

HANDLUNGSPULSE

Führen Sie konsequente Maßnahmen gegen Diskriminierung durch, indem Sie...

... Nulltoleranz gegenüber diskriminierendem Verhalten zeigen.

„Diskriminierung und Ausgrenzung und Mobbing macht Menschen kaputt.“

Engagieren Sie sich offensiv, indem Sie...

...als aufgeschlossenes Unternehmen in der Öffentlichkeit auftreten, um die Hemmschwelle für potenzielle Bewerber*innen zu senken.

Ermöglichen Sie...

...Unisex-Toiletten und geschlechtsneutrale Arbeitskleidung, um mögliche Konflikte zu vermeiden.

...ermöglichen Sie, die Unternehmenskommunikation mit dem gewählten Namen und der Anrede durchzuführen (bspw. E-Mailadresse, Adresseintragen oder Firmenkonto).

Nutzen Sie genderneutrale Sprache...

...besonders in Bewerbungsformularen und Personalbögen.

...vermeiden Sie auch bei Formularen binäre Pflichtfelder „männlich / weiblich“ oder bieten Sie weitere Alternativen, wie die Option, das Feld frei zu lassen oder die Kategorie „divers“.

LINKS UND INFORMATIONEN



Ganz besonders empfehlen wir den Flyer der Senatsverwaltung Berlin „Trans* in Arbeit“

<https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/lgbti/materialien/transgeschlechtlichkeit/>

<https://www.charta-der-vielfalt.de>

<https://www.proutatwork.de/>

<https://open-for-business.org/channels-of-influence>

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de>

<https://interventionen.dissens.de/materialien/organisationen-anlaufstellen>

<https://www.ewdv-diversity.de/angebote/diversity-trainings/>

<https://www.dgti.org/fortbildung.html>

Erarbeitet von der Projektgruppe „ach so“ im Rahmen des Projektsemesters der Universität Hildesheim 2019/20.

In Kooperation mit:



VIelfALT IM TEAM

Gegen Diskriminierung von trans*Personen



Eine trans* Person identifiziert sich mit einem anderen Geschlecht, als ihr bei Geburt zugewiesen wurde und/oder lebt entsprechend des empfundenen Geschlechts.



HILDESHEIM

ACHSO?!

Bereits in der ersten Sekunde ordnen wir einem Menschen ein Geschlecht zu. Diese Zuordnung kann falsch sein, denn so einfach ist das nicht. Geschlecht ist nicht immer eindeutig.

Auch am Arbeitsplatz findet diese Zuordnung statt, zum Beispiel durch die Ansprache oder Kleidungsansprüche. Dies führt häufig zu Diskriminierung von trans* Personen. Aus Angst vor dieser Diskriminierung kann es sein, dass die Personen ihren Job aufgeben oder sich gar nicht erst bewerben. Unter anderem dadurch sind sie überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit und Armut betroffen und haben einen erschwerten Zugang zur Bildung und zum Arbeitsmarkt.

Sind Sie bereit für mehr Vielfalt in Ihrem Team und einen Arbeitsplatz an dem sich jede*r wohlfühlt? Dann finden Sie im Folgenden konkrete Handlungsimpulse und weiterführende Links, die partizipativ mit trans* Personen erarbeitet worden sind.

„Aber ich glaube, die größte Schwierigkeit ist vor allem so der Personalbereich, weil das sind die Leute, die so ein bisschen darüber entscheiden dann, ob es [das gewünschte Geschlecht vor der offiziellen Angleichung] akzeptiert wird oder nicht.“

„...die haben mir [...] so ein bisschen die Last von den Schultern genommen und haben mir Mut zugesprochen, [...] obwohl ich noch nicht da gearbeitet hab, fühlte ich mich schon sehr gut aufgehoben.“

HANDLUNGIMPULSE

Bei jedem offiziellen Vorgehen ist auf Einvernehmlichkeit zu achten.

Leisten Sie Aufklärungsarbeit, durch...

...die Bereitstellung von Informationsmaterial, das leicht für alle Mitarbeiter*innen zugänglich ist.

...Workshops zu dem Thema LGBTQ+ (wenn möglich durch professionell fortgebildete Personen) für alle Mitarbeitende. Legen Sie hierbei besonderen Fokus auf die Personalabteilungsmitarbeiter*innen.

Benennen Sie eine Vertrauensperson, die...

...nach Möglichkeit geschult wurde oder eigene Erfahrungen mitbringt.
...einen sicheren Raum schafft.

Stellen Sie Informationen für trans* Personen bereit, die...

...Hilfe und Unterstützung beim Outingprozess leisten. Hierfür sollte ein Plan erarbeitet werden, der ein offizielles Vorgehen im Falle eines Outings bietet.

„Aber es wäre halt schon schön gewesen, wenn man irgendwie irgendeine Idee, irgendeinen Leitfaden gehabt hätte, was muss ich denn jetzt machen. Und also sowas fehlt tatsächlich.“

FAKTENCHECK

