

Herzlich Willkommen

LSBTIQ* am Arbeitsplatz: Hintergrundwissen und
Handlungssicherheit für Berater*innen und Unternehmen

Jana-Madeline Staupe

Prospektiv GmbH

- Privates Beratungs- und Qualifizierungsunternehmen aus Dortmund
- Gründung 1996, derzeit 12 Mitarbeiter*innen

Arbeitsschwerpunkte

- Personal- und Organisationsentwicklung
- Führungskräfteentwicklung
- Arbeitsorganisation und -gestaltung
- Diversity (Management)

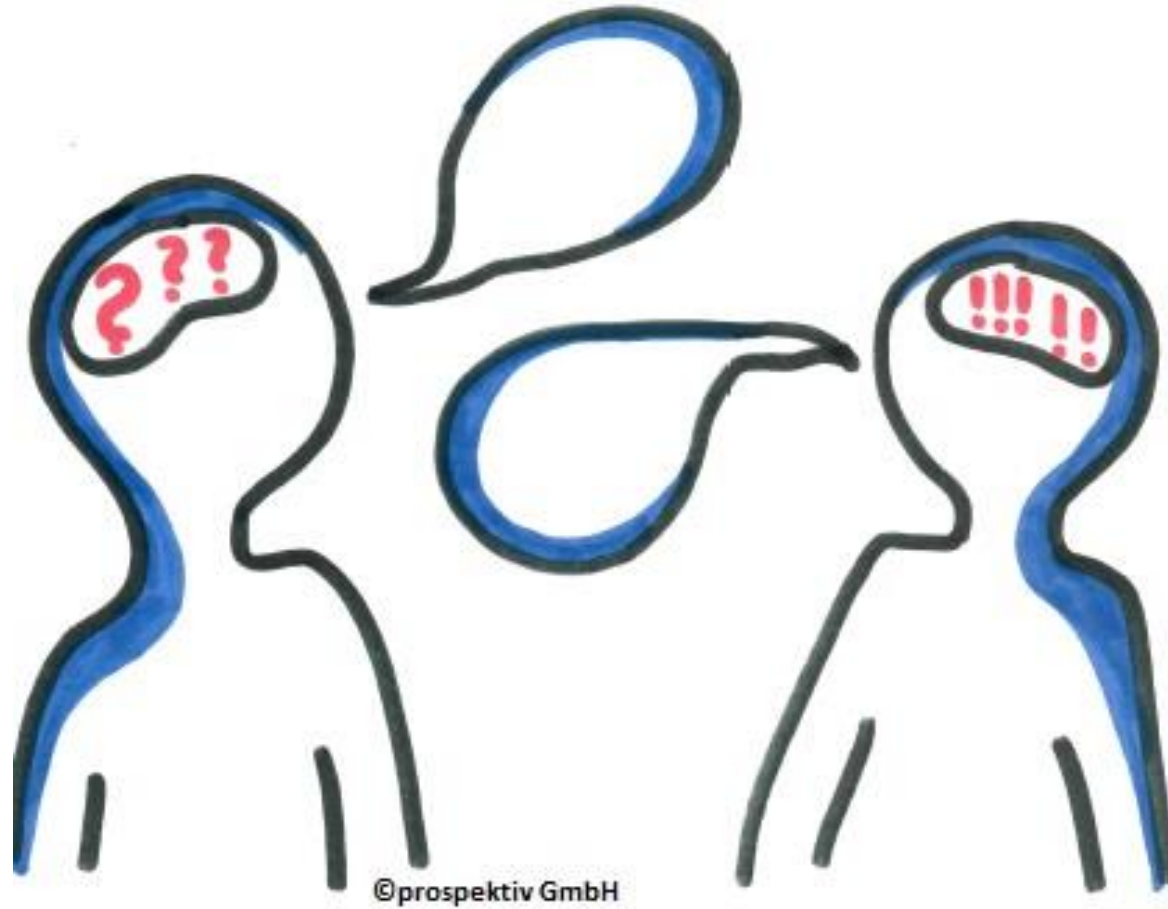


Wir gestalten Zusammenarbeit.



UNTERNEHMEN VIELFALT

Ihr Bezug zum Thema



Lesbisch

Schwul

Bisexuell

Trans*

Inter*

Queer

*

Die Netzwerkstelle UNTERNEHMEN VIELFALT

- Gefördert vom Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKJFGFI).
- Die Netzwerkstelle UNTERNEHMEN VIELFALT ist eingerichtet, um KMU aus Nordrhein-Westfalen bei der Einführung von Diversity Management mit Fokus LSBTIQ* zu beraten.
- Startschuss der Netzwerkstelle war am 02. Februar 2021.
- Alle Angebote der Netzwerkstelle sind für KMU kostenlos.

