



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

„Out im Office?!“

Sexuelle und Geschlechtsidentität im Kontext von Arbeit

Impulsvortrag | 29.10.2019

Fachtag | Diversität in der Verwaltung leben - Herausforderungen als Chance

Prof. Dr. Dominic Frohn

Wissenschaftlicher Leiter

IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung

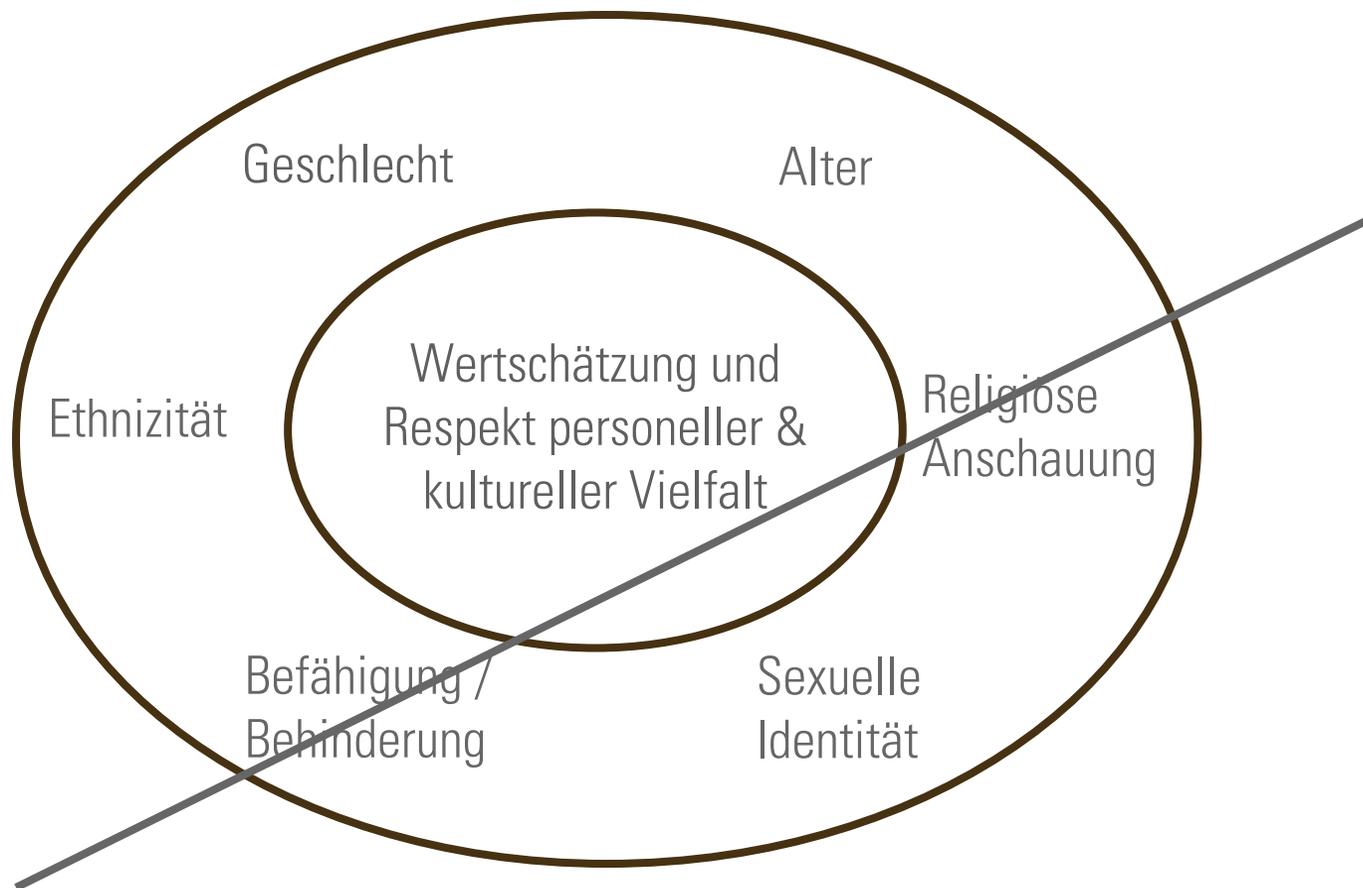




IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Einordnung in den Kontext Diversity





IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Systematische Einordnung: Auswirkungsbewusstheit





IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Studie „Out im Office?!“

Hintergrund der Studie

- In Dekaden durchgeführte regelmäßige Untersuchung zur Arbeitssituation von LSBT*-Beschäftigten: 1997, 2007 und 2017
- Historisch: Einige quantitative Untersuchungen, die in geringem Umfang auch arbeitsplatzrelevante Themen betrachtet haben
- Wenige qualitative Untersuchungen z.B. Maas zu homosexuellen Führungskräften (1999) und Losert zu lesbischen Frauen (2004)
- Veränderungen der letzten Jahre (LPartG, AGG, Eheöffnung, Medien, Diversity, Ausdifferenzierung der „Community“ etc.)
- Ausführliches Forschungsprojekt: zunächst qualitativ, dann quantitativ



