



Transgender Handbuch

der Deutschen Telekom AG



Inhalt

01 Einleitung

02 Definitionen

03 Warum ist das wichtig?

04 Wie kann ich unterstützen?

05 Welche Unterstützung gibt es hinsichtlich einer Transition, eines Outings und grundsätzlichen Veränderungen bei der Arbeit?

- Unterstützung von Kolleg*innen, die transitionieren
- Schulungen und Workshops
- Rolle der Führungskräfte
- IT, Datenverarbeitung & -speicherung
- Facility Management
- Geschäftsreisen
- Unterstützung für die Person, die transitioniert

06 Was kann ich tun, wenn Diskriminierung erfahren oder beobachtet wird?

07 Wo finde ich weitere Informationen zu diesem Thema?

08 Herausgebende



Dies ist ein
interaktives
Dokument



01 Einleitung

“Bei Diversity geht es mir in erster Linie darum, dass sich bei uns alle Menschen Willkommen fühlen und so akzeptiert werden, wie sie sind.

Nur dann können alle ihr volles Potenzial für unser Unternehmen ausschöpfen. Das ist mir eine Herzensangelegenheit. Aber auch eine Selbstverständlichkeit, an der wir dennoch jeden Tag neu arbeiten müssen.“

Birgit Bohle, Vorstandin Personal & Recht

Einleitung



Wurden Sie je gefragt, wie Ihr „**wirklicher**“ **Name** lautet?



Hatten Sie je das Gefühl, Ihr Lieblingsoutfit **nicht** in der **Öffentlichkeit tragen** zu können?



Hatten Sie je Angst davor, eine öffentliche Toilette zu nutzen, weil man denken könnte, Sie hätten sich **in der Tür geirrt**?

Während die meisten Menschen diese Fragen verneinen oder sich sogar wundern, warum sie überhaupt gestellt werden, können solche Bemerkungen für unsere trans*¹ Mitarbeitenden zum Alltag gehören.

Die Deutsche Telekom möchte eine offene und ehrliche Kultur am Arbeitsplatz fördern. Alle Mitarbeitenden sollen ganz sie selbst sein und Unterstützung erhalten können, falls es doch zu einer Diskriminierung kommt. Ein von Diversität geprägter Arbeitsplatz wird gefördert und als positiv angesehen.

Das Handbuch soll unsere Mitarbeitenden dabei unterstützen, sie selbst bei der Arbeit sein zu können. Es ist daher als informatives Dokument für alle zu verstehen. Es soll nicht nur Sichtbarkeit für das Thema erzeugen und sensibilisieren, sondern auch Unterstützungsmöglichkeiten aufzeigen und als Orientierungshilfe dienen. Es zielt darauf ab, alle Menschen bei der Deutschen Telekom zu unterstützen, unabhängig jeglicher Umstände und unabhängig davon, wie sie sich identifizieren.

¹ Die Strahlen des Sternchens repräsentieren durch das Zeigen in unterschiedliche Richtungen die vielfältigen Geschlechtsidentitäten. Näheres dazu, siehe Kapitel „Definitionen“.



Einleitung

Wie unsere Konzernrichtlinie zur Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung (VC&E) beschreibt:

Für uns ist VC&E ein Konzept, das darauf abzielt, durch Anerkennung, Wertschätzung, Einbeziehung, faire Behandlung und Förderung unserer vielfältigen, individuellen Stakeholder*innen (Mitarbeitende, Investor*innen, Kund*innen, Lieferant*innen) einen wesentlichen Beitrag zum Geschäftserfolg des Konzerns Deutsche Telekom zu leisten.

Hier geht es zur Konzernrichtlinie Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung (VC&E)

[➔ Richtlinie](#)

„Bei Diversity geht es mir in erster Linie darum, dass sich bei uns alle Menschen willkommen fühlen und so akzeptiert werden, wie sie sind. Nur dann können alle ihr volles Potenzial für unser Unternehmen ausschöpfen. Das ist mir eine Herzensangelegenheit. Aber auch eine Selbstverständlichkeit, an der wir dennoch jeden Tag neu arbeiten müssen.“

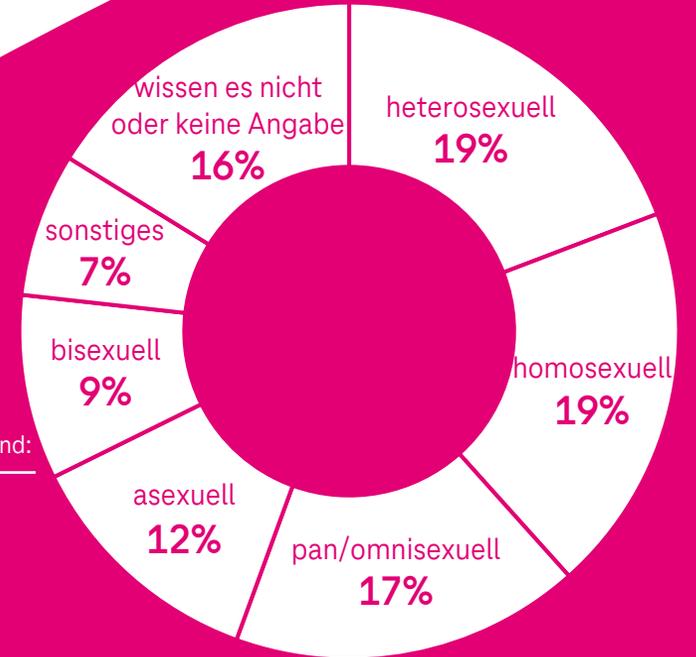
Birgit Bohle, Vorstandin Personal & Recht

Dieses Handbuch ist ein lebendes Dokument, welches kontinuierlich weiterentwickelt wird. Einige Prozesse und Bereiche befinden sich aktuell noch in der Erarbeitungsphase. Mit der stetigen Weiterentwicklung von internen Prozessen wird dieses Dokument im Laufe der Zeit immer wieder aktualisiert und neu veröffentlicht werden.



02 Definitionen

Wofür steht das Akronym
LGBTQIA+?



von diesen 1% sind:

1% der Erwachsenen weltweit (2% in Europa) identifizieren sich durchschnittlich als **trans***, **nicht-binär/nicht genderkonform/ genderfluid oder anders**.¹

¹ Laut einer globalen Umfrage, die von Ipsos in 27 Ländern durchgeführt wurde.

Definitionen

Der Begriff Transgender ist Teil des Akronyms „LGBTQIA+“:

LGBTQIA+ beinhaltet die Konstrukte: sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und Geschlecht.

Durch ein allgemeines Grundverständnis dieser Begriffe ist es möglich, unseren Mitmenschen auf Augenhöhe zu begegnen, diese gleich zu behandeln und die Bedeutung ihrer persönlichen Identifikation zu begreifen.



Sexuelle Orientierung ist der Ausdruck, mit dem beschrieben wird, zu welchen Menschen man sich sexuell hingezogen fühlt.



Geschlecht umfasst biologische Eigenschaften. In unserer Gesellschaft wird das Geschlecht einer Person bei der Geburt zugewiesen, ausschließlich basierend auf dem äußeren Erscheinungsbild der jeweiligen Genitalien. Geschlecht ist nicht binär, d. h. nicht nur eindeutig männlich oder weiblich, aber in den meisten Kulturen erfolgt eine binäre Zuordnung auf der Geburtsurkunde (weiblich oder männlich).



