?