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Studie „Out im Office?!“

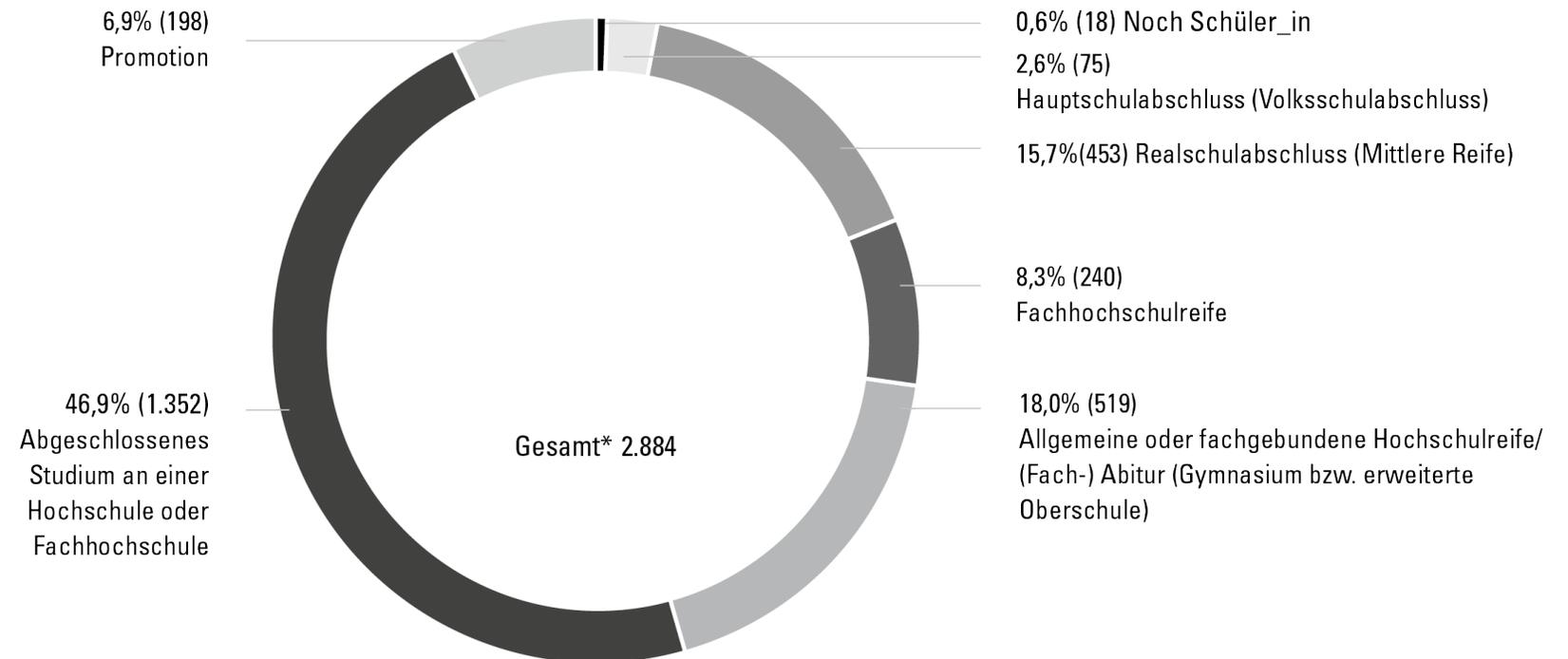
	Erhebung 2007	Erhebung 2017
Zielgruppe	Lesbische und schwule Beschäftigte (LS)	Lesbische, schwule, bisexuelle und Trans*-Beschäftigte (LSBT*)
Stichprobe	2.230 LS	2.884 LSBT*, davon 2.385 LS, 209 B und 290 T*
Durchschnittsalter	35 Jahre	38 Jahre
Geschlecht bzw. Geschlechts- identität	30,2 % weiblich 69,8 % männlich	34,2 % (cis-)weiblich 55,7 % (cis-)männlich 10,1 % trans*



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Studie „Out im Office?!“





IDA[®]

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Studie „Out im Office?!“

	Erhebung 2007	Erhebung 2017
Zielgruppe	Lesbische	Quelle und
Stichprobe	<p>„Im Rahmen meiner Berufstätigkeit bin ich...“</p> <ul style="list-style-type: none"> „keine Führungskraft“: 58,6% „Führungskraft“: 18,4% „Führungskraft mit Personalverantwortung“: 20,3% 	
Durchs	<p>„Ich bin in meinem Job...“</p> <ul style="list-style-type: none"> „nicht im Management tätig“: 61,3% „im mittleren Management tätig“: 20,1% „im höheren Management tätig“: 8,2% „im hohen Management tätig“: 3,4% 	
Gesch		
Geschle		
identität		