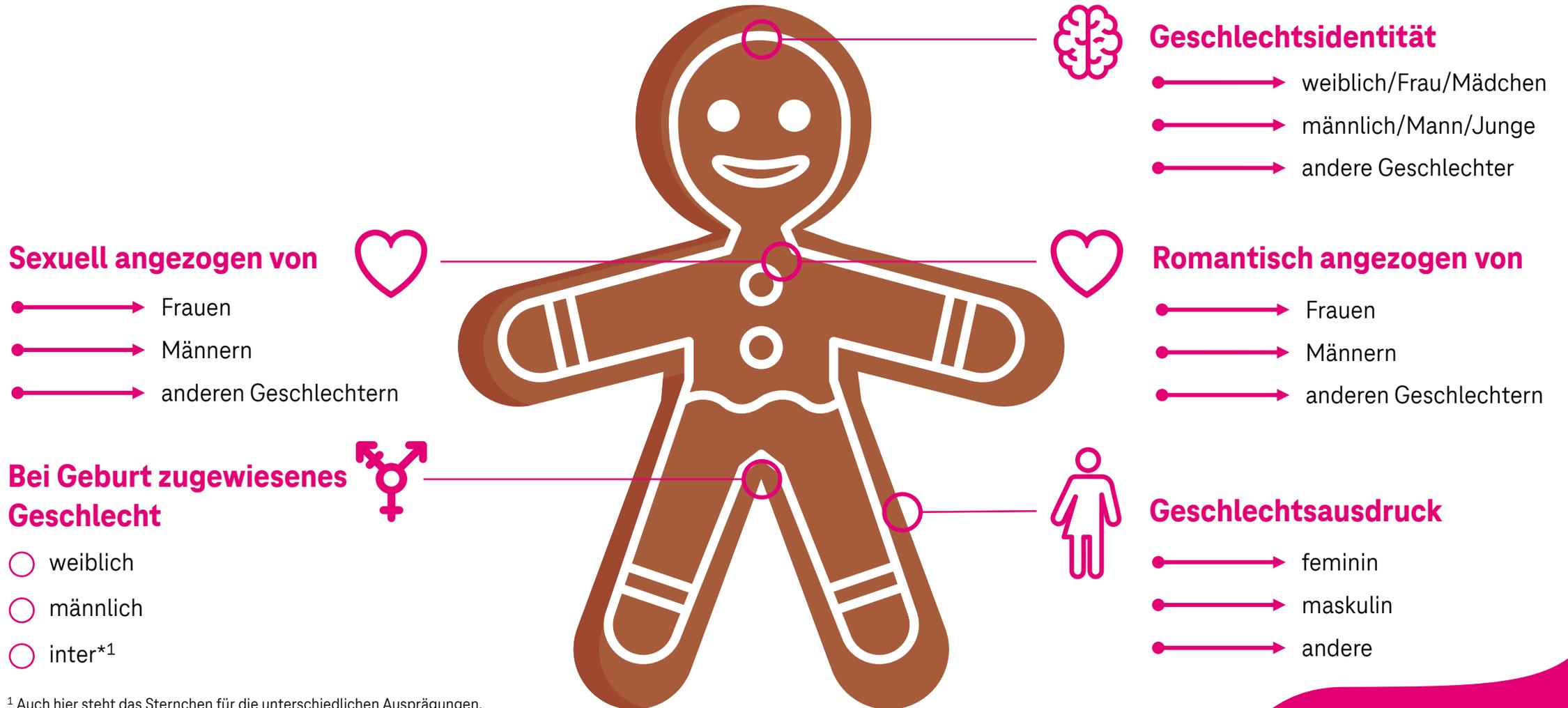
Gender basiert hingegen auf gesellschaftlich festgelegten Eigenschaften. Es ist sozial konstruiert, was z. B. als „typisch“ männlich oder weiblich betrachtet wird. Wie Menschen Gender wahrnehmen, kann unterschiedlich sein und basiert in der Regel auf ihrer Sozialisation und ihren erlernten Verhaltensweisen.



Geschlechtsidentität beschreibt das innere Selbstverständnis als weiblich, männlich, eine Mischung aus beidem oder als weder noch. Sie wird nicht gewählt oder ausgesucht und ist nicht binär (es gibt ein ganzes Spektrum, siehe S. 8). Wir alle haben ein tiefsitzendes Empfinden dafür, wie wir uns identifizieren, unabhängig von unseren Genitalien. Bei vielen Menschen entspricht die eigene Geschlechtsidentität dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht (genannt: cisgender). Bei einigen Menschen hingegen unterscheidet sich die Geschlechtsidentität von dem bei der Geburt zugeordneten Geschlecht (genannt: transgender oder trans*), welches auf der Geburtsurkunde vermerkt wurde (männlich oder weiblich). Geschlechtsidentität ist ein wesentlicher Baustein der Persönlichkeit eines Menschen.



Die Genderbread Person – der Lebkuchenmensch



¹ Auch hier steht das Sternchen für die unterschiedlichen Ausprägungen.



LGBTQIA+

ist eine Selbstbezeichnung der Community und steht für:

Lesbian/Lesbisch

Frauen, die sich sexuell und romantisch zu Frauen hingezogen fühlen.

Gay/Schwul

Männer, die sich sexuell und romantisch zu Männern hingezogen fühlen.

Der Begriff „Gay“ kann auch als Überbegriff für homosexuelle Menschen (Menschen, die sich zu ihrem eigenen Geschlecht hingezogen fühlen) verwendet werden.

Bisexual/Bisexuell

Menschen, die sich sexuell und romantisch zu sowohl Männern als auch Frauen hingezogen fühlen.

Transgender/trans*

Ein inklusiver Begriff für alle, deren Geschlechtsidentität nicht ihrem bei der Geburt zugeordneten biologischen Geschlecht (wie auf der Geburtsurkunde ausgewiesen) entspricht. Das Wort wird wie ein Adjektiv verwendet, z. B. trans* Person.

Queer

und/oder

Ein inklusiver Begriff, mit dem die Abgrenzung zu gesellschaftlichen Normen zum Ausdruck gebracht wird.

Questioning

Personen, die noch auf der Suche nach dem passenden Label für ihre Sexualität/Geschlechtsidentität sind oder ihren Geschlechtsausdruck noch nicht gefunden haben.

Intergeschlechtlich/ inter*

Wird für Personen verwendet, die mit Geschlechtsmerkmalen (Genitalien, Hormonen oder Chromosomen) geboren werden, die nicht eindeutig den medizinischen Merkmalen männlich oder weiblich zugeordnet werden können. Das Wort wird wie ein Adjektiv verwendet, z. B. inter* Person.

Asexual/Asexuell

Beschreibt Menschen, die sich zu keinem Geschlecht sexuell und/oder romantisch hingezogen fühlen.

+

am Ende von LGBTQIA+

Bezieht Mitglieder anderer Communities mit ein, z. B. **pansexuelle Menschen** (Menschen, die sich sexuell oder romantisch zu anderen jeglichen Geschlechts oder Genders hingezogen fühlen) oder auch **Allies** („Verbündete“: Menschen, die die LGBTQIA+ Community unterstützen, auch wenn sie sich selbst nicht mit der Community identifizieren).



Andere gängige Beschreibungen, die im Kontext von LGBTQIA+ verwendet werden und wichtig für das Verständnis dieses Handbuches sind 1/2

Agender Ein Begriff, der Menschen bezeichnet, die sich keinem Geschlecht zugehörig fühlen.

Cisgender (oft auch kurz: cis) Beschreibt eine Person, deren Geschlechtsidentität dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht entspricht. Beispielsweise, wenn auf der Geburtsurkunde das weibliche Geschlecht eingetragen wurde und die Person sich auch als Frau fühlt. Das Wort wird wie ein Adjektiv verwendet, z. B. cis Mann oder cis Frau.

Coming-out/sich outen Beschreibt den Prozess, bei dem jemand etwas über sich selbst preisgibt, was nicht sofort offensichtlich ist. Dazu kann die Information gehören schwul, lesbisch oder trans* zu sein. Es gibt ein inneres und ein äußeres Coming-out. Beim inneren Coming-out gilt es, die eigenen Gefühle selbst genau zu verstehen. Beim äußeren Coming-out geht es darum, diese Gefühle auszusprechen und gegenüber anderen Menschen zu äußern. Beide brauchen ihre Zeit. Es kann daher eine Weile dauern, bis man sich sicher genug fühlt, sich anderen Menschen zu öffnen. Oft outen sich Personen in bestimmten Lebensbereichen und in anderen nicht. Dabei gibt es kein Richtig oder Falsch. LGBTQIA+ Arbeitnehmende können oft zurückhaltend in Bezug auf ein Outing am Arbeitsplatz, da sie Angst vor Diskriminierung und Mobbing haben.

Geschlechtsdysphorie Geschlechtsdysphorie beschreibt ein Gefühl des Unbehagens oder der Verzweiflung. Dies kann aufgrund einer empfundenen Diskrepanz zwischen dem bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht und der Geschlechtsidentität auftreten. Dieses Gefühl kann so tief verwurzelt sein, dass es zu Angstzuständen oder Depressionen kommen kann, die sich negativ auf das alltägliche Leben auswirken können.

Genderfluid Beschreibt eine Geschlechtsidentität, die sich im Laufe der Zeit ändern kann.

Genderqueer Ein Überbegriff für Menschen, die ihre Geschlechtsidentität nicht spezifisch zuordnen möchten und sich nicht als ausschließlich weiblich oder männlich verstehen.

Geschlechtsangleichung Der Prozess, den eine trans* Person durchläuft, um ihre physischen Geschlechtsmerkmale an ihre Geschlechtsidentität angleichen zu lassen. Dies kann chirurgisch oder auch nicht chirurgisch erfolgen.



Andere gängige Beschreibungen, die im Kontext von LGBTQIA+ verwendet werden und wichtig für das Verständnis dieses Handbuches sind 2/2

Geschlechterrolle	Geschlechterrollen sind ein soziales Konstrukt, das die stereotypische, binäre Sicht auf Männlichkeit und Weiblichkeit prägt. Die Geschlechterrolle definiert, was gesellschaftlich, basierend auf dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht, von einem erwartet wird.
Nicht-binär/abinär	Ein Begriff für Personen, die sich weder als männlich noch weiblich identifizieren.

