

Diverse Zielgruppenstrategie etablieren

Hans & Hanna 2015

Vorbilder

DINOS ausgrenzen

Offenheit reicht nicht aus

Schnelligkeit

Glass Ceiling

systematische Benachteiligung

Diversität Gleichheit Inklusion

Heteronormativität

NEUE Herausforderungen

Klima für Gleichstellung + Respekt

Gender Pay Gap Polizei

Wie mache ich als FK sichtbar, dass ich nicht queerfeindlich bin?

Sprache ^o _o - 1 - ♀

CHAN GE

AKTION MENSCH

positives Menschenbild

Privilegien

"Alex"

Multi-GEN(z)

Behinderung

Wechselwirkung mit der Umwelt

gesetzlich vorgegebene Beschäftigungsquote

defizitorientiert

www.sag-ichs.de

Demografie

Tabuthema

Job Carving

Barrierefreiheit

Kaustar

nicht tun müssen... cheifches leisten...

Umfeld Trends

Alltagsreflexionen

Haltung, Macht, Sinn

Interkulturelle Kompetenz

Hoffnung

MEGAVO-Studie - Zwischenbericht -

Top Actions

Rassismus

Identität

Stolz

Zu Recht

kategorisieren u. unterscheiden

Führungsverständnis

Distanz zur Perspektive der anderen Person

Diversitätsglättung vs. Diversitätsförderung

Brücke zur sog. "Politeifamilie"

Erfahrungen beeinflussen massiv das Verhalten

"Einzelfall-Dilemma"

Veränderungsbereitschaft ist keine Frage des Aktors, sondern der Haltung

Politeiarbeit ist in der Heiligkeit d. Situationen Sozialarbeit

Reflexionsmöglichkeiten

"negative" Beispiele haben weitreichende Konsequenzen

Wie können mit Vielfalt verknüpfte Kompetenzen in der Organisationskultur aufgewertet u. sichtbar gemacht werden?

AP LSBTIQ

Wo alle gleich denken, denkt keiner sehr viel.

Beratung von Personalstellen und Führungssträßen

Einstellung von Transwännern und Transtrauen

Handlungsempfehlungen

ÖA nach innen und außen

queerfeindliche Hasskriminalität