Die Netzwerkstelle UNTERNEHMEN VIELFALT



Angebote der Netzwerkstelle

- Netzwerkveranstaltungen
- Trainings und Online-Impulse
- Erstberatung und Informationen über Diversity Management
- Weiterleitung an weitere Netzwerke, Vereine und Unterstützungsorganisationen
 - z.B. Wirtschaftsweiber e.V., Völklinger Kreis e.V., Queeres Netzwerk NRW e.V., PROUT AT WORK

LSBTIQ* in der Arbeitswelt: Typische Aussagen

„Bei uns gibt es keine Schwulen und Lesben!“

„Trans* und inter*-Was soll das bitte sein?“

„Wir haben doch kein Problem damit!“

„Das ist ja nur eine kleine Randgruppe. Das betrifft uns nicht.“

LSBTIQ* in NRW

**mind. 1,3 Mio.
LSBTIQ* in
NRW**

**Junge Menschen
häufiger queer:
11,2 % der 14- bis
29-Jährigen LSBT***

Dalia Research 2016

LSBTIQ* in der Arbeitswelt: Typische Aussagen

„Bei uns gibt es keine Schwulen und Lesben!“

„Das ist doch Privatsache!“

„Trans* und inter*-Was soll das bitte sein?“

„Wir haben doch kein Problem damit!“

„Das ist ja nur eine kleine Randgruppe. Das betrifft uns nicht.“

Gedankenexperiment: Offenheit am Arbeitsplatz

Stellen Sie sich vor, als heterosexuelle_r Beschäftigte_r dürften Sie am Montagmorgen keinerlei Informationen über Ihre sexuelle Orientierung transportieren. Das bedeutet: Sie müssten wohlmöglich vor dem Start zum Arbeitsplatz den Ehering abnehmen, am Arbeitsplatz angekommen eventuell ein Bild der Familie vom Schreibtisch nehmen und den Bildschirmschoner vom PC eventuell noch von Urlaubsbildern bereinigen. Wenn dann in der Kaffeepause Kolleg_innen fragen, wie das Wochenende war, dürften Sie nicht über den Theaterbesuch mit Ihrer Frau oder Ihrem Mann sprechen oder über die Einschulung Ihres Kindes – all dies kann Informationen über Ihre sexuelle Orientierung transportieren. Noch kniffliger würde es, wenn Sie möglicherweise gerade eine schwierige oder belastende Situation erleben, wie z.B., dass Ihre Frau die Scheidung eingereicht hat oder bei Ihrem Mann eine schwere Erkrankung diagnostiziert wurde.

- Wie würde sich der Kontakt zu Ihren Kolleg_innen verändern ?
- Wie würde es Ihnen in solchen Pausengesprächen beim Kaffee gehen?
- Wie würden Sie sich insgesamt dabei fühlen?

Die eigene Identität verstecken: Risiko für Gesundheit und Arbeitsleistung

- Viele LSBTIQ* Personen verschweigen ihre sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität, weil sie im Arbeitsleben Nachteile befürchten oder in der Vergangenheit sogar schon Diskriminierung erlebt haben.

Code-Switching – Wenn das wahre Ich versteckt wird

„Wenn wir das Gefühl haben, dass unser Gesamt-Ich nicht akzeptiert wird, kann das zu mentalem Stress, Angststörungen, Depressionen und geringerer Arbeitsproduktivität führen.“

Dr. Laura Wendt, Neurowissenschaftlerin

Studie „Out im Office“ (2017):

Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz

- Knapp ein Drittel der lesbischen und schwulen Befragten spricht mit allen Kolleg_innen offen über ihre sexuelle Orientierung (2007 : 12,7 %)
- Ein Drittel spricht dagegen mit niemandem oder nur mit wenigen Personen am Arbeitsplatz über die eigene sexuelle Orientierung (2007: 52%)
- Rund 40 % sprechen mit keiner oder nur wenigen Führungskräften offen über die sexuelle Orientierung (2007: 65 %)
- Fast 70% der trans* Beschäftigten sprechen mit keinen oder nur wenigen Kolleg_innen oder Führungskräften offen über ihre Geschlechtsidentität.