Transition	Nicht alle trans* Personen wünschen sich eine Transition oder sind gesellschaftlich oder medizinisch dazu in der Lage. Die Transition jeder Person ist einzigartig und gestaltet sich individuell. Transition kann z. B. nur die Änderung eines Namens oder eines Pronomens sein, aber sie kann auch eine Veränderung am Körper bedeuten. Eine Transition könnte eine Operation bedeuten, aber ebenso auch ohne Operation von statten gehen. Wir alle entwickeln schon in jungen Jahren ein ausgeprägtes Gespür für unser Geschlecht. Wenn dies von unseren primären Geschlechtsmerkmalen abweicht, kann das zu großer Verzweiflung führen. Durch den Prozess einer sozialen und/oder medizinischen Transition kann dies gelindert werden.
-------------------	--





Die Begriffe **trans*** und **transgender** sind Dachbegriffe für diejenigen Menschen, deren **Geschlechtsidentität von ihrem zum Zeitpunkt der Geburt zugewiesenen Geschlecht abweicht (weiblich bei Geburt oder männlich bei Geburt)**.

Dieses Handbuch wurde mit Fokus auf das Thema **trans* bzw. transgender** erstellt, um alle Personen, die sich in einer Transition befinden, zu unterstützen und die Menschen in ihrer unmittelbaren Umgebung aufzuklären, zu schulen und zu informieren.

Dazu gehören Menschen, die:

- eine Geschlechtsangleichung anstreben, diese durchführen oder durchgeführt haben.
- eine Geschlechtsidentität haben, die von dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht abweicht und die keinen medizinischen Eingriff planen; und/oder
- nicht-binär sind – das bedeutet, sie sind nicht ausschließlich männlich oder weiblich. Sie definieren sich möglicherweise als beides, als weder noch oder ganz anderes. Sie unterziehen sich möglicherweise medizinischen Eingriffen, um ihren Körper an ihre nicht-binäre Geschlechtsidentität anzupassen.
- genderfluid sind (Geschlechtsidentität, die sich im Laufe der Zeit verändert).
- agender sind (sich keinem Geschlecht zugehörig fühlen).

Es existieren noch weitere Geschlechtsidentitäten.





03 Warum ist das wichtig?

Beispiele und Fakten

Warum ist das wichtig?

Die Arbeit kann stressig genug sein, ohne die eigene Geschlechtsidentität leugnen oder unterdrücken zu müssen.

Aus diesem Grund unterstützt dieses Handbuch den inklusiven Arbeitsplatz, wie in der VC&E Konzernrichtlinie beschrieben.

[➔ Zur Richtlinie](#)

Direkte Diskriminierung, indirekte Diskriminierung und Viktimisierung, die trans* Personen oder andere, die mit trans* Personen in Verbindung gebracht werden, erleben, ist rechtswidrig.

Die Menschenrechte der Vereinten Nationen erklären:

Wir alle haben Anspruch auf die gleichen Menschenrechte, ohne Diskriminierung, unabhängig von Nationalität, Wohnort, Geschlecht, unserer nationalen oder ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Religion, Sprache oder jeglichem anderen Status wie Alter, Behinderung, Gesundheitszustand, sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität.

[➔ mehr](#)

Die europäische Richtlinie für Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG) bildet dafür eine Gesetzesgrundlage. Sie erstreckt sich speziell auf den Bereich Beschäftigung und Beruf und befasst sich mit sexueller Orientierung und dem Schutz der Geschlechtsangleichung in der Beschäftigung und im öffentlichen Dienst. Gemäß dieser Richtlinie darf es keinerlei direkte oder indirekte Diskriminierung geben.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt alle Menschen in Deutschland vor Diskriminierung.

„Niemand darf in Deutschland aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, aufgrund einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt werden.“

Weiteres dazu, siehe [➔ hier](#)



Warum ist das wichtig?

Die Unternehmenskultur der Deutschen Telekom setzt auf Inklusion und strebt danach, eine unterstützende Umgebung zu fördern, welche von gegenseitigem Respekt und Verständnis geprägt ist, unabhängig von Alter, Geschlecht und Geschlechtsidentität, Nationalität, Sexualität, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, sozialem Hintergrund, körperliche und mentalen Fähigkeiten.

Eine sichere und unterstützende Arbeitsumgebung zu schaffen, ist von zentraler Bedeutung. Es werden hierdurch nicht nur Mitarbeitende gewonnen und an das Unternehmen gebunden, sondern auch ein Gefühl von Wertschätzung und Respekt gefördert. Zudem leisten Mitarbeitende, die sich in einer sicheren Umgebung geoutet haben, haben einen höheren Beitrag zum Geschäftserfolg als nicht geoutete Mitarbeitende in einem negativen Umfeld. Sie zeigen mehr Vertrauen, sind loyaler und zufriedener in ihrem Job und damit auch produktiver in ihrer Rolle. In einem sicheren Umfeld müssen sie keine Energie darauf verwenden, ihr wahres Selbst zu unterdrücken oder zu verstecken.

Die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden aller Mitarbeitenden ist der Deutschen Telekom wichtig.

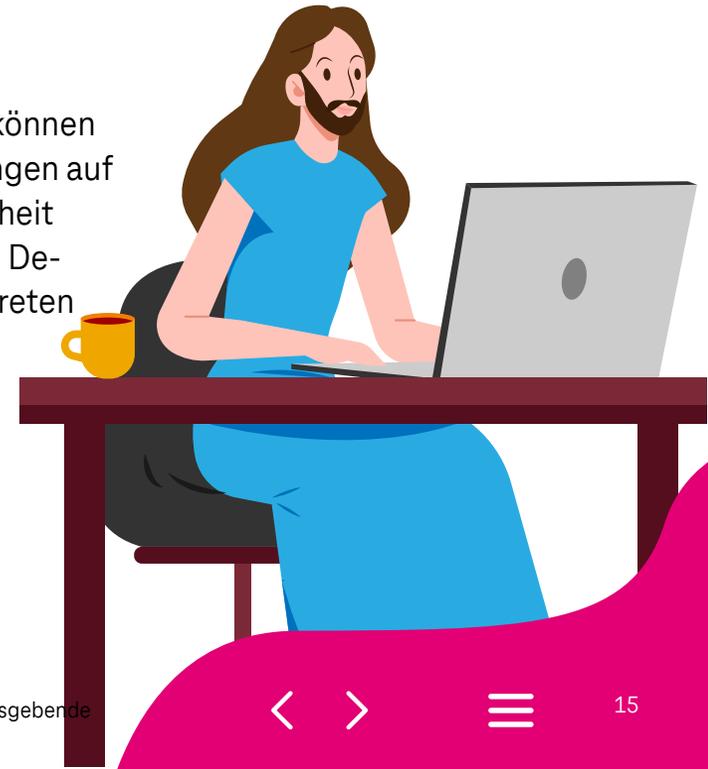
¹ Die Studie bezieht sich auf schwule, lesbische, bisexuelle und trans* Personen.



Laut einer 2017 durchgeführten Studie haben **40 % der trans* Personen verschiedene Formen von Belästigung erlebt**, darunter verbale, physische und sexuelle Belästigung, Beleidigungen, verletzendes Bemerkungen und ein unfreiwilliges Outing ihrer LGBT¹-Zugehörigkeit durch andere.

[zur Studie](#)

Solche Vorkommnisse können verheerende Auswirkungen auf die psychische Gesundheit dieser Personen haben. Depressionen und Suizid treten bei Diskriminierungserfahrungen, Viktimisierung und einer permanenten Ungleichbehandlung durch die Gesellschaft deutlich häufiger auf.



Warum ist das wichtig?

Untersuchungen haben gezeigt, dass LGBT+¹ Personen im Vergleich zu Nicht-LGBT+ Personen **dreimal häufiger zu Selbstverletzung neigen** und **doppelt so oft suizidale Gedanken hegen**. Dies ergab eine Studie, die von Just Like Us durchgeführt wurde. Bei einer intersektionalen Betrachtung, z. B. für junge BIPoC² LGBT+ Menschen, ist diese Zahl sogar noch höher.

[zur Studie](#)

Transitionieren ist ein Prozess, der mit einer zutiefst persönlichen Entscheidung beginnt, die vielleicht bereits vor Jahren gefällt oder jahrelang unterdrückt wurde. Daher ist es entscheidend Empathie zu zeigen, und anzuerkennen, dass die Entscheidung eines Coming-outs am Arbeitsplatz eine sehr sensitive Zeit und eine Herausforderung für die Person sein kann.

Die Angst vor Ablehnung ist real und kann eine Person daran hindern, ihr wahres Selbst zum Ausdruck zu bringen und im Arbeitsalltag oder auch privat zu leben.

¹ Die Studie bezieht sich auf schwule, lesbische, bisexuelle und trans* Personen.

² BIPoC ist die Abkürzung von Black, Indigenous, People of Color (Schwarz, Indigen und PoC wird nicht übersetzt). Es handelt sich auch bei diesen Begriffen um politische Selbstbezeichnungen.

