

Wir leben Vielfalt!

Leitfaden „Gender und Diversity“

Grundlagen | Ziele | Empfehlungen



1. Geleitwort

Das ZfP Südwürttemberg ist eine Anstalt des öffentlichen Rechtes im Land Baden-Württemberg. Es ist uns daher ein besonderes Anliegen, die Werte und Vorgaben des Grundgesetzes und der Landesverfassung zu befolgen und zu leben. Das ZfP schätzt die Vielfalt von Menschen bezogen auf ihr Alter und die Zugehörigkeit zu einer Generation, ihre körperlichen, psychischen und geistigen Fähigkeiten und Beeinträchtigungen, ihre Geschlechterrolle, ihre sexuelle Orientierung und Identität, ihren kulturellen Hintergrund und ihre Herkunft, ihre Religion und Weltanschauung. Diese gesellschaftliche Vielfalt spiegelt sich im Unternehmen wieder. Das ZfP Südwürttemberg strebt an, frei von Vorurteilen und Diskriminierungen gegenüber Mitarbeitenden, Patient*innen, Bewohner*innen, Klient*innen zu sein. Es behandelt alle Personen gleich und bewertet nicht, welchem Geschlecht oder welcher Geschlechterrolle sie sich zugehörig fühlen oder welche Lebensformen auch jenseits gängiger Lebensentwürfe sie für sich wählen.

Der vorliegende Leitfaden erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Vielmehr will er sensibilisieren für Situationen, die im beruflichen Alltag auftreten. Damit wird - auch unfreiwillige - Diskriminierung erkannt und vermieden.

2. Grundlagen

Der Europäische Gerichtshof, Eu-GH fordert, dass alle gleich behandelt werden. Laut Eu-GH beginnt Diskriminierung dann, wenn eine Gruppe oder Personen anders behandelt werden als die anderen.

Grundgesetz, Artikel 3

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. (...)
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.
Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz)

§ 1 Gesetzesziele

- (1) Mit diesem Gesetz wird in Erfüllung des Verfassungsauftrags nach Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG) die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in dem in § 3 genannten Geltungsbereich gefördert.
- (2) Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern erfolgt mit dem Ziel ihrer Gleichstellung und der Beseitigung bestehender sowie der Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes. Dadurch sollen auch bestehende Nachteile für Frauen abgebaut oder ausgeglichen werden, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Absatz 2 GG. Zu diesem Zweck werden Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes gezielt geför-

dert, insbesondere, um Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen zu verbessern sowie eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erreichen.

Gemeinsame Erklärung der Geschäftsleitung und des Gesamtpersonalrats gegen Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit

Die Geschäftsleitung und der Gesamtpersonalrat des ZfP Südwürttemberg treten nachdrücklich für eine Förderung der Gleichbehandlung sowie für den Schutz vor unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung der Beschäftigten ein. Sie treten allen Formen des Rassismus, der Fremdenfeindlichkeit sowie antidemokratischen und nationalistischen Tendenzen entgegen. Sie setzen sich für ein belästigungsfreies Betriebsklima und ein kollegiales Miteinander ein. Hierzu gehört vor allem, die Persönlichkeit und die Würde jeder und jedes Beschäftigten zu respektieren und zu achten.

Diese Ziele gelten für alle Beschäftigten, sowohl im Verhalten untereinander als auch in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit gegenüber Patientinnen und Patienten, Klientinnen und Klienten sowie für das Verhalten von Beschäftigten gegenüber sonstigen Partnern des ZfP Südwürttemberg und für das Verhältnis zwischen Vorgesetzten und nachgeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Entsprechend dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung und der Gleichbehandlung sind alle unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft, Abstammung, Religion, Nationalität oder der sexuellen Orientierung sowie Belästigungen, Mobbing und fremdenfeindliche Handlungen nicht vereinbar mit der Ethik unseres ZfP Südwürttemberg. Dies gilt unabhängig davon, ob ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz bewusst, gezielt oder fahrlässig begangen wurde.

Alle Beschäftigten des ZfP Südwürttemberg sind aufgefordert und verpflichtet, für die Einhaltung dieser Zielsetzungen einzutreten.