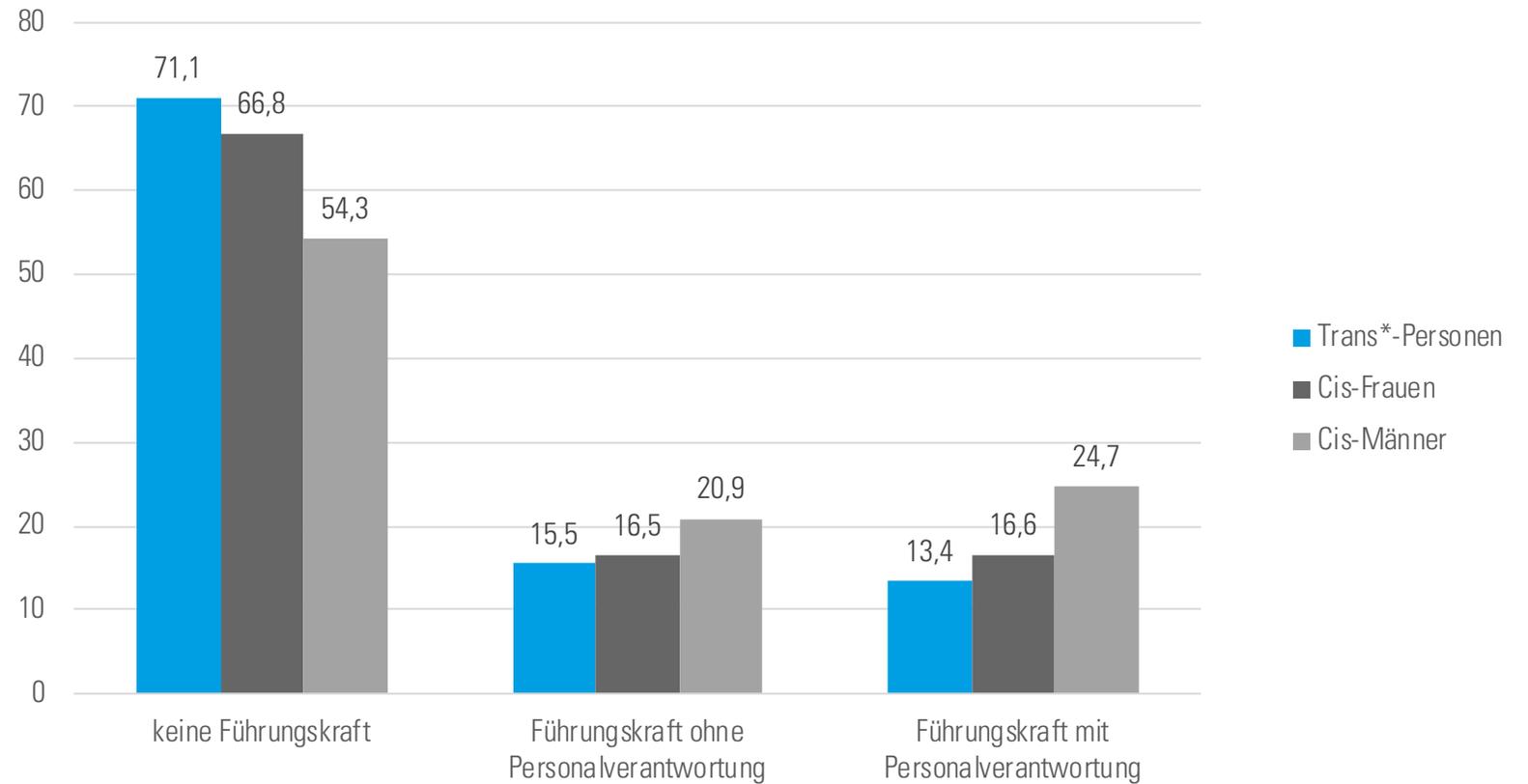


IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Studie „Out im Office?!“

Führungskraft und sexuelle bzw. Geschlechtsidentität





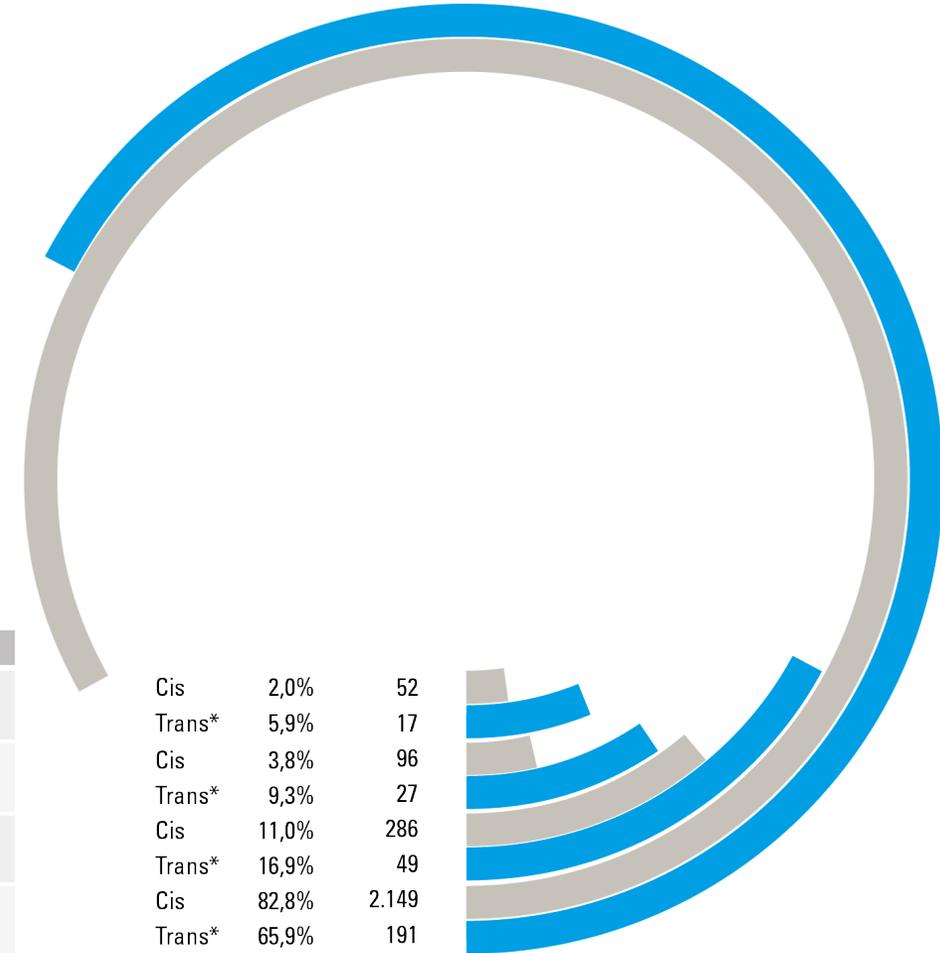
IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Studie „Out im Office?!“

Erwerbstätigkeit
Zurzeit nicht erwerbstätig
Geringfügig oder unregelmäßig beschäftigt
Teilzeitbeschäftigt (Teilzeit und Altersteilzeit)
Voll erwerbstätig

Cis	2,0%	52
Trans*	5,9%	17
Cis	3,8%	96
Trans*	9,3%	27
Cis	11,0%	286
Trans*	16,9%	49
Cis	82,8%	2.149
Trans*	65,9%	191
Gesamt*		2.884