Daher unterstützt dieses Handbuch, welches sich inhaltlich auf Gender und Geschlechtsidentität bezieht, die Entwicklung und das Wohlbefinden unserer LGBTQIA+ Mitarbeitenden.

Die Deutsche Telekom möchte einen sicheren Raum bieten, offen sein und den Bedürfnissen der Mitarbeitenden entsprechen.





04 Wie kann ich unterstützen?

Was kann ich tun, damit sich eine trans* Person akzeptiert fühlt? Wie kann ich eine trans* Person sowohl am Arbeitsplatz als auch außerhalb des Arbeitsplatzes unterstützen?

Wie kann ich unterstützen?

Trans* Personen, die sich am Arbeitsplatz outen können, haben mehr mentale Ressourcen und Energie als solche, die das Gefühl haben, ihr Verhalten steuern oder ihre Geschlechtsidentität geheim halten zu müssen. Unseren Kolleg*innen mit Unterstützung und Verständnis zu begegnen, ist von größter Wichtigkeit. Das Ziel dieses Dokuments ist, Bewusstsein und Transparenz nicht nur für trans* Personen zu schaffen, sondern auch für eine inklusive Arbeitsumgebung für alle zu sorgen.

**Niemand sucht sich aus,
transgender zu sein,
ebenso wenig wie sich
jemand aussucht,
cis zu sein.**



So werden Sie zum „Ally“

Wie bereits erwähnt, unterstützen sogenannte „Allies“ die LGBTQIA+ Community, obwohl sie sich selbst nicht mit der Community identifizieren. Die folgenden Abschnitte geben Ihnen Informationen und hilfreiche Beispiele, wie Sie zum „Ally“ für trans* Kolleg*innen werden können.

Sie können transgender Personen in Ihrem Arbeitsumfeld z. B. auch ohne deren Anwesenheit unterstützen. Beispielsweise indem Sie transfeindliche Bemerkungen oder Witze nicht hinnehmen oder infrage stellen, unabhängig davon, wer diese Bemerkungen macht. Wenn Sie mitbekommen, dass jemand negativ über eine Person spricht, die eine Transition vollzieht und diese nicht anwesend ist, um sich selbst zu verteidigen, oder wenn Sie hören, dass jemand unsachgemäße Begriffe verwendet, trauen Sie sich etwas zu sagen und für die trans* Person einzutreten. Denn dies zeigt außerdem, dass trans* Personen ihren Kampf nicht alleine austragen müssen.

Achten Sie vor allem darauf, eine Person, die transitioniert, so zu behandeln, wie Sie es immer getan haben: Laden Sie sie weiterhin zum Mittagessen ein, beziehen Sie sie in Gespräche ein, setzen Sie sie in Kopie in Ihren E-Mails, so wie Sie es normalerweise tun würden.

Es ist hingegen nicht angemessen, sich nach den sexuellen Vorlieben, dem Sexualleben oder der sexuellen Orientierung eines Menschen zu erkundigen. Transgender Personen können lesbisch, schwul, bisexuell, pansexuell, asexuell oder auch heterosexuell sein. Würden Sie andere Kolleg*innen fragen, ob sie z. B. homo- oder heterosexuell sind oder sich nach ihrem Sexualleben erkundigen? Das gilt auch für Fragen an eine trans* Person, ob sie sich beispielsweise bereits hat operieren lassen. Es ist unangemessen, cis oder trans* Personen solche persönlichen Fragen zu stellen.

Indem Menschen Annahmen über andere treffen, ordnen sie diese schnell in bestimmte Kategorien ein. Das ist ein Prozess des „biologischen Überlebens“. Aus dem Aussehen, dem Klang der Stimme oder der Kleidung kann jedoch nicht automatisch auf das vermeintliche Geschlecht einer Person geschlossen werden. Eine trans* Person hat keinen bestimmten Hintergrund oder ein spezifisches Aussehen. Jeder Mensch hat eine andere Stimme, längeres oder kürzeres Haar, und wir alle haben unterschiedliche Kleidungsstile. Diese Eigenschaften machen niemanden zu einer trans* Person.

Niemand sucht sich aus, transgender zu sein, ebenso wenig wie sich jemand aussucht, cis zu sein.



So werden Sie zum „Ally“

Es ist wichtig sich bewusst zu sein, dass vermeintlich „hilfreiche“ Tipps oder „Komplimente“ anders ankommen und verletzend wirken können. Auch wenn sie vielleicht nett gemeint sind, können einige Anmerkungen auch beleidigend sein. Hier sind ein paar Beispiele und rücksichtvolle Alternativen:

Verletzende oder beleidigende Bemerkungen

Du siehst so hübsch aus. Ich hätte gar nicht gedacht, dass du trans* bist.

Du siehst so überzeugend aus – wie eine echte Frau.

Sie sieht fantastisch aus! Ich hätte niemals geglaubt, dass sie eine trans* Frau ist.

Ich finde ihn so toll. Ich würde mit ihm ausgehen. Ich weiß, er ist trans*, aber für ihn würde ich eine Ausnahme machen.

Haben Sie schon mal überlegt, Make-up-Tutorials anzusehen oder eine modernere Perücke zu kaufen? Sie würden damit so viel echter aussehen.

Haben Sie schon mal überlegt, Stimmtraining zu machen?

Rücksichtsvolle Alternativen

Du siehst so hübsch aus.

Du siehst heute großartig aus.

Sie sieht fantastisch aus!

Ich finde ihn so toll. Ich würde mit ihm ausgehen.

Würden Sie einer cis Person diese Fragen stellen?

Ziehen Sie keine Rückschlüsse von der Stimme auf das Geschlecht einer Person.

Anstatt Personen mit geschlechtsspezifischer Sprache zu identifizieren, könnten Sie entsprechende Kleidungsstücke oder, falls bekannt, ihre Namen verwenden.

Möglicherweise falsche Annahmen

Frau auf dem Rücksitz

Ich übergebe an sie

Könnte er den Kalender mitbringen

Rücksichtsvolle Alternativen

Person mit dem schwarzen Schal

Ich übergebe an Jana

Könnte Jan den Kalender mitbringen



Personalpronomen

Ein wichtiger Bestandteil einer Transition kann die Anpassung der Pronomen sein, damit diese zur eigenen Geschlechtsidentität passen.

Trans* Menschen wählen Pronomen, die ihre Geschlechtsidentität widerspiegeln. So können sie korrekt angesprochen werden. In der deutschen Sprache gibt es im Vergleich zur englischen keine einheitlichen geschlechtsneutralen Pronomen. In Deutschland stehen er/ihm, sie/ihr oder auch geschlechtsneutrale Pronomen, wie z. B. nin, xier und dey zur Verfügung. Diese werden auch als „Neopronomen“ bezeichnet. Geschlechtsneutrale Pronomen können verwendet werden, um sich auf Personen zu beziehen, die nicht-binär, genderfluid, genderqueer oder trans* sind und/oder sich als nicht genderkonform identifizieren.

Wenn Sie nicht sicher sind, welche Pronomen Sie verwenden sollen, ist es höflich einfach nachzufragen.

Eine Übersicht über mögliche Pronomen und deren Verwendung finden Sie



Warum ist die Verwendung von Pronomen so wichtig?

Die Verwendung der präferierten Pronomen einer Person ist eine Möglichkeit, diesen Respekt zu zeigen und ein inklusives Umfeld zu schaffen. Pronomen helfen außerdem auch bei Namen, bei denen keine Rückschlüsse auf das Geschlecht gezogen werden können wie z. B. bei dem Namen Kim.

Ebenso wie es beleidigend oder verletzend sein kann, einen Spitznamen für jemanden zu erfinden und diesen gegen den Willen der Person zu verwenden, kann es beleidigend oder verletzend sein, die Pronomen einer Person zu erraten.