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Stimmen von Befragten

„Auch wenn bei meiner letzten Beschäftigung kaum über das Thema sexuelle Orientierung gesprochen wurde, gab es ein Klima offener Gehässigkeit, die die allgemeine Einstellung darüber erahnen ließen. Es gab sexistische Äußerungen, fremdenfeindliche Äußerungen, rassistische Witze gegenüber Kollegen mit Migrationshintergrund im Beisein besagter Kollegen (und manchmal Kunden), meist von Vorgesetzten, die keinerlei Konsequenzen von der Chefetage erfuhren. Betroffene Kollegen wurden nicht geschützt. Die Entscheidung, mich in dieser Umgebung nicht zu outen, fiel mir unter diesen Umständen nicht schwer.“

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Studie „Out im Office“ (2017):

Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz

Angst vor ungewolltem Outing

- **25%** der lesbischen oder schwulen Beschäftigten in NRW
- Ca. **30%** bei den bisexuellen Beschäftigten
- Ca. **56%** bei den trans* Beschäftigten

Studie „Out im Office“ (2017):

Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz

Erfahrungen von Diskriminierung wie unangenehmes Interesse am Privatleben, übergriffige Fragen, Ausgrenzung

- Jeweils ein Drittel der LSB & die Hälfte der trans* Personen haben dies erlebt.

Stimmen von Befragten

„Bei meinem Arbeitgeber bin ich die einzige Trans*-Person. Es gibt keinerlei Erfahrungen mit Trans*. Ich bekam nur sehr wenig Hilfe von einzelnen Mitarbeiter_innen. Auch die Gleichstellungsbeauftragte konnte/wollte nicht helfen. Von Seiten des Arbeitgebers gab es nachweislich Mobbing und Diskriminierung auf Grund meiner Transidentität, sprich: Transphobie. Keine Einsicht beim Arbeitgeber vorhanden, trotz Öffentlichem Dienst. Ich musste bereits mehrfach die Dienststelle und auch den Dienstort wechseln und stehe bereits vor einem erneuten Wechsel.“

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Arbeitsplatzwechsel wegen schlechtem Umgang mit ihrer sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität

Arbeitsplatzwechsel wegen schlechtem Umgang mit ihrer sexuellen Identität bzw. Geschlechtsidentität

- ca. **9%** der lesbischen oder schwulen Menschen
- ca. **19%** der trans*Menschen

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Auftrag für Unternehmen



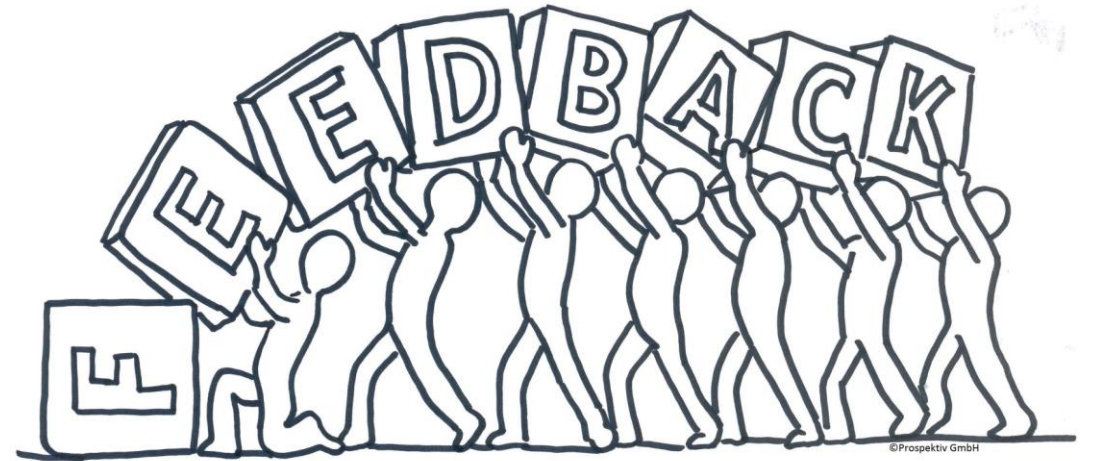
Aktives Engagement gegen Diskriminierung und für die Akzeptanz und Wertschätzung von LSBTIQ*-Beschäftigten, um wertvolle Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu binden.

Diversity Maßnahmen für eine offene Unternehmenskultur

- Ein Verfahren und eine Anlaufstelle für Diskriminierungsfälle
- Angebot von Schulungsmaßnahmen zum Thema LBSTIQ* zur Sensibilisierung
- Gendersensible Kommunikation
- Vielfaltssensible Bewerbungsprozesse und Auswahlgespräche
- Berufskleidung anbieten, die geschlechtliche Vielfalt berücksichtigt
- Geschlechtsneutrale Sanitäreanlagen und Umkleiden
- Netzwerke oder (über)betriebliche Interessengruppen aufbauen, einbinden und unterstützen



UNTERNEHMEN VIELFALT



Abschluss und Feedback



**UNTERNEHMEN
VIELFALT**

Netzwerkstelle UNTERNEHMEN VIELFALT
c/o Prospektiv GmbH
Kleppingstr. 20
44135 Dortmund

Telefon: 0231 / 55 69 76-28
Fax: 0231 / 55 69 76-30
E-Mail: info@unternehmen-vielfalt.nrw
Web: www.unternehmen-vielfalt.nrw