

QUEER FRAU INTER MANN TRANS

IDENTITÄT

● Haltungspapier zur Geschlechtervielfalt

Was verstehen wir unter Geschlechtervielfalt und warum ist dies wichtig für unsere Arbeit?

Die Vereinigung Pestalozzi unterstützt als gemeinnützige GmbH in Hamburg Erwachsene, Familien, Kinder und Jugendliche dabei, eigene Stärken und Perspektiven zu entwickeln. Dazu gehört auch die (Mit-)Verantwortung, Menschen rund um das Thema Geschlechtsidentität zu begleiten und zu stärken.



Im Sinne der Menschenrechtsorientierung steht die Anerkennung vielfältiger Geschlechter an erster Stelle, denn alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren (Art. 1: Freiheit, Gleichheit, Solidarität) und jeder Mensch das Recht auf Leben, Freiheit und Sicherheit der Person hat (Art. 3: Recht auf Leben und Freiheit). Wir verurteilen jegliche Form von Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität, einschließlich Trans*-, Inter- und Queerfeindlichkeit (Art. 2: Verbot der Diskriminierung).

Auch die aktuelle Einordnung des ICD-11 der Weltgesundheitsorganisation (WHO) betont, dass die Geschlechtsidentität eines Menschen eng mit dessen persönlicher Gesundheit

verknüpft ist und eine Diskrepanz zwischen dem zugeschriebenen und dem erlebten Geschlecht kann zu erheblichem Leidensdruck, Diskriminierung und einem erhöhten Bedarf an Unterstützung führen.

Wir als Träger der Jugend- und Eingliederungshilfe handeln bedürfnisorientiert im Sinne unserer Klient*innen, denn Wertschätzung, Respekt und Toleranz sind die Säulen unserer Arbeit (Leitbild der VP). Diese Haltung muss geschlechtsspezifische Themen einbeziehen, um Menschen zu unterstützen, ihre Identität und Fähigkeiten selbstbestimmt zu entwickeln.



Und so wollen wir geschlechtliche Vielfalt leben

Unser Ziel ist es, die Vielfalt der Geschlechter aktiv zu leben. Ein erster Schritt ist die Sensibilisierung und Reflexion unserer Mitarbeitenden. Hierbei erweist sich ganz im Sinne sozialarbeiterischen Arbeitens eine Auseinandersetzung und Reflexion mit der eigenen Geschlechtsidentität als hilfreich, um nicht nur ein tieferes Verständnis für individuelle Identitäten zu entwickeln, sondern auch um die eigene Perspektive zu erweitern und mögliche Vorurteile zu überdenken. Anregende Fragen hierfür können sein:

- Hast du jemals darüber nachgedacht, dein eigenes Geschlecht zu hinterfragen?
- Was bedeutet es für dich, dich als Frau, nicht-binär, Mann, genderfluid oder außerhalb der traditionellen Kategorien zu identifizieren?

Unsere Identität wird jedoch durch zahlreiche Faktoren wie Erfahrungen, Sozialisierung, Glauben und Kultur geprägt. Deshalb muss Geschlecht stets im Zusammenhang mit diesen Aspekten betrachtet werden. Die Vielschichtigkeit der menschlichen Identität können wir durch eine intersektionale Perspektive (s. Begriffserklärung) umfassend anerkennen.

Wir wissen auch: Veränderungen in der Entwicklung bringen Unsicherheiten mit sich. Diese sollten jedoch weniger als Hürde und mehr als Teil des Entwicklungsprozesses betrachtet werden. Besonders für Menschen, die aufgrund ihrer Geschlechtsidentität diskriminiert werden, dürfen Unsicherheiten keine zusätzliche Belastung darstellen. Wir möchten konstruktiv mit diesen Unsicherheiten umgehen und den Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden und Klient*innen Raum geben. Schulungen und Ressourcen sollen sicherstellen, dass alle Beteiligten respektvoll mit geschlechtlicher Vielfalt umgehen können.