Es ist daher höflich und respektvoll Menschen gegenüber, die sich weder als männlich noch weiblich identifizieren (oder, wenn die Geschlechtsidentität der Person, über die gesprochen wird, nicht bekannt ist) diese nach ihren präferierten Pronomen zu fragen.



er



sie



dey



Personalpronomen

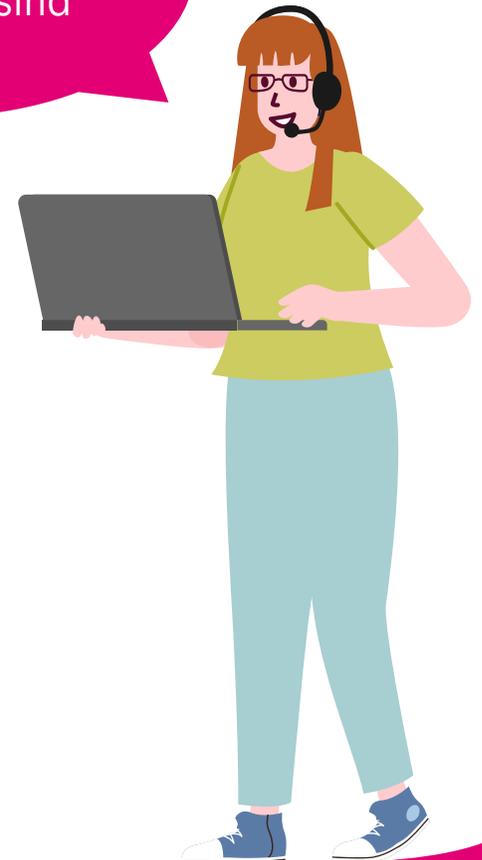
Verwendung von Pronomen als cis Person

Einer cis Person fällt es nicht schwer, ihre Pronomen mit anderen zu teilen. Für transgender Personen kann dies eine schwierige Entscheidung sein. Wenn Sie anderen Ihre eigenen Pronomen mitteilen, erzeugen Sie Sichtbarkeit, Sie geben trans* Personen den Raum sich mitzuteilen und zeigen, dass Sie sich bewusst sind, dass die Welt nicht cis binär ist.

Stellen Sie sich z. B. in einem Gespräch oder einem Meeting mit ihren eigenen Pronomen vor. Bei sich selbst anzufangen und dabei überzeugt zu sprechen, kann andere (die es möglicherweise nicht gewohnt sind, ihre Pronomen zu nennen) davon abhalten, über die Art der Vorstellung zu lachen.

- „Guten Tag, mein Name ist Sarah und ich verwende die Pronomen **sie/ihr**.“
- „Hallo, ich bin Mark und meine Pronomen sind **er/ihn**.“

Hi, ich bin Sarah und meine Pronomen sind sie/ihr.



Personalpronomen

Verwendung geschlechtsneutraler Pronomen

Die meisten trans* Personen begrüßen es, nach ihren Pronomen gefragt zu werden. Es zeigt, dass es Ihnen wichtig ist und Sie alles richtig machen möchten.

Ein Beispiel, wie das geschlechtsneutrale Pronomen „nin“ in Gesprächen über eine Person angewendet werden kann:

Raheem arbeitet bei der Deutschen Telekom. **Nimse** Arbeitsumgebung unterstützt **nimse** Transition. **Nin** arbeitet gern mit **nimsem** Team zusammen. **Raheem** zeigt bei der Arbeit gern **nimse** Persönlichkeit.

Dies kann jedoch etwas Übung erfordern, vor allem in der gesprochenen Sprache.

Daher ist es stets **okay und respektvoll, den Namen einer Person anstelle des** abgelegten **Pronomens** zu verwenden, hier ein Beispiel:

Raheem arbeitet bei der Deutschen Telekom. Die Arbeitsumgebung unterstützt **Raheems** Transition. **Raheem** arbeitet gern mit **dem** Team zusammen. Bei der Arbeit zeigt **Raheem** gern **die eigene** Persönlichkeit.

Wenn Sie also nicht sicher sind, welche Pronomen von einer Person bevorzugt werden, oder Sie in der ersten E-Mail an eine unbekannte Person nicht nachfragen können, ist es immer möglich und höflich den Vornamen oder den vollen Namen der Person zu verwenden.

Ein Beispiel:

- Guten Tag Mia Schmitt
- Hallo George



Tip

Nicht vom Vornamen auf die Pronomen schließen. Auch eine Person, die **Michael** oder **Julia** heißt, kann geschlechtsneutrale Pronomen bevorzugen.

Indem Sie Ihre Pronomen in Ihrem internen Yam United Profil und/oder in Ihrer E-Mail-Signatur angeben, ermöglichen Sie allen, Sie korrekt anzusprechen.



Personalpronomen

**Eine inklusive E-Mail-Signatur
könnte so aussehen:**

Mit besten Grüßen,
Sara Morales

DEUTSCHE TELEKOM AG

Organisationseinheit

Sara Morales (sie/ihr)

Funktion

Beispielstraße 123, 01234 Beispielstadt, Land

+49 69 123-1234 (Telefon)

+49 69 123-4321 (Fax)

+49 171 1234567 (Mobil)

E-Mail: sara.morales@telekom.de

www.telekom.com

ERLEBEN, WAS VERBINDET.

Die gesetzlichen Pflichtangaben finden Sie unter: www.telekom.de/pflichtangaben

**GROSSE VERÄNDERUNGEN FANGEN KLEIN AN – SCHONEN SIE RESSOURCEN,
INDEM SIE NICHT JEDE E-MAIL AUSDRUCKEN**



Personalpronomen

Warum die Nutzung falscher Pronomen und „Deadnaming“ inakzeptabel sind

Es ist nicht nur unhöflich, sondern auch verletzend, wenn Sie immer wieder das falsche Pronomen oder den falschen Namen für eine Person verwenden. Es kann natürlich passieren, niemand ist unfehlbar. Es macht jedoch einen großen Unterschied, wenn Sie Ihre Bereitschaft zeigen, korrekte Pronomen zu verwenden.

Eine weitere Möglichkeit, trans* Personen in ihrer Umgebung zu unterstützen, besteht darin, das sogenannte „Deadnaming“ zu vermeiden.



Deadnaming bezeichnet den Akt, eine trans* Person bei dem Geburtsnamen oder einem anderen abgelegten Namen zu benennen, ohne jedoch deren Erlaubnis dafür zu haben.

Deadnaming kann ein Zwangsouting bedeuten und verletzend für eine trans* Person sein. Durch die Weigerung, den selbstbestimmten Namen und/oder die bevorzugten Pronomina einer Person zu verwenden, kann es langfristig zu psychischen Belastungen kommen, bis hin zu Depressionen oder gar Suizidgedanken. Deadnaming kann außerdem zu körperlichen und verbalen Übergriffen sowie Grenzüberschreitungen führen.

Deadnaming, ob absichtlich oder unabsichtlich, kann sich folglich negativ auf eine trans* Person auswirken. Daher ist es von großer Bedeutung, den gewählten Namen und die bevorzugten Pronomen zu respektieren, auch wenn diese nicht den Angaben auf den offiziellen Ausweispapieren entsprechen.

Deadnaming hängt folglich mit einer Namensänderung zusammen.

Eine **Namensänderung** erfolgt, wenn eine Person aufgrund der Transition nicht mehr mit dem bei der Geburt zugewiesenen Namen angesprochen werden möchte. Irgendwann im Laufe der Transition möchte die Person vielleicht ihren Rufnamen gegen einen Namen tauschen, der eher der eigenen Geschlechtsidentität entspricht.

Oft vergeht einige Zeit zwischen dem Coming-out als transgener Person und der offiziellen/rechtlichen Änderung des Namens. In der Zwischenzeit besteht die Gefahr, dass diese Personen regelmäßig Deadnaming ausgesetzt sind, wenn sie z. B. ihren Ausweis vorzeigen müssen. Dies kann auch für andere verwirrend sein und z. B. Auswirkungen auf die Bearbeitung ihrer Personalakten haben.

In Deutschland gibt es den sogenannten DGTI Ergänzungsausweis, um die Zeit zwischen Coming-out und offiziellen Dokumenten zu überbrücken, oder auch für Menschen, die keine offiziellen Dokumente bekommen können.

[➔ Zum DGTI Ergänzungsausweis](#)



So werden Sie zum „Ally“

Andere Beispiele einer sichtbaren Inklusion können sein:



Anerkennung sogenannter „Pride-Gruppen“ der Belegschaft und LGBTQIA+ Events



Spezifische LGBTQIA+ Elemente im Rahmen von Mainstream-Events



LGBTQIA+ Poster, Flaggen, Schlüsselbänder und E-Mail-Signaturen mit Pronomen als Zeichen einer Kultur der Akzeptanz



Schulungen zum Thema Transgender für Mitarbeitende – kontaktieren Sie bei Interesse gerne den Diversity Squad für weitere Informationen

Diese inklusiven Praktiken können positive und wichtige Botschaften an trans* Arbeitnehmende und Allies senden.

Diese Liste sowie dieses Kapitel erhebt allerdings keinen Anspruch auf Vollständigkeit und können nicht alle „richtigen“ und „falschen“ Bemerkungen oder Handlungen umfassen. Oft gibt es nicht nur eine richtige Lösung in einer bestimmten Situation. Es ist daher entscheidend, der Person, die transitioniert, zuzuhören und sie und ihre Bedürfnisse ernst zu nehmen. Das Feedback von trans* Arbeitnehmenden und Allies zu berücksichtigen und zu verstehen, kann helfen inklusive Praktiken weiterzuentwickeln.

Es ist außerdem in Ordnung zu sagen, wenn Sie etwas nicht wissen oder unsicher sind, ob Ihre Verhaltensweise angemessen ist.

