

neu

Gleichstellung und Diversität professionell umsetzen - Ein Werkzeugkoffer für den Arbeitsalltag

Zielgruppe

Angehende Gleichstellungs- Diversitäts- oder Inklusionsbeauftragte, Personalverantwortliche, Führungskräfte und alle, die Gleichstellung/ Diversität und Inklusion aktiv und wirksam in ihrem Arbeitsumfeld vorantreiben möchten und somit ein gerechtes, gesundes und motivierendes Arbeitsklima schaffen möchten.

Ihr Nutzen

Gleichstellung und Diversität sind das Fundament eines gerechten und erfolgreichen Systems. Für kommunale Verwaltungen ist Gleichstellung daher weit mehr als eine gesetzliche Vorgabe. Gleichstellung und Vielfalt sind ein Motor für unternehmerische oder verwaltungsfachliche Innovation, für Motivation, für ein gesundes Arbeitsklima und damit auch für Fachkräftegewinnung und -Bindung.

Doch wie navigiert man als zuständige Ansprechperson oder interessierte Fachkraft durch das komplexe Feld der Gleichstellungsarbeit? Wie gelingt es, persönliche Überzeugungen, gesetzliche Aufträge und die Rolle als Arbeitnehmender miteinander zu vereinbaren?

Dieses zweitägige Intensivseminar bietet den idealen Einstieg. Es richtet sich an Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte, aber auch an Führungskräfte oder interessierte Mitarbeitende, die ihre Rolle als Impulsgeber für eine wertschätzende Mitarbeitenden-Kultur stärken möchten.

Wir stärken strategische Kompetenzen mit persönlicher Haltung. Wir vertiefen theoretische Grundlagen und üben uns im Praxisbezug, um Gleichstellungsarbeit anschließend wirkungsvoll im Arbeitsalltag einsetzen zu können.

Ziel des Seminars ist es: Einen strukturierten Werkzeug- und Methodenkoffer zu erarbeiten, erste Schritte und Maßnahmen zu planen, direkt in den Austausch und ins Netzwerken einzutauchen und somit professionell und motiviert die ersten Schritte in der neuen Tätigkeit angehen zu können.

Inhalt

Tag 1 - Begrüßung und Kennenlernen

Thema 1: Wer bin ich? „Wenn ich definiere, wer ich bin, für mich selbst, in der Welt, dann bin ich diejenige, die mich definiert.“ (Audre Lorde, amerik. Bürgerrechtlerin/ Schriftstellerin)

- Rollenklärung in der Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragung
- Aufgaben-Klä rung innerhalb der Beauftragung

Gruppen-Übung: bei Widerständen handlungsfähig bleiben, Angrenz ung üben, Selbstwert und Selbstwirksamkeit stärken

Thema 2: Kommunikationswege – Was heißt denn da gendern?

Theorie

- Sprachleitfaden (geschlechtergerechte und geschlechtersensible Sprache in Verwaltungen)
- Leitbild-Kataloge
- Kommunikation & Überzeugungskraft
- Strategien, um Verbündete gewinnen
- Widerstände konstruktiv bearbeiten

Praxisübung

Gruppenarbeit/ Rollenspiel: Gespräch mit einer Führungsperson mit dem Ziel den verwaltungsinternen Sprachleitfaden anzuwenden (Rollenklarheit, überzeugende Argumentation, Wertschätzung)

Thema 3: Beratung und Dokumentation

1. Beratung:

- Beratungsinhalte
- themensensible Gesprächsführung/ systemische, wertorientierte Fragetechniken: systemische Fragetechniken ermöglichen den Zugang zu schwierigen Themen
systemische/ wertorientierte Fragen erleichtern das Verständnis von Zusammenhängen
systemische Herangehensweise und eine Ausrichtung auf die Werteorientierung helfen bei neuen Ansätzen, Perspektivwechseln und einer selbstwirksamen Ausrichtung

2. Dokumentationspflicht:

- Was darf, was soll, was muss ich dokumentieren?
- Gradwanderung zwischen Vertrauensaufbau, Datenschutz und Nachweispflicht
- Schweigepflicht-Entbindung
- Dokumentation zur eigenen Absicherung

Übung/ Fallbeispiel: Beratungsgespräch bei z.B. diskriminierendem Mobbing

Tag 2 - Kurzes Resümee des vorherg. Tages/ Fragen beantworten

Thema 4: Das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) und das Sächsische Gleichstellungsgesetz (SächsGleG) als Fundament der Gleichstellungsarbeit

- Kurzer Überblick über rechtliche Grundlagen
- Von diskriminierendem Mobbing über Altersdiskriminierung bis hin zu geschlechterspezifischer Gewalt – Begrifflichkeiten klären

Übung: Fallbeispiele – Wie hättest Du entschieden?

Thema 5: Strategische Werkzeuge in der Gleichstellungsarbeit

- Methoden um strukturelle Hürden/ Handlungsbedarfe/ Blinde Flecken/ Ursache und Wirkung zu erkennen (Themen: Unconscious Bias, Gender-Bias, Gender Pay Gap, Gender Care Gap, Gender Leadership Gap, Representation Gap, Opportunity Gap)
- Gleichstellungsplan (gesetzlich gefordert)
- Maßnahme-Plan (operatives Element/ Teil des Gleichstellungsplanes)

Beispiele/ Maßnahmen für methodische Gleichstellungsarbeit:

- Ausschreibungen (gesetzl. Aspekte)
- Bewerbungsgespräche („Beisitzende“)
- Beratungsangebote
- Internet/ Intranet
- Frauenförderung
- Netzwerk-Arbeit
- Ansprechpartner/ weiterführende Hilfen

Zeit für Fragen und Ergänzungen

Dozentin	Frau Merten	
Nummer	T-02-14/27	
Termin	25./26. Mai 2027 von 09:00 bis ca. 16:00 Uhr	
Ort	SKSD, Schulgasse 2, 01067 Dresden (Raum s. Infotafel 5. Etage)	
Entgelt	292,00 €	Mitglieder des Zweckverbandes
	380,00 €	Nichtmitglieder