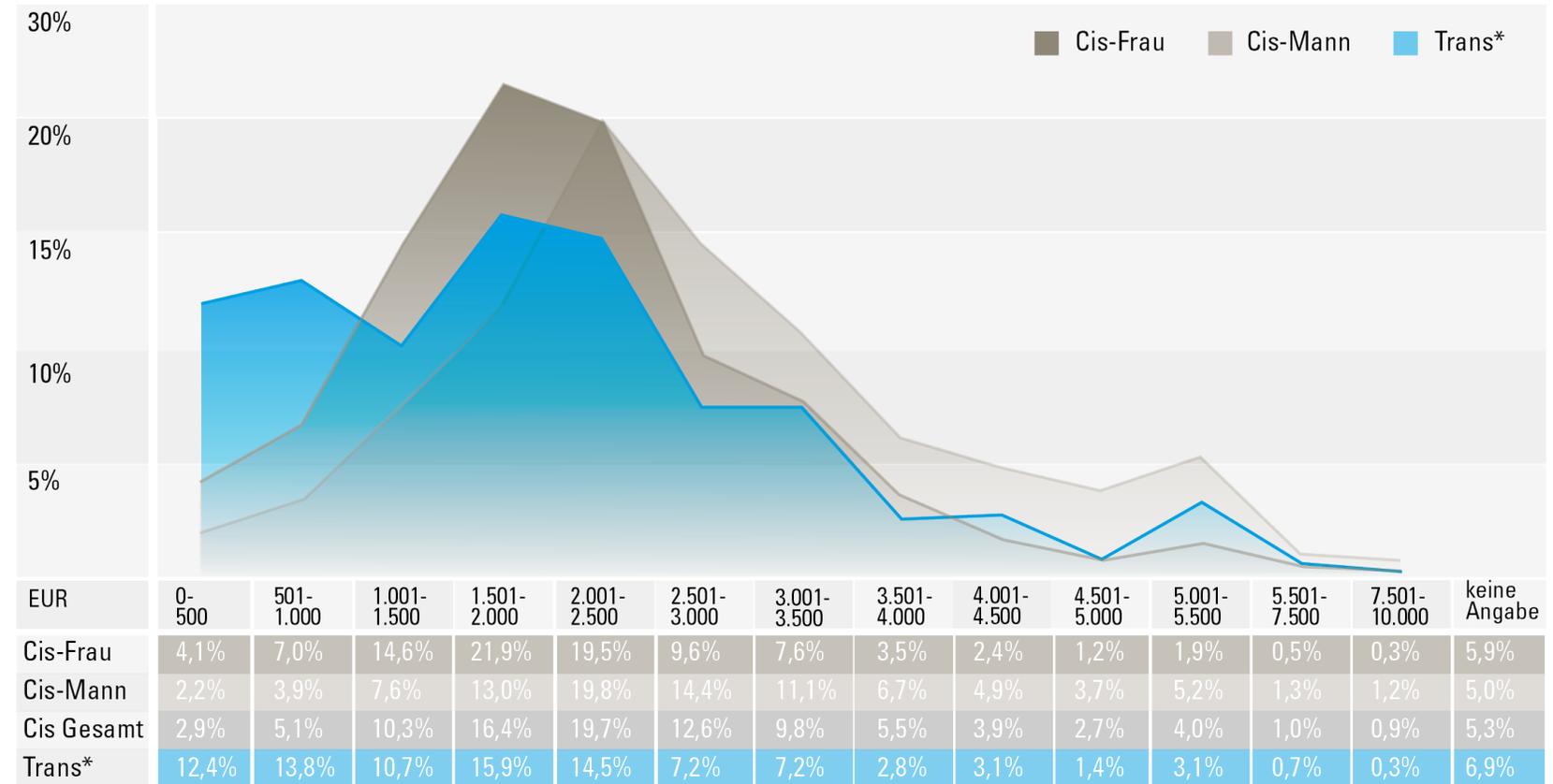




IDA[®]

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Gender and Sexual Identity Pay Gap





IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Ihre Einschätzung ist gefragt!

Was meinen Sie?

