

1. LSBTI - Bildungsworkshop

Sexuelle Orientierungen, Geschlechtsidentitäten
& Geschlechtsrollen als Themen im Bildungs- &
Diversity-Management | 8. Juni 2013 Berlin



Geschlechtliche Diversität **managen**í ?!

Die Integration von Geschlechtsidentität
im Personalentwicklungs- und Bildungsbereich

*Arn Sauer, M.A.
(TransInterQueer e.V.)*

Diskriminierung von Trans*

- “ Kaum deutsche Studien (LesMigraS 2012; Fuchs et al. 2012; Franzen & Sauer; Schirmer 2010; Çınar & Strähle 2010, Rauchfleisch 2007)
- “ EU: Trans* Menschen sind aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit diskriminiert (CEDAW 2010; EU Gleichstellungsstrategie 2010-2015).
- “ **AGG-Konstrukt sexuelle Identität**
 - trans*/inter inklusiv (Transsexuelle & Intersexuelle)
 - Rechtsunsicherheit in Deutschland (sexuelle Orientierung & Geschlechtsidentität) im Vergleich zur EU Direktive (nur sexuelle Orientierung)
 - Trans*/Inter* im AGG unter Merkmal Geschlecht und sexuelle Identität geschützt

Diskriminierung von Trans*Menschen



TransInterQueer e.V.

- Diskriminierung im Bewerbungsverfahren: 13%-30%
- Geringe Vollzeitbeschäftigungsquote: 25-35%
- Hohe Arbeitslosenrate: 8%-51% (in Deutschland ca. 25%)
- Unterdurchschnittlich entlohnt: EU-weit 49% weniger als 25.000 "/Jahr, 37% weniger als 20.000 "/Jahr (ca. 70% des EU-Durchschnitts v. 28.000 "/Jahr)
- Armut: Fast 60% verdienen weniger als 10.000 Pfund/Jahr (ca. die Hälfte des britischen Durchschnittseinkommens)
- Über 30% der Trans*Menschen begehen mind. einen Suizidversuch im Erwachsenenalter
- Bruch von Familienbanden (45%); Verzicht auf soziale Teilhabe (Sportangebot etc.)

LesMigras Antigewalt-Studie*



- “ 228 trans* identifizierte Personen (10% des Gesamtsamples), Vielfalt von Trans* sichtbar
- “ Die am meisten diskriminierte Sub-Gruppe
- “ 82 % haben Verachtung, Demütigungen erlebt
- “ 75 % Erfahrungen mit sexualisierter Gewalt
- “ 50 % erleben Diskriminierung am Ausbildungs- und Arbeitsplatz
- “ 44 % erleben Diskriminierung im Gesundheitsbereich
- “ 63 % finden Pathologisierung psychisch belastend
- “ 52 % gaben an, dass das gerichtliche Verfahren der Vornamens- und Personenstandsänderung ihren Lebensalltag beeinträchtigt
- “ Mehrfachdiskriminierung betraf 50% aller Studienteilnehmer_innen

Quelle: LesMigras (2012): Erfahrungen mit Gewalt und Mehrfachdiskriminierungen von lesbischen/bisexuellen Frauen und Trans

Situation von Trans* in NRW*



- “ Trans* Coming-Out, Transition & schlechtes Passing erhöhen Diskriminierungsanfälligkeit
- “ Schule: Geschlechterbinariät in Verwaltungsapparat und Unterricht, Mobbing, Hilfesuche in der Schule nicht beantwortet (23 % Transmänner & 11 % Transfrauen)
- “ Arbeitsplatz & Schule: Probleme mit der Anwendung des Offenbarungsverbot (TSG § 5) bei Behörden, Arbeitgebern etc. (Anrede / Zeugnisumschreibung)
 - Lange Verfahrensdauer . Ungewissheit bei:
 - TSG (inkl. Begutachtungswesen)
 - Krankenkassen (Kostenübernahmen)
 - MDS Richtlinien / MDK Begutachtungen
- “ Bewältigungsstrategien und Resilienzen
 - Kompetenzen . . kontrolliertes Handeln
 - Antizipierendes ~~Lesen~~ von Reaktionen

Diskriminierungsanfälligkeit*



Biographieabhängig, lebenslaufbedingt:

- Inter*/Trans*Coming-Out
- Ohne Dokumentenänderung bzw. mit falschen Dokumenten
- im Transitions-/Begutachtungsprozess (sAlltagstest%)
- im gerichtlichen Antragsverfahren (TSG)
- bei unzureichendem Passing
- bei unzureichender Bildung/Aufklärung
- bei Mehrfachdiskriminierung/-zugehörigkeiten

Das TSG als Diskriminierungsdriver*



TransInterQueer e.V.

- ” Strukturelle Diskriminierung durch juristische und medizinische Praxis (TSG / Diagnose / Pathologisierung).
- TSG wird von vielen Trans* Menschen als Verletzung des Selbstbestimmungsrechtes durch hohen Grad der Fremdbestimmung angesehen (Trans* Antidiskriminierungswerkstatt 2011)
 - Pathologisierung und Verquickung von Medizin und Recht
 - Langes, kostenpflichtiges Verfahren bei Gericht
 - Verfahrensdauer, Hürden zu hoch - Diskriminierungsdriver
- ” Aufforderung an Regierungen und Arbeitgeber_innen Antidiskriminierungsmaßnahmen zu ergreifen
- Themenpapier „Geschlechtsidentität & Menschenrechte“ des Menschenrechtskommissar Thomas Hammarberg des Europarats 2009
 - Trans*Persons Rights Note des Europaparlaments 2010
 - Europarat Resolution 2010

*Quelle: Franzen, J. & Sauer, A. (2010)

Beispiele guter Praktiken in Deutschland



- “ **Berliner Senat . LADS: Stadt der Vielfalt**
 - Bestandsaufnahme, Bedarfsanalyse, Diversity-Check trans*/inter* inklusiv
 - Trainings zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt für Senatsverwaltung; aufgrund der hohen Nachfrage zwei extra Trainings zu Trans* und Inter*
- “ **TransInterQueer e.V. Fortbildungen sTrans- und Intergeschlechtlichkeit in der beruflichen Praxis%für Bezirksverwaltungen, Jobcenter und freie Träger**
 - gefördert durch die ISV, in Kooperation mit der Schwulenberatung Berlin
- “ **Unisex Toiletten im Bezirksamt Kreuzberg-Friedrichshain**
 - Antrag Piraten-Partei, Drucks. DS/0550/IV

Veranstalter

Deutsche Post DHL



1. LSBTI - Bildungsworkshop

Sexuelle Orientierungen, Geschlechtsidentitäten
& Geschlechtsrollen als Themen im Bildungs- &
Diversity-Management | 8. Juni 2013 Berlin



TransInterQueer e.V.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Über Fragen/Anmerkungen freue ich mich!

www.transinterqueer.org

Kontakt zu Arn Sauer:
(arn.sauer@transinterqueer.org)

Foto: visibleducts, flickr creative common

