



Diversity Leitlinien

Wir haben unsere Diversity-Leitlinien formuliert, um bewusst mit Vielfalt umzugehen und ein inklusives Lern- und Arbeitsumfeld zu schaffen. Sie sollen Orientierung im Alltag bieten und dabei helfen, respektvolle, faire und chancengerechte Rahmenbedingungen für alle zu sichern.

Was wir unter Vielfalt verstehen

Vielfalt zeigt sich in unserem Institut in vielen Formen: in Alter, Geschlecht, Sprache, Herkunft, Bildung, Religion, Weltanschauung, sexueller Orientierung, körperlichen und geistigen Fähigkeiten sowie in unterschiedlichen Lebenswegen und familiären Situationen.

Diese Unterschiede begreifen wir nicht als Hindernis, sondern als Chance – für Austausch, Perspektivenvielfalt und gemeinsames Lernen.

Vielfalt als gelebter Alltag

Vielfalt und Unterschiede prägen unser aller Leben – ob im Berufsalltag, in der Ausbildung oder im persönlichen Umfeld. Auch in unserem Institut treffen Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, Erfahrungen und Sichtweisen aufeinander – sowohl in unserem Team als auch in unseren Ausbildungen.

Damit wir gut zusammenarbeiten und voneinander lernen können, achten wir bewusst auf:

- faire und respektvolle Abläufe
- inklusive Strukturen im Alltag
- eine offene Haltung gegenüber Vielfalt

Inklusion & respektvolles Miteinander

Wir schätzen und fördern Vielfalt und Inklusion in unserer Organisation und pflegen ein positives Arbeits- und Lernumfeld, in dem man sich gegenseitig respektiert und unterstützt, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität. Wir verfolgen eine inklusive Kultur und haben uns als Ziel gesetzt, dies unseren Teilnehmer·innen für ihren weiteren Berufsweg mitzugeben.

Kursinhalte & Materialien

Bei der Gestaltung der Kursinhalte legen wir Wert auf kulturelle Sensibilität und Chancengleichheit. Wir vermeiden stereotype Darstellungen und achten auf eine diverse Repräsentation in unseren Unterrichtsmaterialien. Diversity-Themen sind in mehreren Modulen fester Bestandteil, etwa im Bereich der geschlechtersensiblen Pädagogik.

Unser Team

Bei der Auswahl unseres Lehrpersonals zählt für uns in erster Linie die fachliche und soziale Kompetenz – unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Alter.

Um eine ausgewogene Repräsentation im Team zu fördern, ermutigen wir gezielt auch Männer, sich zu bewerben, da sie im Berufsfeld der Kinderbetreuung unterrepräsentiert sind.

Ein weiterer wichtiger Aspekt im Auswahlprozess ist die Identifikation mit unseren Werten und unserem Leitbild.



Sprache, die alle anspricht

Ein besonderes Augenmerk legen wir auf eine vielfaltsbewusste und verständliche Sprache.

In unseren schriftlichen Unterlagen und Kommunikationsmaterialien verwenden wir bewusst den Mediopunkt (·) – statt Stern, Unterstrich oder Schrägstrich.

Diese Form:

- entspricht den Empfehlungen für einfache und leichte Sprache,
- stört den Lesefluss nicht und
- erleichtert das Verstehen – insbesondere für Personen mit anderer Erstsprache, denen eine einfache und klare Sprache den Zugang erleichtert.

Damit fördern wir nicht nur geschlechtergerechtes Formulieren, sondern tragen auch zur Barrierefreiheit und besseren Teilhabe aller bei.

Kommunikation & Umgang miteinander

Im persönlichen und digitalen Austausch mit Interessent·innen, Teilnehmer·innen und Kolleg·innen ist uns eine wertschätzende, offene und klare Kommunikation besonders wichtig.

Wir pflegen bewusst eine „Du-Kultur“, um:

- Hierarchien abzubauen,
- Vertrauen zu fördern und
- eine angenehme Lern- und Arbeitsatmosphäre zu schaffen.

Unsere Kommunikation ist geprägt von Respekt, Zuhören und dem ehrlichen Interesse an unterschiedlichen Sichtweisen.

Umgang mit Diskriminierung & Feedbackkultur

Diskriminierung hat in unserem Institut keinen Platz – das ist für uns gelebter Alltag, nicht nur ein Grundsatz auf dem Papier.

Wir schaffen Raum für Offenheit gegenüber unterschiedlichen Meinungen, Lebensentwürfen und Sichtweisen. Gleichzeitig ziehen wir klare Grenzen, wenn es um respektloses Verhalten oder Ausgrenzung geht: Hinweise auf diskriminierendes Verhalten nehmen wir ernst und reagieren mit angemessenen, konsequenten Schritten.

Zugleich verstehen wir Feedback – auch zu sensiblen Themen wie Sprache, Inhalt oder Verhalten – als wichtige Chance zur Weiterentwicklung. Alle Beteiligten werden dazu ermutigt, Rückmeldungen wertschätzend zu geben und anzunehmen.