

Sexuelle und
geschlechtliche
Vielfalt
in der
ARBEITSWELT

? Welche Anlauf- und ?
Beratungsstellen

? gibt es in der Nähe
meines Arbeitsplatzes?

? WIE SCHAFFE ICH EIN ???
VORURTEILSFREIES KLIMA

Wie kann ich Mitarbeiter_innen,
Kolleg_innen den Rücken stärken und
mich für Vielfalt im eigenen Betrieb
einsetzen ??????????????

? Welche Netzwerke für schwul,
lesbisch, trans*/inter*idente
Arbeitnehmer_innen gibt es?
???



WORUM GEHT'S?

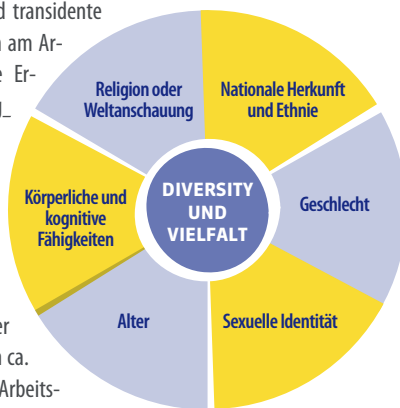
Jede Mitarbeiterin, jeder Mitarbeiter bringt individuelle Fähigkeiten, Talente und persönliche Eigenschaften mit in den Betrieb, in die Einrichtung. Diese verschiedenen Facetten werden unter dem Begriff der Diversität zusammengefasst und zeigen, dass eine Person unterschiedliche, meist unveränderbare Persönlichkeitsmerkmale besitzt.

Dazu gehört auch die sexuelle und geschlechtliche Identität eines Menschen (heterosexuell, homosexuell, bisexuell, transident oder intersexuell).

Werden homosexuelle und transidente Personen befragt, wie sich am Arbeitsplatz fühlen, welche Erfahrungen sie mit Kolleginnen machen und wie hoch die Zufriedenheit in Bezug auf den eigenen Arbeitsplatz ist, berichten viele von verbaler Ablehnung, Lächerlichmachen bis hin zu Mobbing. Daher verwundert es nicht, wenn ca. 40% der Befragten am Arbeitsplatz nicht offen über ihre sexuelle oder geschlechtliche Identität sprechen. Im Unterschied zu ihren heterosexuellen Kolleginnen und Kollegen, die mit großer Selbstverständlichkeit über das letzte Wochenende, den letzten Urlaub mit der Familie oder den jeweiligen Partner berichten.

Nur klare Signale einer offenen Haltung von der Leitung des Unternehmens/der Einrichtung gegenüber jeder Mitarbeiterin, jedem Mitarbeiter egal welcher sexuellen oder geschlechtlichen Identität, gewährleisten, dass auch schwule, lesbische, bi, trans* oder inter* Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich im Unternehmen/in der Einrichtung akzeptiert fühlen. Dabei kann ein offenes und ganzheitlich praktiziertes Diversity-Management helfen diskriminierenden Strukturen entgegen zu wirken.

Menschen müssen offen mit ihrer sexuellen und geschlechtlichen Identität am Arbeitsplatz umgehen können, brauchen vom Unternehmen/der Einrichtung benannte Ansprechpersonen für gleichgeschlechtliche Lebensweisen und müssen von der Leitung ihres Unternehmens/ihrer Einrichtung im Falle einer Diskriminierung den Rücken gestärkt bekommen.



FRAGEN

Dann können sie eine hohe psycho-soziale Zufriedenheit erleben, die sich positiv auf das Betriebsklima für alle Mitarbeitenden auswirkt.

EINIGE FRAGEN, DIE SICH UNTERNEHMEN UND EINRICHTUNGEN STELLEN KÖNNEN:

- *Wie schaffe ich ein vorurteilsfreies Klima, eine Atmosphäre der Offenheit und Akzeptanz für Vielfalt in meinem Unternehmen/meiner Einrichtung?*
- *Wie schlägt sich diese Akzeptanz von Vielfalt im Leitbild meines Unternehmens/ meiner Einrichtung nieder?*
- *Wie schaffe ich Sichtbarkeit für unterschiedliche sexuelle und geschlechtliche Identitäten?*
- *Welche Handlungsstrategien sind sinnvoll, um für das Thema Homosexualität und Transidentität zu sensibilisieren?*
- *Wie kann ich Mitarbeiter_innen, Kolleg_innen den Rücken stärken und mich für Vielfalt im meinem Unternehmen/meiner Einrichtung einsetzen?*
- *Wie verhalte ich mich, wenn Personen aufgrund ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität diskriminiert werden? Welche „Beschwerdewege“ gibt es in meinem Unternehmen/meiner Einrichtung?*
- *Welche Anlauf- und Beratungsstellen gibt es in der Nähe meines Arbeitsplatzes?*
- *Welche Netzwerke für schwul-lesbisch-transidente Arbeitnehmer_innen gibt es?*

Das Projekt „Familienvielfalt“ von QueerNet Rheinland-Pfalz e.V. konzipiert nach ihren Wünschen Informationsveranstaltungen, Workshops und Fortbildungen für Sie und ihr Team zum Thema Vielfalt in der Arbeitswelt. Wir besuchen Sie gerne vor Ort und beraten Sie.

KONTAKTDATEN:

Projekt Familienvielfalt
QueerNet Rheinland-Pfalz e.V.
familienvielfalt.rlp@queernet-rlp.de
www.queernet-rlp.de



Sprecher:
Joachim Schulte
Hintere Bleiche 29, 55116 Mainz
Tel.: 0170 3212217