Informationen über Support-Gruppen finden Sie z. B. in Kapitel 7. Diese sind außerdem hilfreich für alle, die ein Ally sein möchten.





05 Welche Unterstützung gibt es hinsichtlich einer Transition, eines Outings und grundsätzlichen Veränderungen bei der Arbeit?

Welche Unterstützung gibt es hinsichtlich einer Transition, eines Outings und grundsätzlichen Veränderungen bei der Arbeit?

Die Hilfestellungen in diesem Handbuch sollen Arbeitnehmende dabei unterstützen, bei der Arbeit ihr authentisches Selbst zeigen zu können. Alle Mitarbeitenden können unabhängig von ihrer Position einen Beitrag zu einer inklusiven Umgebung leisten, die von gegenseitigem Respekt und Verständnis für alle geprägt ist, einschließlich des Wohlbefindens von LGBTQIA+ Kolleg*innen.

Arbeitnehmende, die aufgrund ihres Status, ihrer Position in der Organisation, ihrer persönlichen Erfahrung oder Funktion privilegiert sind, können ihre Rolle nutzen, um positive Veränderungen anzustoßen und trans* Kolleg*innen zu unterstützen.

Wir alle sind dafür verantwortlich, uns gegenseitig zu unterstützen und aufzuklären. Nicht nur die Menschen, die sich als Teil der LGBTQIA+ Community identifizieren, sollten diese Werte wahren. Wenn Sie sich unsicher sind, wie Sie zu einer inklusiven Arbeitsumgebung beitragen können, lesen Sie bitte den Abschnitt „Wie kann ich unterstützen?“.

Ausgehend von der Führungsspitze der Organisation besteht eine klare Bekenntnis, dass eine wirksame Unterstützung von transgener Kolleg*innen erforderlich ist. Die Umsetzung von Veränderungen und das Anbieten von Unterstützung sind unverzichtbar für eine erfolgreiche Unternehmenskultur.

Die alltägliche Förderung und Umsetzung dieser Hilfestellung liegt in der Verantwortung aller Führungskräfte und Arbeitnehmenden. Verstöße oder vermutete Verstöße sollten dem Management oder dem Bedrohungsmanagement gemeldet werden, wenn die Angelegenheit nicht schnell und einvernehmlich zwischen den Beteiligten geregelt werden kann.



Unterstützung von Kolleg*innen, die transitionieren



Arbeitnehmende werden ermutigt, sofern erwünscht, ihrer Führungskraft vertraulich mitzuteilen, dass sie sich in einer Transition befinden.



Wenn diese Informationen Kolleg*innen oder Führungskräften etc. mitgeteilt wird, ist es sehr wichtig, die trans* Person zu fragen, wie mit den entsprechenden Informationen umgegangen werden soll. Vermeiden Sie unautorisiertes Offenlegen, wie wohlmeinend es auch sein mag.



Hören Sie auf jeden Fall der Person zu, die transitioniert. Die Prozesse, die diese Person durchläuft, sollten verstanden werden.



Achten Sie bei jedem Schritt des Prozesses darauf, welche Hilfe und Unterstützung die transitionierende Person benötigt und sich wünscht.



Die Person muss den zeitlichen Ablauf ihrer Transition und die entsprechende Kommunikation steuern dürfen, daher ist Flexibilität entscheidend. Vereinbaren Sie die Kommunikation in Bezug auf die Transition proaktiv und im Voraus mit der Person:

- a) **Wer** sollte Bescheid wissen?
- b) **Wann** sollten diejenigen Bescheid wissen?
- c) **Wie** sieht die vereinbarte Kommunikation aus?

In diesem Handbuch finden Sie weitere Unterstützung und Hinweise, die Ihnen einige der notwendigen Tools an die Hand geben.

Das Ziel ist es, ein Bewusstsein zu schärfen und durchdachte Gespräche darüber zu ermöglichen, wie wir alle etwas bewegen und trans* Personen die Unterstützung und Fürsorge zukommen lassen können, die sie verdienen.

Die Hilfestellung in diesem Handbuch erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern ist erst der Beginn.

Wir ermutigen alle Mitarbeitenden dazu, ihre Vorschläge für mögliche Verbesserung von Prozessen zu erproben oder auch ihre Ideen zu teilen.

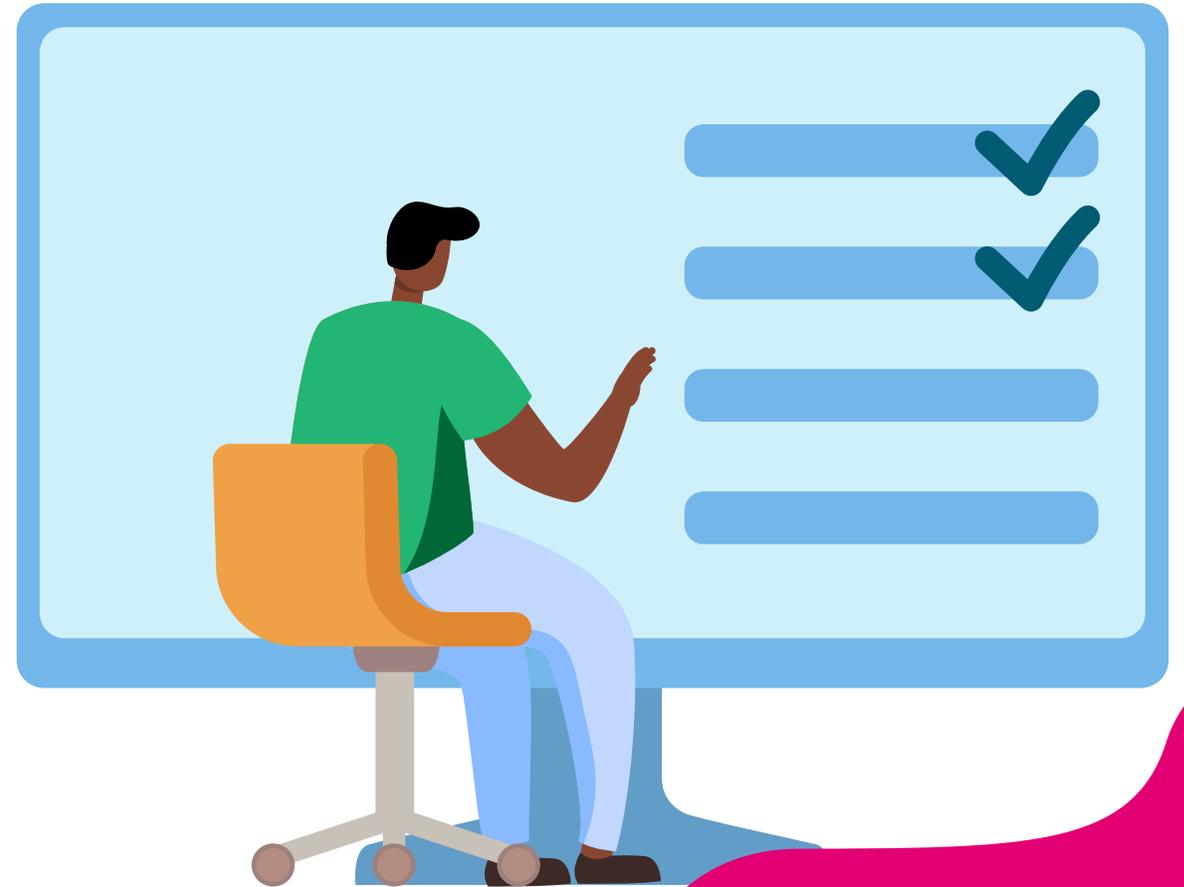
Sich die Zeit zu nehmen, die Sichtweise einer anderen Person verstehen zu wollen, erreicht mehr als nur das Konfliktpotenzial zu reduzieren. Ein Perspektivenwechsel ermöglicht uns auch, Beziehungen zu stärken, besser zusammen zu arbeiten und erinnert uns daran, empathisch miteinander umzugehen.



Schulungen und Workshops

- Schulungen unterstützen grundsätzlich alle Arbeitnehmenden dabei, den eigenen Horizont zu erweitern.
- Schulungen fördern zudem eine positive und inklusive Umgebung und tragen zu einer produktiveren Arbeitskultur bei.

Die Deutsche Telekom bietet entsprechende Schulungen oder Workshops unter anderem zu diesem Thema an.



Die Rolle der Führungskräfte 1/2

Für Führungskräfte und Manager*innen gibt es viele Möglichkeiten, trans* Arbeitnehmende bei ihrer Transition zu unterstützen. Dabei ist es wichtig, die transitionierende Person zu fragen, wie diese Unterstützung aussehen kann, was für die nächsten Schritte benötigt wird und wie innerhalb des Teams mit dem Coming-out oder der Transition umgegangen werden soll.

In Bezug auf das Wohlbefinden sollten Führungskräfte und Manager*innen die Erwartungen der jeweiligen Person steuern und nicht zu viel versprechen. Enttäuschungen können in dieser bereits sehr schwierigen Situation eine zusätzliche Belastung bedeuten.