3. Diversity Ziele im ZfP Südwürttemberg

ZFP SÜDWÜRTTEMBERG

Diversity im ZfP Südwürttemberg



Präambel Diversity Management

Das ZfP Südwürttemberg ist eine Anstalt des öffentlichen Rechtes im Land Baden-Württemberg. Das verpflichtet uns in besonderem Maße, die Werte und Vorgaben des Grundgesetzes und der Landesverfassung zu befolgen und zu leben. Daher schätzen wir die Vielfalt von Menschen bezogen auf ihr Alter und die Zugehörigkeit zu einer Generation, ihre körperlichen, psychischen und geistigen Fähigkeiten und Beeinträchtigungen, ihre Geschlechterrolle, ihre sexuelle Orientierung und Identität, ihren kulturellen Hintergrund und ihre Herkunft, ihre Religion und Weltanschauung. Diese gesellschaftliche Vielfalt spiegelt sich in unserem Unternehmen wieder. Daher strebt das ZfP Südwürttemberg an, frei von Vorurteilen und Diskriminierungen gegenüber Mitarbeitenden, Patientinnen und Patienten, Bewohnerinnen und Bewohnern, Klientinnen und Klienten zu sein. Wer sich in seiner/ihrer individuellen Verschiedenheit respektiert, frei und angenommen fühlt, muss einzelne Aspekte seiner/ihrer Persönlichkeit nicht verstecken. Die dafür notwendige Energie kann effektiver und kreativer eingesetzt werden. Das ZfP Südwürttemberg berücksichtigt die Vielfalt der Menschen auch in Wort, Schrift und Bild.

Diversity Ziele im ZfP Südwürttemberg

ALTER UND GENERATION

- Für die Übertragung von Aufgaben und Positionen spielen ausschließlich fachliche und persönliche Qualifikationen eine Rolle, nicht das Alter.
- Wir fördern altersgemischte Teams.
- Wir erkennen an, dass Mitarbeitende verschiedener Altersgruppen über individuelle Erfahrungen und Stärken verfügen, die in der Summe unser Unternehmen voranbringen.
- Wir lernen, voneinander zu profitieren und einander zu respektieren.
- Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden in ihren jeweiligen Lebensphasen.

KÖRPERLICHE, PSYCHISCHE UND GEISTIGE FÄHIGKEITEN UND BEEINTRÄCHTIGUNGEN

- Wir verpflichten uns in besonderem Maße, die Vorgaben des Schwerbehindertenrechts und des Bundesteilhabegesetzes sowie angrenzender Gesetze zu erfüllen.
- Wir fördern die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen.
- Der Zugang zu unseren Räumen und Arbeitsplätzen erfolgt barrierefrei.

GENDER UND GESCHLECHTERROLLEN

Der Begriff „Gender“ stammt aus dem Englischen und bezieht sich in Abgrenzung zum biologischen Geschlecht auf sozial und kulturell geprägte Rollen, zum Beispiel von Frauen und Männern, mit denen geschlechtsspezifische Benachteiligungen verbunden sein können. Gender bezeichnet also die gesellschaftlich konstruierten und damit auch veränderbaren Geschlechterrollen.

- Wir verpflichten uns in besonderem Maße, die Vorschriften des Chancengleichheitsgesetzes einzuhalten und zu befolgen.
- Wir erfüllen unseren Chancengleichheitsplan.
- Unabhängig vom Geschlecht erfolgt für gleiche Leistung die gleiche Bezahlung. Diskriminierung aufgrund stereotyper Rollenbilder wirken wir auf allen Ebenen unseres Unternehmens aktiv entgegen.
- Wir verwenden in den Veröffentlichungen unseres Unternehmens eine verständliche Sprache unter Berücksichtigung von Genderaspekten.

SEXUELLE ORIENTIERUNG UND IDENTITÄT

- Wir schaffen ein Klima im Zfp Südwürttemberg, in dem Beschäftigte zu ihrer gleichgeschlechtlichen Orientierung und ihrer Geschlechtsidentität stehen und diese leben können, ohne sie verstecken zu müssen.
- Wir wirken Diskriminierung aufgrund stereotyper Rollenbilder zur sexuellen Orientierung und Identität auf allen Ebenen unseres Unternehmens entgegen.