- Gehen lesbische und schwule Beschäftigte heute offener mit ihrer sexuellen Identität um als vor 10 Jahren?

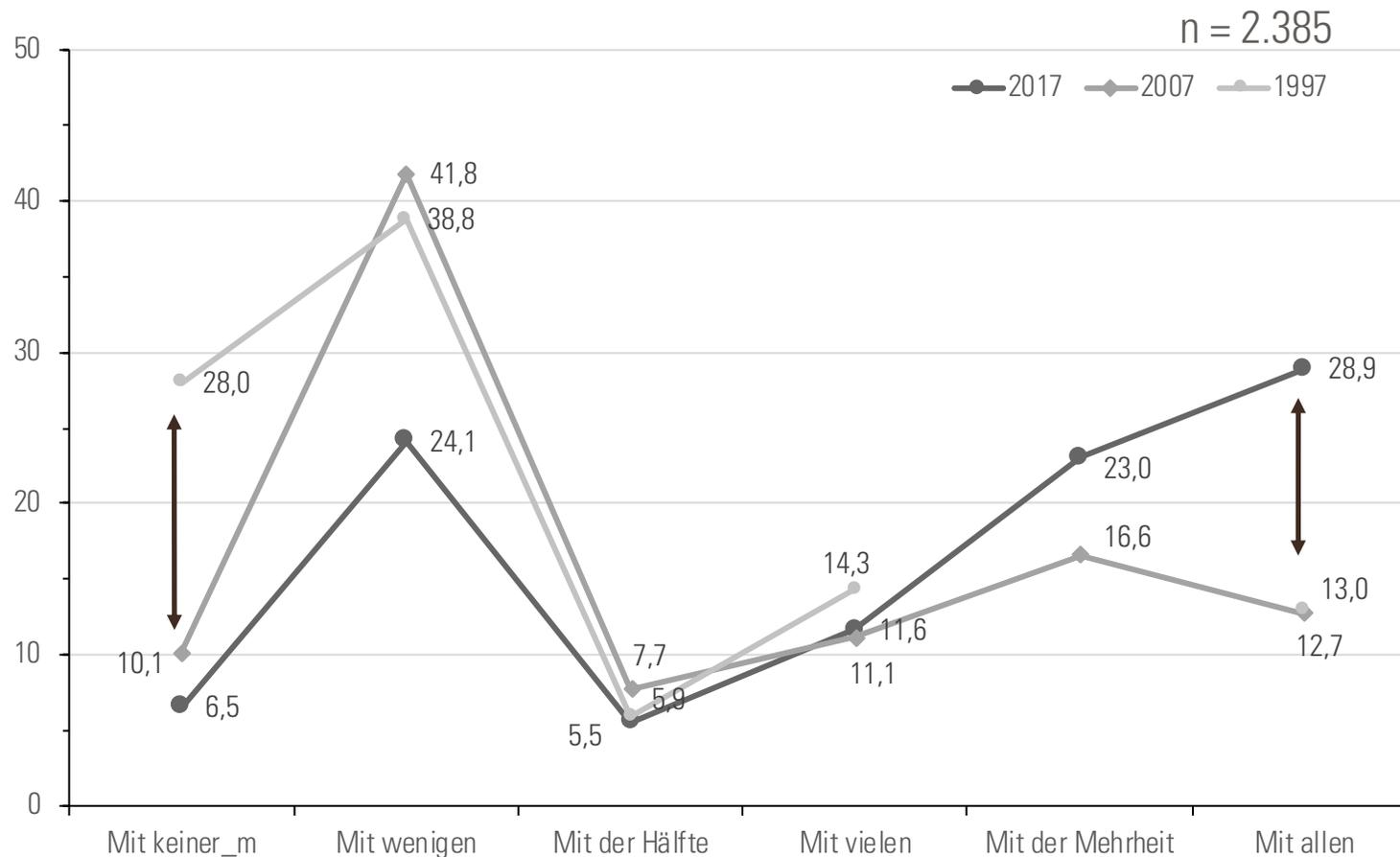


IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale Effekte: Umgang mit der sexuellen Identität

