

Kleine Schritte – Große Wirkung

1. E-Mail-Signaturen anpassen

- Geschlechtergerechte Sprache in Signaturen verwenden
- Optional: kurzer Zusatz wie
„Wir achten auf eine diskriminierungsfreie und gleichstellungsorientierte Kommunikation.“
- ☞ Sichtbar nach außen **und** nach innen

2. Gleichstellung auf der Homepage sichtbar machen

- Kurzer Absatz auf der „Über uns“-Seite
- Verlinkung zu Leitfäden, Selbstverständnis oder Ansprechpersonen
- ☞ Signalisiert Haltung ohne umfangreiche Neustrukturierung

3. Gleichstellung als Teil der Qualitätsarbeit definieren

- Gleichstellung explizit als Kriterium in redaktionelle Leitlinien, Qualitätsstandards oder Selbstverständnisse aufnehmen
Bei internen Reviews, Freigaben oder Feedbackrunden gezielt mitprüfen
- ☞ Qualität ist nie neutral.

4. Bilddatenbank überprüfen (30-Minuten-Check)

- Einseitige Darstellungen (z. B. nur Männer in Expertenrollen) identifizieren
- Mindestens **ein alternatives, diverseres Bild** ergänzen
- ☞ Sofortige Wirkung auf Wahrnehmung

5. Standardtexte überarbeiten

- Presseverteiltertexte, Boilerplates, About-Texte prüfen
- Neutrale oder inklusive Formulierungen ersetzen
- ☞ Hohe Reichweite, minimaler Aufwand

6. Redaktions-/Kommunikationscheck vor Veröffentlichung

Eine einfache Ja/Nein-Frage einführen:

- *Sind Frauen, Männer und diverse Personen sichtbar vertreten?*
- *Wer spricht? Wer wird gezeigt?*
- ☞ 1 Minute, großer Effekt

7. Bildauswahl vor Veröffentlichung kurz spiegeln

- Kurz fragen: *Würde ich dieses Bild auch wählen, wenn die Person ein anderes Geschlecht hätte?*
- ☞ Bilder wirken schneller als Worte.

8. Hashtags & Themenwahl bewusst erweitern

- Gleichstellungsrelevante Hashtags oder Perspektiven ergänzen
- Auch bei „neutralen“ Themen Frauen als Expert_innen sichtbar machen
- ☞ Besonders wirksam in Social Media

9. Kommentare und Community-Regeln klar benennen

- Kurzleitlinie für respektvolle Kommunikation veröffentlichen
- Bei Bedarf konsequent moderieren
 - ☞ Haltung zeigt sich auch im Umgangston.

10. Expert_innen sichtbar machen

- **Regionale** Expert_innenliste anlegen
- Bei Anfragen gezielt darauf zurückgreifen
 - ☞ Schnell, nachhaltig, journalistisch wertvoll

11. Interne Vorbilder sichtbar machen

- Kolleg_innen, Expert_innen oder Führungskräfte bewusst vorstellen
 - ☞ Sichtbarkeit schafft Orientierung.

12. Gleichstellungs-Check in Redaktionssitzungen (2 Minuten)

- Fixer Punkt am Ende: „Gibt es Gleichstellungsaspekte?“
 - ☞ Niedrigschwellig, normalisiert das Thema

13. Bildunterschriften und Credits (Quellenangaben) prüfen

- Rollen klar benennen (nicht nur „Mitarbeiterin“)
- Funktionen sichtbar machen
 - ☞ Kleine Änderung, große Wirkung

14. Verantwortlichkeit benennen (ohne neue Stelle)

- Eine Person als **Ansprechperson Gleichstellung** definieren
 - ☞ Klare Zuständigkeit, kein zusätzlicher Aufwand

MERKSATZ: Gleichstellung beginnt nicht mit großen Konzepten, sondern mit bewussten Entscheidungen im Alltag.