KULTURELLER HINTERGRUND UND HERKUNFT

Kultur ist alles was die Werte, das Verhalten (Sprachgebrauch, Habitus, Gewohnheiten, Rituale), die Ansichten und den Glauben eines Individuums ausmacht und beeinflusst.

- Wir fördern eine Haltung kultureller Offenheit bei unseren Mitarbeitenden.
- In Diagnostik, Therapie und Pflege berücksichtigen wir die kulturellen Hintergründe unserer Klientel.
Wir unterstützen Mitarbeitende aus anderen Ländern auf dem Weg zur Anerkennung ihrer Berufsabschlüsse.
- Wir fördern aktiv das Erlernen der medizinischen, therapeutischen und pflegerischen Fachsprache.

RELIGION UND WELTANSCHAUUNG

- Wir sind Teil einer diversen Gesellschaft und respektieren die persönliche Meinungs- und Religionsfreiheit.
- Wir sind zurückhaltend mit religiösen und weltanschaulichen Symbolen in unserem Arbeitsumfeld und respektieren damit die besondere Verletzlichkeit derjenigen, die wir behandeln, betreuen und beraten.
- Soweit organisatorische Abläufe in unserem Unternehmen dies zulassen, berücksichtigen wir unterschiedliche Gepflogenheiten.
- Von allen Bewerberinnen und Bewerbern erwarten wir, dass sie sich positiv zu der freiheitlichen demokratischen Grundordnung und zu unserem Leitbild verhalten. Neben dieser Grundhaltung spielen bei der Besetzung von Stellen ausschließlich fachliche und persönliche Qualifikationen eine Rolle.

4. Empfehlungen für wertschätzende, gendergerechte Sprache

Das ZfP Südwürttemberg berücksichtigt die Vielfalt der Menschen auch in Wort, Schrift und Bild. Eine besondere Bedeutung kommt der Vielfalt bezüglich Gender und Geschlecht zu. Eine besonders geschlechtssensible oder geschlechtsneutrale Ausdrucksweise wirkt Diskriminierung entgegen.

Eine diskriminierungsfreie und rassismuskritische Wortwahl, die gendergerechte Aussagen geschlechtergerecht formuliert, spricht alle Personen an. Dies entspricht dem Urteil des Bundesgerichtshofes, wonach sich niemand mit einer bestimmten Form mit gemeint fühlen muss. Der Rechtschreibrat schließt sich dieser Haltung an, hat aber bislang noch keine eindeutige Schreibweise festgelegt. Das ZfP Südwürttemberg verwendet in der Regel allgemeine Formulierungen, mit der alle angesprochen werden wie z.B. Fachkraft oder Abteilungsleitung, wenn dies nicht gelingt, wird der „Gender-Stern“ oder wahlweise der Doppelpunkt als Schreibweise empfohlen, die eine dritte Geschlechtsbezeichnung mit einschließt: Mitarbeiter*innen, Patient*innen, Bewohner*innen. Der Gender-Stern wurde zum Anglizismus des Jahres 2018 erklärt.

Durch den Landespsychiatrieplan 2018 ist der Beweis erbracht, dass komplizierte Sachverhalte in wertschätzender und gendergerechter Sprache verständlich formuliert werden können.

Diese Broschüre soll Mut machen für Lust auf kreative Lösungen. Wo neutrale Formulierungen umständlich klingen, hält die deutsche Sprache vielfältige Angebote bereit.

Wer statt „Besucherinnen und Besucher“ eine ansprechendere Formulierung als „Besuchende“ bevorzugt, kann auf den neutralen Begriff „Gäste“ ausweichen. Wer „Mitarbeitende“ als neutrale Bezeichnung für „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ als sperrig empfindet, findet für sich den Begriff „Beschäftigte“ als passend. Wichtig bei allen Formulierungen ist, dass alle Personen, die angesprochen werden sollen, auch tatsächlich angesprochen werden. Wer nicht angesprochen ist, fühlt sich entgegen landläufiger Meinung eben nicht mit gemeint. Dies belegt eine eindrucksvolle Studie, die zum Selbstversuch einlädt

Beispiele gendern leicht gemacht

- Mitarbeiter*innen, Patient*innen, Bewohner*innen
- Mitarbeiter:innen, Patient:innen, Bewohner:innen
- Lehrer: Lehrkräfte oder Lehrer*innen/Lehrer:innen
- Krankenpfleger: Krankenpflegekraft oder Krankenpfleger*in/Krankenpfleger:in
- Abteilungsleiter: Abteilungsleitung

Eine Anleitung zum Selbstversuch:

Ein sehr einfaches Testverfahren, das Sie selbst erproben können, verdeutlicht die fatale Wirkung dieser Form und illustriert auf sehr plastische Weise, dass Frauen durch das „generische Maskulinum“ mental nicht repräsentiert werden

Sie stellen einer Gruppe von Personen folgende Frage: Wer ist dein/Ihr Lieblingschauspieler?