Ebenso ist es wichtig zu versichern, dass die Person für Abwesenheiten z. B. aufgrund von Ärzt*innenterminen, Psychotherapie, Sprachtherapie oder für die Genesung nach einem chirurgischen Eingriff keine Konsequenzen zu befürchten hat.

Wenn die **offiziellen Dokumente für eine Namensänderung vorliegen**, können Arbeitnehmende in Deutschland diese jederzeit einreichen. Internationale Arbeitnehmende **kontaktieren bitte ihre HR-Abteilung vor Ort**.

Sensibilisierungs- oder Aufklärungsschulungen für das Team zu organisieren oder ein Meeting aufzusetzen, **um darüber zu sprechen, wie man als Ally agieren kann**, kann für alle Beteiligten hilfreich sein. Denn so kann ein Dialog entstehen und das gesamte Team kann seine Unterstützung zeigen. Es ist gut, die transitionierende Person miteinzubeziehen, wenn sie dies möchte. Dies sollte ihr jedoch stets frei stehen. Es ist entscheidend, dass alle einen sicheren Raum haben, um Fragen zu stellen und die Thematik wie z. B. die Verwendung der korrekten Pronomen vollumfänglich verstehen zu können. Niemand darf sich ausgeschlossen oder sollte sich mit verbleibenden Fragen allein gelassen fühlen.

Was tun, wenn sich jemand bei mir outet?

Wenn sich jemand bei Ihnen outet, ist das meist ein großer Vertrauensbeweis.

Fragen Sie am besten nach dem Namen und den Pronomen der Person und versuchen Sie diese im persönlichen Gespräch konsequent zu nutzen. Vermeiden Sie es aber dennoch die Person gegenüber Dritten zu outen.



Die Rolle der Führungskräfte 2/2

Inklusion bei der Personalbeschaffung ist entscheidend. Trans* Personen können z. B. Zeugnisse haben, die auf ihren vorherigen Namen ausgestellt sind. Ihr Lebenslauf kann aufgrund medizinischer Behandlungen möglicherweise Lücken aufweisen oder häufige Jobwechsel können auf Diskriminierungserfahrungen zurückzuführen sein.

All diese Aspekte sollten während eines Bewerbungsverfahrens berücksichtigt werden.



IT, Datenverarbeitung & -speicherung

Beim Coming-out einer trans* Person kann zwischen einer offiziellen Namensänderung, einer möglichen Operation und/oder Hormontherapie viel Zeit verstreichen.

Die Namensänderung der Person erfolgt jedoch fast immer sehr früh im Prozess der Transition und sollte daher auch in den entsprechenden IT-Systemen abgebildet werden.

Auch eine ganzheitlich sichere Verarbeitung und Speicherung der Daten ist zu gewährleisten.



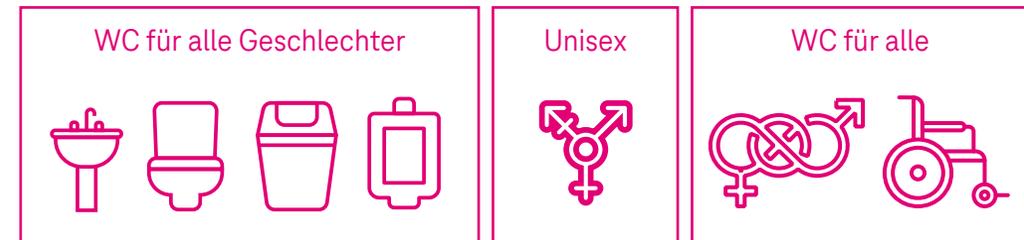
Facility Management

Es ist wichtig, ein inklusives Arbeitsumfeld zu kreieren. Dies bezieht sich auf den gesamten Arbeitsplatz.

Einige Beispiele eines **inklusive Arbeitsumfeldes für trans* Personen** sind:

- Geschlechtsneutrale WC-Räume mit Hygienemülleimern in allen Räumen, um den körperlichen Bedürfnissen aller zu entsprechen. Denn auch Männer können menstruieren.
- Geschlechtsneutrale Toilettenkabinen, die vollständig geschlossen sind und eine Toilette, ein Waschbecken und einen Hygienemülleimer umfassen. Menschen jeglichen Geschlechts könnten diese Toiletten nutzen.
- Für eine vielfältige Belegschaft, wie wir sie bei der Deutschen Telekom haben, sollten Umkleieräume und Duschen nicht nur für alle zugänglich sein, sondern auch geschlechtsneutrale Räume oder Einzelkabinen zur Verfügung stehen.
- Geschlechtervielfalt, die sich in der Architektur eines Gebäudes widerspiegelt, kann ein zusätzliches Bewusstsein schaffen.

So könnten inklusive Türschilder z. B. für geschlechtsneutrale Toiletten aussehen:



Geschäftsreisen

Nicht in allen Ländern ist die Offenheit für und die Akzeptanz von LGBTQIA+ Menschen und insbesondere trans* Personen gegeben. Einige Länder diskriminieren trans* Personen, sind in dieser Hinsicht voreingenommen sowie nicht bereit, trans* Identitäten als Realität zu akzeptieren. In einigen Ländern ist es zudem nicht erlaubt zu transitionieren.

Grundsätzlich kann es bei der Einreise für transgender Personen zu Problemen kommen, wenn beispielsweise der Ausweis nicht dem aktuellen Erscheinungsbild der Person entspricht. Möglicherweise fühlt die trans* Person sich nicht wohl dabei, in ein bestimmtes Land zu reisen, wenn andere trans* Personen dort bereits negative Erfahrungen gemacht haben. Dies kann zu einer hohen nervlichen Belastung der Person führen oder dazu, dass sie aufgrund von Erfahrungen und/oder anderen Hindernissen nicht an der Reise teilnehmen kann oder möchte.



Während der Planungsphase jedes Events ist es daher wichtig zu berücksichtigen, ob das Land oder die Region der Reise sicher für LGBTQIA+ Menschen ist. Gibt es sicherere Alternativen? Gibt es ein bevorzugtes Reiseziel, an dem sich alle sicher fühlen können?

Senden Sie LGBTQIA+ Arbeitnehmende nur zu sicheren Reisezielen und sorgen Sie dafür, dass der Transfer vom Flughafen zum Hotel und zu den Arbeitsstätten ebenfalls sicher ist.

Eine geeignete Reiseversicherung sollte vorhanden sein, insbesondere in Bezug auf eine solide Risikobeurteilung der Reise.

Der internationale Verband „Lesbian, Gay, Bisexual Trans and Intersex Association“ (ILGA) bietet eine Weltkarte der LGBTQIA+ Rechte, die bei der Risikobeurteilung von Reisen sehr hilfreich sein kann.

[➤ Zur Weltkarte](#)

[➤ Mehr über ILGA](#)



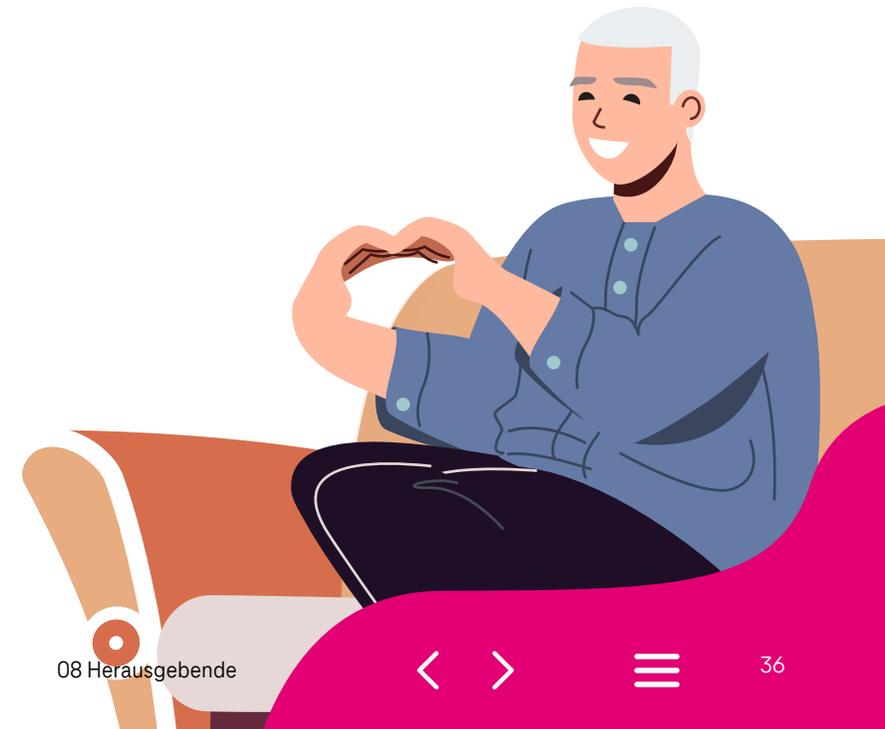
Unterstützung für die Person, die transitioniert 1/2

Sich als trans* identifizierende Arbeitnehmende werden ermutigt, ihre Transition zu beginnen, während sie bei der Deutschen Telekom angestellt sind. Teilen Sie dies gerne mit, wenn sie dies wünschen oder sich dafür bereit fühlen, auch wenn sie z. B. ihren Namen nicht offiziell ändern können.

