HCSD
Heine-Center for
Sustainable Development

UNCONSCIOUS BIAS

Unconscious Bias thematisieren – jede*r hat einen – das ist auch nicht schlimm, man sollte sich dessen aber bewusst sein und bereit sein, eigene Positionen zu hinterfragen.

Impressum:

Herausgeber: Heine-Center for Sustainable Development
Section Diversity
Gebäude 18.11

Version: Januar 2022

INTERSEKTIONALE ANSÄTZE BERÜCKSICHTIGEN

Eine *Schwarze* Frau im Rollstuhl wird mit anderen Stereotypen konfrontiert als z.B. ein *weißer* Mann im Rollstuhl

hhu Heinrich Heine Universität Düsseldorf

ANREGUNGEN FÜR TRAINER*INNEN ZUM HANDLUNGSFELD DIVERSITY

Die Broschüre enthält alltagstaugliche Anregungen, um ein inklusives Miteinander auf dem Campus zu fördern.

HINTERFRAGEN DER EIGENEN POSITION

Vor- und Nachteile, die diese mit sich bringt (Mann/Frau/divers, Hautfarbe, Herkunft, Bildungshintergrund, Religion, körperliche oder geistige Einschränkungen etc.); Perspektivwechsel als methodisches Element aufnehmen.

ARBEITEN IN HETEROGENEN TEAMS

Kulturelle Unterschiede als Anregung in die Arbeit aufnehmen. Durch Gruppen mit unterschiedlicher Sozialisation werden auch neue Fragestellungen in die Forschung und Lehre eingebracht. Manche Fragen würden ansonsten gar nicht gestellt, weil hierzu eine andere Perspektive Voraussetzung ist.

SPRACHBARRIEREN ABBAUEN

Barrierefreiheit von Dokumenten und Präsentationen (Farben, Kontraste etc.) sollten weitestgehend gewährleistet werden.

Falls notwendig, sollten Studierende auf einen adäquaten Sprachgebrauch hingewiesen werden. Wörter mit rassistischer Bedeutung haben im allgemeinen Sprachgebrauch nichts zu suchen.

Bilder, Fotos und Daten sollten die Vielfalt der Gesellschaft aufzeigen, statt tradierte Vorstellungen widerzuspiegeln und damit alte Rollenzuschreibungen und Muster zu wiederholen.