Sie bitten um Niederschrift auf einem Zettel und werten die gesammelten Ergebnisse dann aus. Mit Sicherheit werden Sie ausschließlich (oder fast ausschließlich) die Namen männlicher Personen als Antworten auffinden.

In einem zweiten Test, zu dem Sie eine andere, aber vergleichbare Gruppe einladen sollten, stellen Sie die Frage folgendermaßen:

Wer ist dein/Ihr Lieblingschauspieler bzw. deine/Ihre Lieblingschauspielerin?

Auch hier bitten Sie um Niederschrift. Die Auswertung wird mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit eine etwa gleiche Zahl von Frauen- wie Männernamen ergeben.

Mit diesem kleinen Fragespiel wird sehr klar, was mit mentaler Aktivierung oder eben Nicht-Aktivierung von Stereotypen gemeint ist. Und es wird klar, welche Rolle die Sprache hierbei spielt: Erst wenn explizit auch nach weiblichen Personen gefragt wird, werden diese genannt. Wenn hingegen nicht explizit nach weiblichen Personen gefragt wird, dann wird an diese Gruppe nicht unbedingt gedacht.

Besondere Sorgfalt bei der Wortwahl ist angezeigt bei im Alltag gebräuchlichen Formulierungen, mit denen bestimmte Personengruppen mit Einschränkungen unbewusst ausgegrenzt werden. Wer sich dieser Tatsache bewusst ist, kann entsprechend diskriminierungsfrei kommunizieren.

Menschen mit Sehbehinderung werden ausgeschlossen durch Formulierungen wie „wir sehen uns morgen“, „im Anhang sehen Sie...“. Besser ist: „bis morgen“, „im Anhang finden Sie...“.

Menschen, die in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, werden diskriminiert durch Formulierungen wie „an den Rollstuhl gefesselt“, „gehen Sie durch diese Tür“. Besser ist: „verwendet einen Rollstuhl“, „begeben Sie sich zu dieser Tür“.

Menschen mit Hörschädigungen können der Aufforderung „Rufen Sie ... an“ nicht nachkommen, wohl aber dem Angebot „nehmen Sie Kontakt auf mit ...“.

Für Personen mit kognitiven Einschränkungen oder mit geringen Deutschkenntnissen kann es notwendig werden, Texte in leichter Sprache abzufassen.

5. Diversity in Bildern

Stereotype Vorstellungen sind weitverbreitet. Sie entspringen veralteten Rollenklischees. „Der Chefarzt und die Krankenschwester“, „Herr Mayer und seine Assistentin“, „Professor Müllerschön und seine Mitarbeiterinnen“, die „Mutter geht mit dem kranken Kind zum Kinderarzt“

Auf Bildern in Stellenanzeigen sind häufig junge, dynamische Menschen mit heller Hautfarbe zu sehen. Vielfalt in Teams zeigt sich dann, wenn auf den ersten Blick Menschen verschiedener Altersgruppen, Geschlechter, Hierarchieebenen, Hautfarbe oder Herkunftsländer oder gar Religionszugehörigkeit zu erkennen sind. Letzteres spielt im ZfP Südwürttemberg eine untergeordnete Rolle, da sich das ZfP zu weltanschaulicher, politischer und religiöser Neutralität verpflichtet hat und auf äußere religiöse und weltanschauliche Symbole im Arbeitsumfeld verzichtet.

6. Stellenausschreibungen

Laut Feststellung des Bundesgerichtshofes müssen Personen des so genannten dritten Geschlechts auch in Stellenanzeigen explizit angesprochen werden. Wo neutrale Begriffe wie „Stationsleitung“ nicht verwendet werden können, wählt das ZfP die Formulierung mit dem Gender-Stern: „Gesundheits- und Krankenpflger*in“.