Was möchten wir als Träger umsetzen?

Unsere bisherigen Schritte umfassen das Bilden einer Arbeitsgruppe, die sich aktiv mit dem Thema geschlechtliche Vielfalt auseinandersetzt. Diese dient als Plattform für den Austausch von Ideen und die Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung eines inklusiven Arbeitsumfelds.

Der erste Schritt der Arbeitsgruppe war die Erstellung dieses Haltungspapiers, das unsere Werte und Leitlinien zur geschlechtlichen Vielfalt festhält.

Ideen für zukünftige Maßnahmen beinhalten unter anderem das Erarbeiten eines Handlungspapiers, das Anfertigen und Bereitstellen einer Liste von Hilfsangeboten und Beratungsstellen in Hamburg, Hinweise auf externe Fortbildungsangebote und ggf. das Erstellen eigener Angebote für Mitarbeitende sowie die Benennung von Ansprechpartner*innen für geschlechtliche Vielfalt.

So wollen wir sicherstellen, dass geschlechtliche Vielfalt aktiv in unsere tägliche Praxis integriert wird. Unsere Vision ist ein Umfeld, das allen Menschen – unabhängig ihrer Geschlechtsidentität – Respekt und Unterstützung bietet.



Kurze Begriffserklärungen

Geschlechtsidentität umfasst die sozialen und kulturellen Aspekte des Geschlechts und ist Teil des Selbstverständnisses, das sich im Laufe des Lebens ändern kann. Sie wird von der Person selbst bestimmt und ist nicht direkt an körperliche Merkmale gebunden. Geschlechtsidentität und körperliche Merkmale müssen nicht übereinstimmen, und es existiert eine Vielzahl von Geschlechtsidentitäten.

Geschlechterbinarität beschreibt die kulturell und sozial bedingte Überzeugung, dass es nur zwei Geschlechter – Mann und Frau – gibt und alle Menschen in diese Kategorien eingeteilt werden sollten. In verschiedenen Kulturen wird von einer umfassenderen Vielfalt von Geschlechtern ausgegangen.

Nicht-binär/nonbinary ist ein Geschlecht. Als nicht-binär bezeichnen sich z.B. Menschen, die nicht (oder nicht zu 100%) Mann oder Frau sind, beides gleichzeitig, zwischen männlich und weiblich, oder weder männlich noch weiblich. Nichtbinarität auch ein Sammelbegriff für viele Labels, wie bspw. agender (kein Geschlecht) oder genderfluid (Geschlecht verändert sich manchmal oder unter bestimmten

Umständen). Nicht alle Menschen, die diese Labels für sich verwenden, ordnen sich jedoch auch dem Label »nicht-binär« zu.

Trans-, Inter- und Queerfeindlichkeit bezeichnet die Diskriminierung von trans*, inter und queeren Personen oder Menschen, die als solche wahrgenommen werden. Trans, Inter- und Queerfeindlichkeit zeigt sich bspw. durch das Anzweifeln oder Leugnen der Geschlechtsidentität, durch sprachliches Unsichtbarmachen, Ablehnung, Vorurteile, Aggression, strukturelle Benachteiligung sowie psychische oder körperliche Gewalt.

Intersektionalität (engl. intersection = Straßenkreuzung) betont, dass verschiedene gesellschaftliche Strukturen, wie z.B. Geschlecht, Sexualität, Herkunft, Kultur, Religion oder sozialer Status zusammenhängen und deswegen auch verschiedene Diskriminierungsformen, wie z.B. Rassismus, Queerfeindlichkeit und Behindertenfeindlichkeit in diesen Zusammenhängen betrachtet werden müssen.

Quelle und zum Weiterlesen: <https://queer-lexikon.net>

Fotos von pexels.com: Anna Shvets | Nicholas Swatz | Dhemer Gonçalves | Ketut Subiyanto | Michelle Leman