„Mit wie vielen Ihrer Kollegen_innen sprechen Sie offen über Ihre sexuelle Identität?“



Mit keiner_m + mit wenigen:
2017: 30,6%
2007: 51,9%
1997: 66,8%



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Ihre Einschätzung ist gefragt!

Was meinen Sie?

- Wie schätzen Sie den Umgang sexueller Minderheiten mit ihrer sexuellen Identität im Vergleich zu lesbischen und schwulen Arbeitnehmern_innen ein?
- Was denken Sie zum Umgang transgeschlechtlicher Beschäftigter mit ihrer Geschlechtsidentität?



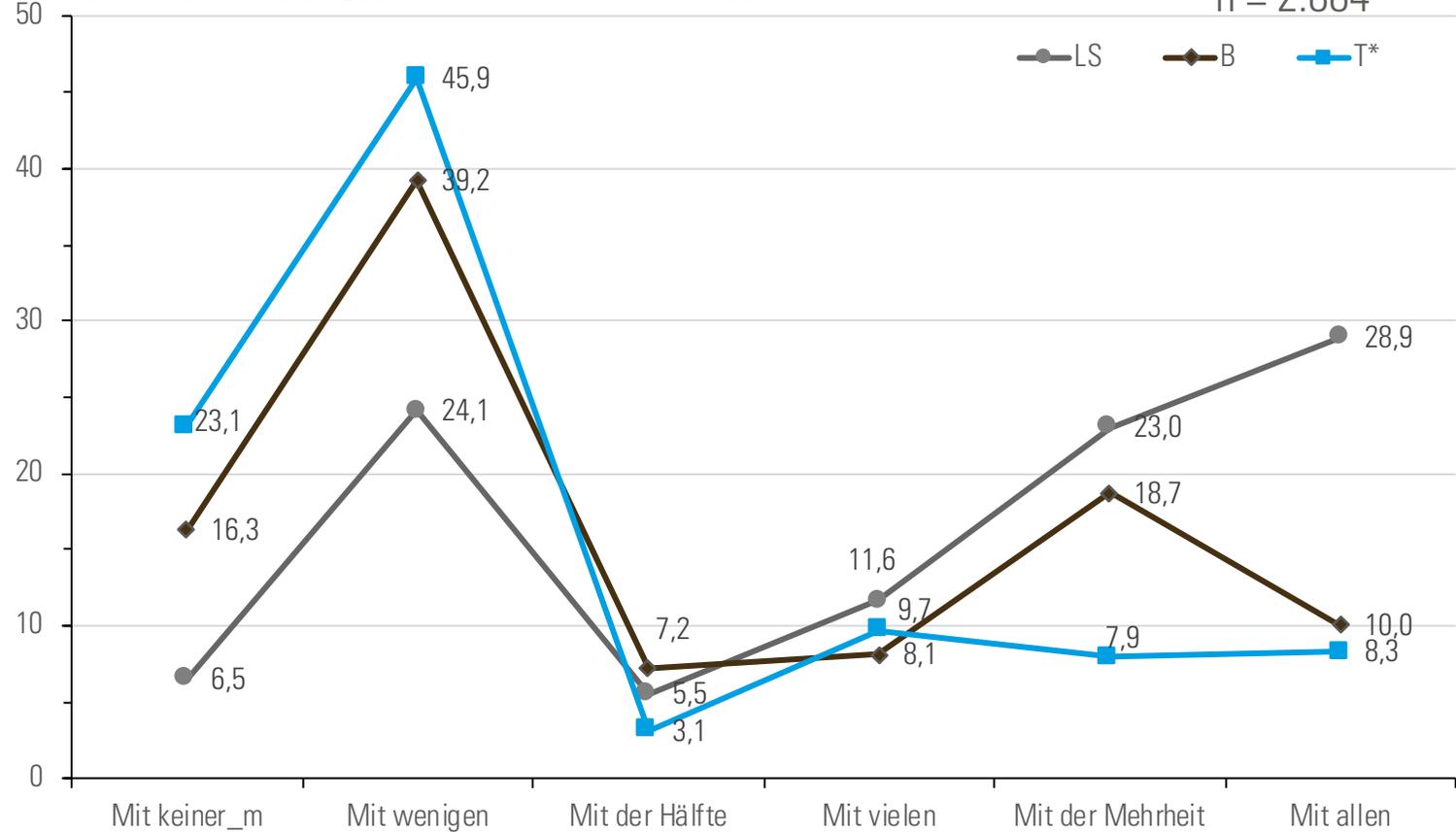
IDA[®]