7. Formulierungshilfen

Wer sicherstellen will, dass Texte gendgerecht, rassismuskritisch und diskriminierungsfrei formuliert sind und Bilder Vielfalt ausdrücken statt Stereotype zu bedienen, sollte folgende Punkte überprüfen:

- ✓ Habe ich den Gender-Stern verwendet, wenn alle Geschlechter gemeint sind?
- ✓ Habe ich geschlechtsneutrale Bezeichnungen verwendet?
- ✓ Habe ich die geschlechtsentsprechende Formulierung verwendet, wenn ich mich auf eine bestimmte Person oder Personengruppe beziehe?
- ✓ Habe ich Anredeformen und Titel geschlechtergerecht angepasst?
- ✓ Ist mein Text frei von Formulierungen, die Vorurteile und Klischees enthalten und bestimmte Rollenbilder und Stereotypen von Personengruppen vermitteln?
- ✓ Habe ich zur Illustration Bilder verwendet, die Vielfalt widerspiegeln?

8. Anhang

8.1. Erklärung von Begriffen

Barrierefreiheit in der Psychiatrie

Barrierefreiheit heißt mehr als Sehhilfen für Personen mit visuellen Einschränkungen oder rollstuhlgerechte Zugänge zu unseren Räumen. Manche unserer Mitarbeitenden und Patient*innen können komplexe Sachverhalte nur unzureichend erfassen. Das ZfP verwendet deshalb auch leichte Sprache, aussagekräftige Bilder und eindeutige Piktogramme zur Orientierung.

Diversity

Der Begriff „Diversity“ stammt aus dem Englischen und bedeutet Vielfalt, Verschiedenheit.

Diversity Management

Die Vielfalt ihrer Beschäftigten kann für Unternehmen ein wichtiger Erfolgsfaktor sein. Weltweit führen immer mehr Unternehmen für die Belange der Vielfalt das so genannte Diversity-Management ein, eigene Abteilungen oder Stabsstellen, die den Umgang mit Vielfalt steuern.

Gender und Geschlecht

Der Begriff „Gender“ stammt aus dem Englischen und bezieht sich in Abgrenzung zum biologischen Geschlecht auf sozial und kulturell geprägte Rollen, zum Beispiel von Frauen und Männern, mit denen geschlechtsspezifische Benachteiligungen verbunden sein können. Gender bezeichnet also die gesellschaftlich konstruierten und damit auch veränderbaren Geschlechterrollen.

Geschlecht, biologisches, körperliches und genitales

Das körperliche Geschlecht, auch biologisches Geschlecht genannt besteht aus mehreren Stufen. Das chromosomale Geschlecht wird bei der Befruchtung festgelegt (am häufigsten sind die Konstellationen XX – weiblich und XY - männlich). Vom gonadalen Geschlecht sprechen wir, wenn sich die Keimdrüsen, Hoden bzw. Eierstöcke ausgebildet haben. Durch die Geschlechtshormone bilden sich dann die Geschlechtsorgane aus und somit entsteht das genitale Geschlecht.

Wir identifizieren uns zeitlebens mit diesem biologischen Geschlecht (Geschlechtsidentität). Es gibt Störungen auf allen Ebenen, die keine eindeutige oder nach dem äußeren Erscheinungsbild sogar eine falsche Geschlechtszuordnung zur Folge haben können (Chromosomenaberrationen, Intersexualität, Zwitter). In solchen Fällen, aber auch dann, wenn bei eindeutigem Geschlecht ein Mensch sich im „falschen Körper“ fühlt, wie dies bei der Transsexualität der Fall ist, stimmt die Geschlechtsidentität nicht mit dem biologischen Geschlecht überein.

Geschlechtsidentität

Die Geschlechtsidentität oder das Identitätsgeschlecht bezeichnet, welchem Geschlecht oder welchen Geschlechtern, ggf. auch keinen, sich eine Person zugehörig fühlt.

