

## Diversitätsimpuls – geschlechtliche Vielfalt am Arbeitsplatz

*Dieser Diversitätsimpuls soll dazu dienen, einige zentrale Empfehlungen in Bezug auf geschlechtliche Vielfalt am Arbeitsplatz anzuregen.*

Unsere Gesellschaft beruht auf der tiefgreifenden Überzeugung, dass Menschen sich dichotom im Sinne ihres Geschlechts einordnen lassen – weiblich oder männlich. Damit geht die Vorstellung einher, die Geschlechtsidentität eines Menschen würde sich anhand körperlicher Merkmale feststellen lassen. Dies mag in vielen Fällen so sein, ist aber nicht immer der Fall. Hinzukommt eine traditionelle Rollenzuschreibung, welche dieser Aufteilung in Mann oder Frau zugrunde liegt. Diese Aspekte gemeinsam schränken den Alltag von allen Menschen ein, speziell aber den von trans\* Personen. Aus diesem Grund gilt es für Arbeitgeber\*innen, Kolleg\*innen und Vorgesetzte, sich allgemein mit geschlechtlicher Vielfalt auseinanderzusetzen/diese zu reflektieren und sich für die Thematik zu sensibilisieren. Um Diskriminierungen in diesem Sinne entgegenzutreten, ist es essenziell und unumgänglich, dass die genannten Gruppen wie Arbeitgeber\*innen etc. sich insbesondere über die rechtliche, soziale und politische Lage von trans\* Menschen informieren. Die Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt erzeugt für alle ein angenehmes Arbeitsklima.

Im Folgenden finden Sie einige Handlungsempfehlungen, die hierzu wichtig sind:

- Geschlecht lässt sich nicht immer am Körper oder der äußerlichen Erscheinung eines Menschen ablesen. Dies gilt ebenfalls für Pronomen und Anreden. Wenn Sie sich unsicher sind, können Sie in einem Zwiegespräch nachfragen, welche Anrede bevorzugt wird. Nicht alle trans\* Personen sind als trans\* erkennbar und müssen es auch nicht sein.
- Benutzen Sie geschlechtergerechte Sprache. Integrieren Sie geschlechterneutrale oder geschlechterübergreifende Begriffe in Ihrem Vokabular. Beispielsweise: ‚Mitarbeitende‘ statt ‚Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen‘ oder ‚Ansprechperson‘. Sie können Anreden bei Einladungen und anderen Dokumenten inklusiv formulieren, sodass sich Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht angesprochen fühlen.
- Personalverantwortliche und der Personalabteilung kommt eine große Verantwortung für die diskriminierungssensible Gestaltung des Arbeitsalltags zu. Gehen Sie allgemein sensibel mit Informationen von Bewerber\*innen um beispielsweise, wenn sich Namen bei Zeugnissen und Bewerbungsbögen voneinander unterscheiden. Fragen Sie respektvoll nach, wenn Sie sich unsicher sind.

- Um Unsicherheiten entgegenzuwirken, können Sie als Unternehmen entweder Richtlinien zum Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt erstellen oder auf bereits bestehende zurückgreifen (beispielsweise in Bezug auf Transition, siehe SAP-Richtlinie zur Geschlechtsangleichung von 2014).
- Nehmen Sie trans\* Themen in Leitbilder auf. Seien Sie nach innen und nach außen verständnisvoll und annehmend. Unterstützen Sie dies im Betrieb mit Diversity-Schulungen mit Schwerpunkt Transgeschlechtlichkeit. Die Auseinandersetzung mit der beschriebenen Thematik soll kontinuierlich und wiederholt passieren – verstehen Sie die Sensibilisierung für das Thema als Prozess.
- Sorgen Sie dafür, dass Sanitätsanlagen in Ihrem Betrieb für alle Menschen zugänglich sind.
- Seien Sie solidarisch und setzen Sie sich dafür ein, eine Arbeitskultur herzustellen, die von Verständnis, Akzeptanz und gegenseitigem Interesse geprägt ist. Teilen Sie die Verantwortung in Bezug auf die Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt.

#### Literaturquellen

Koenig, Gabriel\_NoX (2020). TransVisible. Praxistipps für Arbeitgeber\*innen.

Landeskoordinationsstelle Geschlechtliche Vielfalt Trans NRW (2020): Trans\* am Arbeitsplatz. Anregungen für ein respektvolles Miteinander.

Verfasst von Dome Ravina Olivo, Bildungsreferent\*in im Teilprojekt „Interkulturelle Öffnung der Regelinstitutionen“ im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ (IQ).