Wenn Sie sich bereit fühlen, mit jemandem bei der Arbeit über Ihre Situation zu sprechen, gibt es aktuell verschiedene Optionen: **Kontaktieren Sie Ihren direkte Führungskraft**, wenn Sie das Gefühl haben, die Situation vertraulich mit Ihrer Führungskraft besprechen zu können. Sie können sich auch einem*einer **Kolleg*in** anvertrauen oder an die **MagentaPride** Community wenden.

Weiterhin besteht die Möglichkeit, dass Sie Ihre Führungskraft oder eine Vertrauensperson bitten, dies in Ihrem Auftrag zu tun, wenn Sie erst einmal anonym bleiben möchten.

Der Deutschen Telekom liegt viel daran, dass **Arbeitnehmende sich bei ihrer Transition unterstützt fühlen**. Die Schulung und Planung dieser Unterstützung ist bereits in Arbeit und wird kontinuierlich verbessert, während notwendige Prozesse Stück für Stück erarbeitet und mit Sorgfalt eingeführt werden.



Unterstützung für die Person, die transitioniert 2/2

Länderspezifische Unterstützung

Jedes Land hat eigene Support-Netzwerke und Hilfsorganisationen, die individuelle Unterstützung für trans* Personen bieten. Bitte **kontaktieren Sie die Behörden vor Ort** in Bezug auf die Gesetzgebung und den Rechtsbeistand, den Sie erhalten. Ihr jeweiliger Gesundheitsdienstleister kann Ihnen ebenfalls helfen, die passende Beratung für Ihre individuellen Bedürfnisse zu finden.

Für weitere Informationen können Sie zudem die Mitglieder der internationalen VC&E Community kontaktieren.





06 Was kann ich tun, wenn Diskriminierung erfahren oder beobachtet wird?

Wie äußere ich Bedenken?

Was kann ich tun, wenn Diskriminierung erfahren oder beobachtet wird?

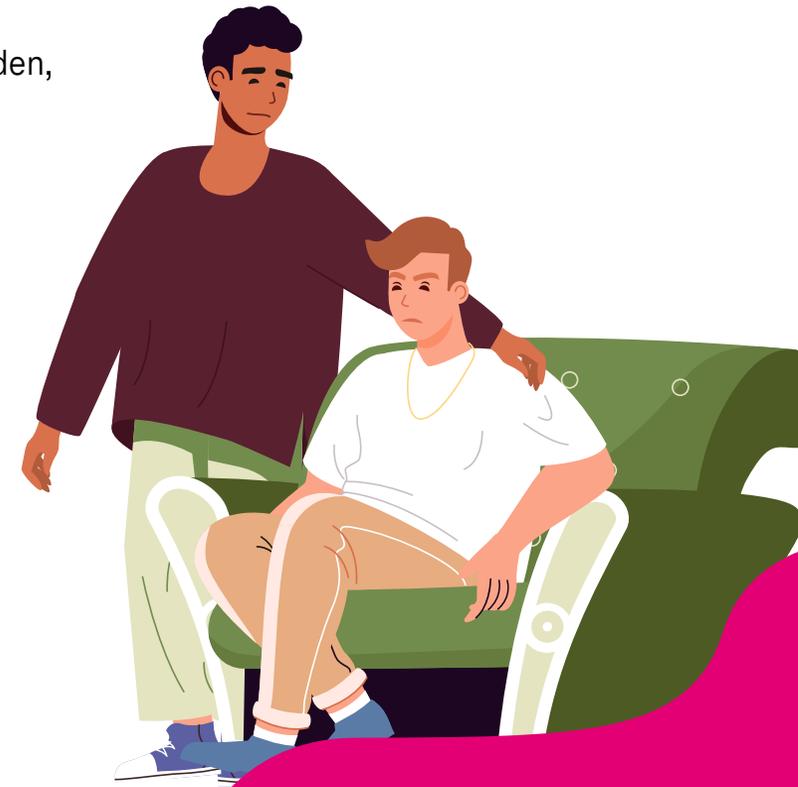
Eine Einhaltung dieser Richtlinien ist maßgeblich, um die Werte der Deutschen Telekom zu untermauern und den Unternehmenserfolg zu sichern.

Jegliche Art der Diskriminierung kann an das Bedrohungsmanagement gemeldet werden.

Dieser Meldeprozess wurde bei der Deutschen Telekom eingerichtet, um Unterstützung in Deutschland und auch international zu gewährleisten. Das Ziel besteht darin, physisches oder psychisches Leid zu verhindern, unabhängig davon, ob es sich um Vorfälle Zuhause oder bei der Arbeit handelt. Alle gemeldeten Vorfälle werden ernst genommen und untersucht. Alle Anschuldigungen eines absichtlichen Fehlverhaltens werden entsprechend der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen verfolgt, unabhängig vom Rang und der Position der jeweiligen Person innerhalb des Unternehmens.

Neben dieser Instanz können Sie auch das **Whistleblower-Portal der Deutschen Telekom TellMe!** nutzen, um vertraulich Anzeichen eines potenziellen Verstoßes gesetzlicher Verpflichtungen oder für einen Verstoß gegen Bestimmungen z. B. eine Verletzung der Menschenrechte zu melden.

Weiterhin kann ein anonymes Online-Formular genutzt werden, das einen Dialog ermöglicht, während die Anonymität der Informationsquelle technisch gewahrt wird.





07 Wo finde ich weitere Informationen zu diesem Thema?

Hilfe und Unterstützung.
Kontaktmöglichkeiten.

Deutsche und globale Anlaufstellen

Überall auf der Welt gibt es viele offizielle Support-Gruppen für transgender Personen und ihre Familien. Einige weltweite Beispiele für Organisationen, die Unterstützung für die Eltern von trans* Kindern und trans* Partner*innen, sowie die trans* Person selbst anbieten, sind:

ILGA

Die internationale Lesbian, Gay, Bisexual Trans and Intersex Association – ILGA ist ein globaler Verband von über 1700 Organisationen aus mehr als 160 Ländern und Regionen, die sich für die Menschenrechte von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans*- und inter* Personen einsetzt.

T-Vox

T-Vox ist eine Website, die trans* Support-Gruppen auf der ganzen Welt aufführt, sowohl nach Kontinent als auch nach Land.

Stonewall

Stonewall ist Europas größte Wohltätigkeitsorganisation für LGBTQIA+ Menschen. Auf der Website findet sich eine Liste von Unterstützungen und Ressourcen für trans* Personen, die sich nach Region durchsuchen lässt.

TGEU

Transgender Europe ist eine auf Mitgliedschaft basierende Organisation, deren Ziel es ist, die Rechte und das Wohlbefinden aller trans* Personen zu stärken.

transfabel

Transfabel – Eine große Auswahl an Literatur und weiteres Material zum Thema Transgender.

Interventionen

Interventionen für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt – Bietet eine Übersicht zu Organisationen, Anlaufstellen und Angeboten rund um sexuelle und geschlechtliche Vielfalt deutschlandweit und einzeln filterbar nach allen Bundesländern.

BVTrans*

Bundesverband Trans* e.V. setzt sich für geschlechtliche Selbstbestimmung und die Rechte von trans* Personen ein.

Trans* Inter*

Trans* Inter* Beratungsstelle – Diese Plattform bietet eine Übersicht und Aufklärung über die wichtigsten und auch kritischen Begrifflichkeiten im Kontext von trans* sowie inter* an. Zudem ist eine telefonische Sprechzeit eingerichtet.

Trakine e.V.

Trakine e.V. ist eine Elterninitiative für trans* Kinder sowie trans* Jugendliche und eine überregionale Anlaufstelle.

schlau.nrw

Trans* und Schule – Eine Broschüre für trans* Jugendliche.

vielbunt

vielbunt – Es gibt auch lokale Vereine, die sich für die Sichtbarkeit und Akzeptanz von trans* Personen stark machen, wie z. B. in Darmstadt der gemeinnützige Verein vielbunt, der auch als erste Anlaufstelle kontaktiert werden kann.



08 Herausgebende



Dieses Handbuch wurde vom Rethink Diversity Squad der Deutschen Telekom AG auf Initiative der Telekom LGBTQIA+ Community „MagentaPride“ erstellt.

Dies ist eine externe Version ohne Telekom interne Links, interne Kontaktmöglichkeiten und interne Prozesse.

Die interne Version finden Mitarbeitende [hier](#)