LSBTIQ

Eine besondere Bedeutung kommt der Vielfalt bezüglich Gender und Geschlecht zu. Personen, die sich nicht einer der herkömmlichen heterosexuellen Geschlechterkategorien Frau und Mann zugehörig fühlen, finden sich in der vielfältigen Gruppe der LSBTTIQ-Menschen: lesbische, schwule, bisexuelle, transsexuelle, transgender, intersexuelle oder queere Personen.

L - Lesbisch

Lesbisch bezeichnet Frauen, die Frauen lieben und/oder begehren und/oder mit ihnen verbindliche Beziehungen führen oder führen wollen, und bezieht sich auf die sexuelle Orientierung bzw. Identität. Der Begriff ‚Lesbe‘ wird von lesbischen Frauen selbstbewusst als Eigenbezeichnung benutzt. Einige verwenden für sich auch Begriffe wie frauenliebend, homosexuell, etc.

S - Schwul

Schwul bezeichnet Männer, die Männer lieben und/oder begehren und/oder mit ihnen verbindliche Beziehungen führen oder führen wollen, und bezieht sich auf die sexuelle Orientierung bzw. Identität. Der Begriff ‚Schwuler‘ wird von schwulen Männern selbstbewusst als Eigenbezeichnung benutzt. Einige verwenden für sich auch Begriffe wie männerliebend, homosexuell, gay, etc.

B – Bisexuell

Bisexuell bezeichnet Menschen, die sowohl Frauen als auch Männer lieben und/oder begehren und/oder mit ihnen verbindliche Beziehungen führen oder führen wollen, und bezieht sich auf die sexuelle Orientierung bzw. Identität. Sich nicht für ein Geschlechtsbegehren zu entscheiden, stellt die Vorstellung einer klaren Trennung in heterosexuell und homosexuell in Frage. Daher können Bisexuelle Irritationen auslösen und sind Vorurteilen sowohl von heterosexueller wie von homosexueller Seite ausgesetzt.

T – Transsexuell

Transsexuell bezeichnet Menschen, deren Identitätsgeschlecht nicht mit ihrem anatomischen Geschlecht übereinstimmt und/oder von dem Geschlecht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde, abweicht. Transsexuelle Menschen ergreifen oft - aber nicht immer - Maßnahmen, um ihrem Identitätsgeschlecht auch körperlich zu entsprechen, beispielsweise Hormontherapien oder geschlechtsangleichende Operationen. Transsexualität gehört zur Vielfalt der geschlechtlichen Identität und sagt nichts über die sexuelle Orientierung des betreffenden Menschen aus. Deshalb ist auch der Begriff Transidentität (statt Transsexualität) gängig.

T - Transgender

Transgender bezeichnet Menschen, die sich mit ihrem geschlechtlichen Selbstverständnis nicht in einem zweigeschlechtlichen Gesellschaftsbild wiederfinden. Der Begriff kann sich auch auf Menschen beziehen, die sich zwischen den Geschlechtern verorten oder sich selbst keinem Geschlecht bzw. sich situativ und/oder temporär einem Geschlecht zuordnen. Transgender wird aber auch oft bewusst anstelle von „Transsexualität“ gebraucht, da der Begriff sprachlich keinen Bezug zu Sexualität herstellt. Der Begriff transgender ist dabei viel weiter gefasst und bedeutet nicht zwingend, dass sich Identitätsgeschlecht und anatomisches Geschlecht in einem Widerspruch zueinander befinden. Für viele Menschen ist die Möglichkeit, alle Aspekte der geschlechtlichen Identitätsvielfalt selbstbestimmt leben zu können, ein Ausdruck ihrer Persönlichkeit. Seit 29. Juni 2018 gilt Transgender (bzw. Transsexualität wie in der deutschen ICD-10) nach der Internationalen Klassifikation der Krankheiten (ICD-11) der Weltgesundheitsorganisation (WHO) nicht mehr als psychische Erkrankung.

I - Intersexuell

Intersexualität ist eine natürliche Ausprägung des menschlichen Körpers. Auch in der Kombination von körperlichen Anlagen gibt es eine immense Vielfalt. Intersexuell bezeichnet Menschen, deren Körper nicht „eindeutig männlich“ oder „eindeutig weiblich“ zugeordnet werden kann, sondern sich aufgrund verschiedener medizinischer Merkmale in einem Spektrum dazwischen bewegt. Die Vielfalt in der Kombination der verschiedenen medizinischen Geschlechtsmerkmale ist mittlerweile vom Gesetzgeber anerkannt. Seit November 2013 wird das Merkmal Geschlecht offen gelassen, wenn ein Kind nicht eindeutig Körpermerkmale für männlich oder weiblich aufweist. Dennoch besteht noch heute ein gesellschaftlicher Druck zur Herbeiführung einer Mädchen- oder Junge-Entscheidung nach der Geburt.