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale Effekte: Umgang mit der sexuellen & Geschlechtsidentität

„Mit wie vielen Ihrer Kollegen_innen sprechen Sie offen über Ihre sexuelle Identität bzw. Geschlechtsidentität?“

n = 2.884



Mit keiner_m + mit wenigen:
 LS: 30,6%
 B: 55,5%
 T*: 69%

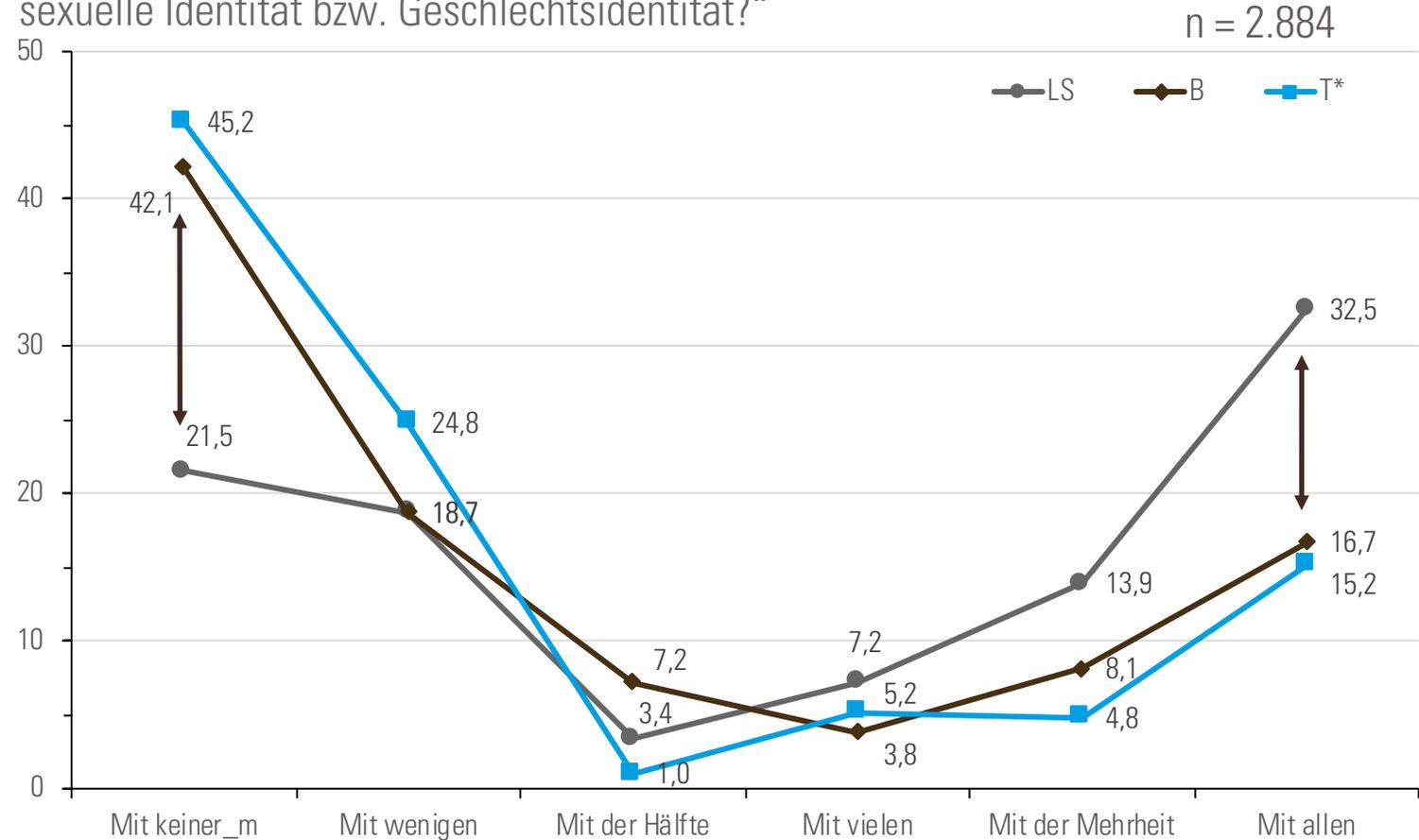


IDA®

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale Effekte: Umgang mit der sexuellen & Geschlechtsidentität

„Mit wie vielen Ihrer Führungskräfte sprechen Sie offen über Ihre sexuelle Identität bzw. Geschlechtsidentität?“





