

WIE EINZELPERSONEN IMPLIZITE VOREINGENOMMENHEIT INFRAGE STELLEN KÖNNEN

INFORMIEREN SIE SICH

Informieren Sie sich über die Ursachen für implizite Voreingenommenheit. Denken Sie darüber nach, wie Voreingenommenheit sich auf die Interaktionen zwischen Mitarbeitenden und Kolleg*innen auswirkt, sowie auf Entscheidungen darüber, wer beispielsweise eingestellt und befördert wird oder wem anspruchsvolle Aufgaben und neue Chancen angeboten werden.

ERKENNEN SIE VOREINGENOMMENHEIT

Machen Sie sich mit verschiedenen Arten von Voreingenommenheit in Bezug auf die Eigenschaften von Menschen vertraut, wie etwa **Alter**, **Geschlecht**, **Aussehen** und **Gewicht** sowie **ethnische Zugehörigkeit**, **Hautfarbe** und **Voreingenommenheit gegen die LGBTQ+-Community**. Welche Rolle spielen diese an Ihrem Arbeitsplatz?

BEGINNEN SIE BEI SICH SELBST

Üben Sie kritische Selbstreflexion. Denken Sie an Situationen, in denen Sie aufgrund von Stereotypen automatische Annahmen über Kolleg*innen getroffen haben, ohne ihnen die Möglichkeit zu geben, sich selbst zu zeigen. Könnte das zu unbeabsichtigten Konsequenzen führen? Überlegen Sie, wie dies mit Ihren persönlichen Werten und/oder denen des Unternehmens in Konflikt stehen könnte.

HINTERFRAGEN SIE IHRE ANNAHMEN

Fragen Sie sich: Warum denke ich so? Würde ich die gleichen Schlüsse ziehen, wenn es diesem Szenario um eine Person mit einem anderen Profil ginge (z. B. ein Mann anstelle einer Frau, eine Person ohne Kinder anstelle eines Elternteils)?

GEHEN SIE AUF DIE ANDERE SEITE EIN

Achten Sie darauf, wenn Sie sich das nächste Mal ein Urteil über eine Person bilden, das auf einem Vorurteil gegenüber einer Gruppe basiert (wenn Sie z. B. automatisch annehmen, dass der ältere Mitarbeiter nicht technisch versiert ist, oder die Kollegin mit starkem Akzent nicht kompetent ist). Überlegen Sie dann, ob das Gegenteil zutrifft.

BEOBACHTEN SIE AUFMERKSAM

Schauen Sie sich an Ihrem Arbeitsplatz um. Wie werden Kolleg*innen behandelt, wenn sie in einer Gruppe die einzige Person ihrer Hautfarbe, ihrer ethnischen Herkunft und/oder ihres Geschlechts sind? Wem wird in Meetings zugehört? Wer schlägt eine Idee vor, die erst ignoriert zu werden scheint, dann aber von einer anderen Person neu formuliert und anerkannt wird?

SEIEN SIE NEUGIERIG

Stellen Sie persönliche Verbindungen her und nehmen Sie sich die Zeit zu erfahren, wie Ihre Kolleg*innen Ihren Arbeitsplatz erleben. Gehen Sie im Pausenraum auf eine neue Person zu, die einer anderen demographischen Gruppe angehört als Sie. Stellen Sie Fragen und hören Sie zu.

AKZEPTIEREN SIE UNBEHAGEN

Um implizite Voreingenommenheit abzulegen, müssen wir uns mit unseren Eigenschaften konfrontieren, die uns vielleicht nicht gefallen. Sie sollten wissen, dass Unbehagen Wachstum bedeutet und Perfektion nicht das Ziel ist. Gestehen Sie sich ein, wenn Sie voreingenommen waren, anstatt defensiv zu werden oder Ausnahmen für sich selbst zu machen.

BLEIBEN SIE ENGAGIERT

Wir alle haben voreingenommene Sichtweisen, die sich verändern und entwickeln, auch wenn wir damit konfrontiert werden. Verpflichten Sie sich langfristig zu nachhaltigem Handeln.

Hinweis: Während häufig die Begriffe „unbewusste Voreingenommenheit“, „unbewusste Vorurteile“ oder „Unconscious Bias“ verwendet werden, bevorzugt Catalyst die Bezeichnung „implizite Voreingenommenheit“. „Unbewusste“ Voreingenommenheit suggeriert, dass diese Vorurteile außerhalb unseres Bewusstseins und unserer Kontrolle liegen. Alle Mitarbeitenden eines Unternehmens haben die Möglichkeit, sich der impliziten Voreingenommenheit bei sich selbst und anderen bewusst zu werden und Maßnahmen zu ergreifen, um ihre Auswirkungen auf den Aufbau einer vielfältigen, gerechten und integrativen Arbeitsumgebung zu verringern.



CATALYST
WORKPLACES THAT WORK FOR WOMEN