Q - Queer

Im Kontext von LSBTTIQ bezeichnen sich Menschen als „queer“, deren sexuelle Orientierung und/oder geschlechtliche Identität nicht der Heterosexualität oder anderen eindeutigen Präferenzen der Sexualpartnerschaften entspricht. Queere Menschen lehnen definierende Zuschreibungen oder Kategorisierungen ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität, Orientierung oder Lebensweise ab. Der englische Begriff „queer“ umfasst mehrere Bedeutungen, ursprünglich heißt er so viel wie „schräg“, „seltsam“ oder „fragwürdig“. Einige „queere“ Menschen benutzen diesen Begriff selbstbewusst als Eigenbezeichnung.

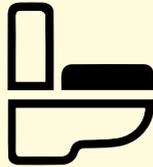
Kultursensible Pflege

Kultursensible Pflege umfasst die Ausrichtung der Pflegepraxis an der in einen jeweils spezifischen kulturellen Kontext eingebundenen Individualität des Menschen. Sie berücksichtigt die kulturelle Identität der Menschen mit Hilfebedarf. Um dies zu ermöglichen, müssen die kulturellen Bestandteile des Lebens wie beispielsweise die Religionsausübung, Freizeitaktivitäten oder das Essen bei der Pflege und Behandlung berücksichtigt werden. Kultursensible Pflege geht über spezifische Angebote hinaus. Vielmehr geht es um die Entwicklung eines kulturellen Verständnisses, das in die Pflege- und Behandlungsplanung unter Berücksichtigung des kulturellen Hintergrundes einfließt. Vor dem Hintergrund der Vielfalt an Kulturen und Individuen ist daher vor allem Flexibilität und Verständnis gefordert. Dies bedingt ein hohes Maß an sozialer Kompetenz und Toleranz gegenüber Unbekanntem und Neuem. Eine bedürfnisorientierte Beziehungsgestaltung ist daher wichtiger Bestandteil kultursensibler

Pflege, da sie das Verstehen der individuellen Hilfebedarfe unter Berücksichtigung der kulturellen Identität ermöglicht.

Unisextoilette

Personen, die sich nicht dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zuordnen können, erleben die Toilettentür oft als große Hürde und fühlen sich ausgegrenzt oder diskriminiert. Toilettenschilder, die alle Geschlechter einbeziehen, reißen diese Barriere ein. Diskriminierungsfrei sind Unisextoiletten. In Skandinavien und auch in unserem Alltag gibt es viele positive Beispiele für so genannte Unisex-Toiletten, etwa in der Bahn oder im Flugzeug.



WC-Sitz



Urinal

8.2. Literatur, Links, Adressen

- Martine Herpers, Erfolgsfaktor Gender Diversity, Freiburg-München 2013
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes beim Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend
- Baden-Württembergs Absichtserklärung gegen Diskriminierung
- Beratung zu geschlechtlicher Identität - Netzwerk LSBTTIQ Baden-Württemberg
- Deutsche AIDS-Hilfe
- <https://persoblogger.de/2018/08/27/was-bedeutet-m-w-d-m-w-x-m-w-i-oder-m-w-a-in-stellenanzeigen-faqs-zum-dritten-geschlecht/>
- Lexikon der kleinen Unterschiede
- Vorbildlich kommunizieren – Geschlechtersensible Sprache im PZN
- „Gender und Diversity in Wort und Bild“ -“, Hrsg. Geschäftsstelle Gender & Diversity, Stadt Freiburg i. Br.
- http://universal_lexikon.deacademic.com/214384/biologisches_Geschlecht

8.3.Quellen

- Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz, ChancenG)
- Netzwerk LSBTTIQ Baden-Württemberg, www.netzwerk-lsbttiq.net
- DUDEN, Richtig gendern
- Vorbildlich kommunizieren – Geschlechtersensible Sprache im PZN