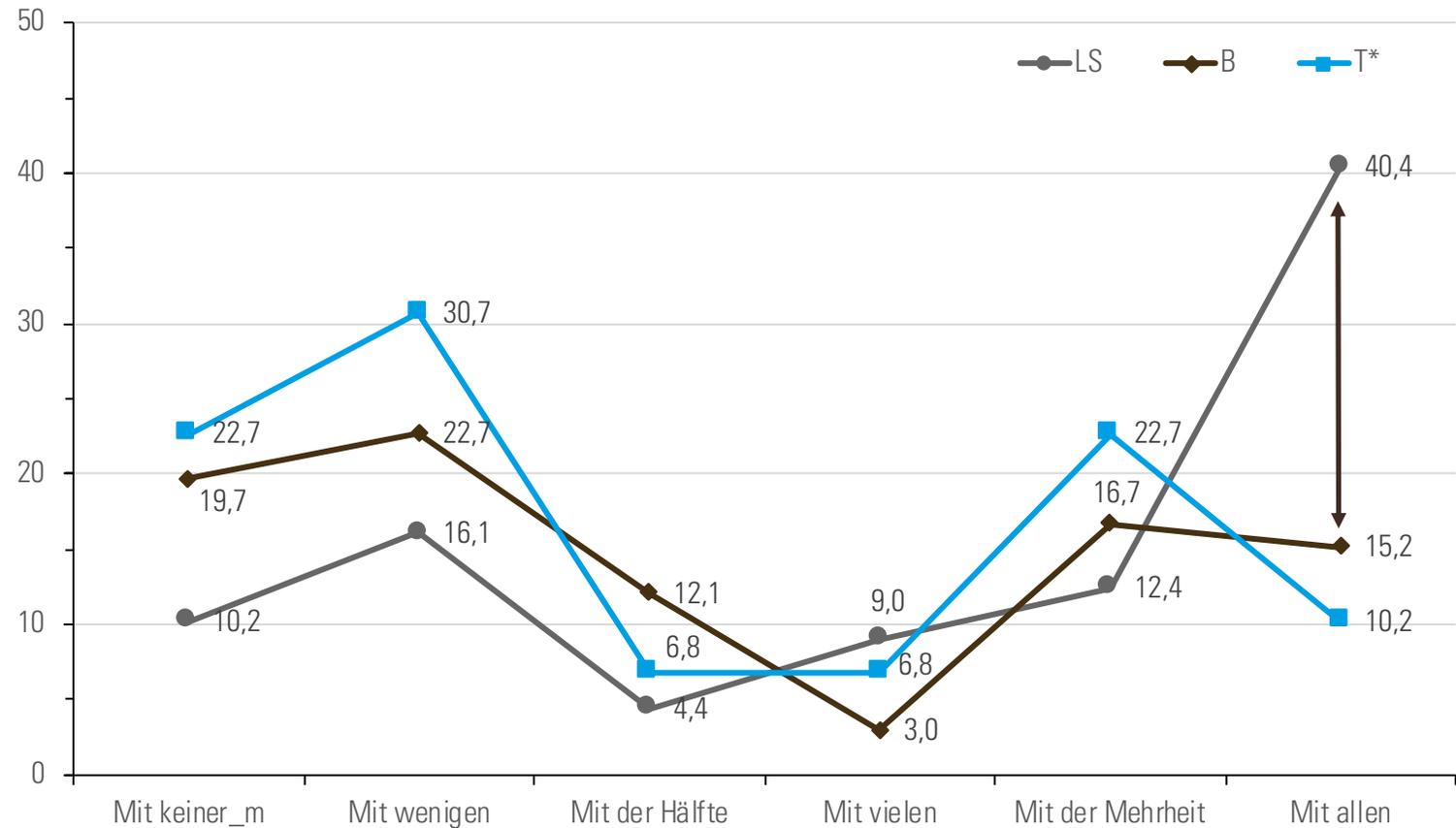
IDA[®]

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale Effekte: Umgang mit der sexuellen & Geschlechtsidentität

„Mit wie vielen Ihrer Mitarbeiter_innen sprechen Sie offen über Ihre sexuelle Identität bzw. Geschlechtsidentität?“

n = 1.039 bzw. 66 bzw. 88





IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Psychosomatische Beschwerden

Somatisierung und Suizidalität

n = 2.369

Offenheit	Somatisierung M = 0,36	Offenheit	Suizidalität M = 0,42
		geschlossen	0,55
		eher geschlossen	0,45
		eher offen	0,39
		offen	0,33

Somatisierung (BSI)
7 Items, z.B.:
Ohnmachts- oder
Schwindelgefühle, Herz- oder
Brustschmerzen etc.
Skala: Überhaupt nicht (0), ein
wenig (1), ziemlich (2), stark (3),
sehr stark (4)



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Psychosomatische Beschwerden

Somatisierung und Suizidalität

n = 2.369

Offenheit	Somatisierung M = 0,36	Offenheit	Suizidalität M = 0,42
geschlossen	0,49	geschlossen	0,55
eher geschlossen	0,40	eher geschlossen	0,45
eher offen	0,37	eher offen	0,39
offen	0,26	offen	0,33

Gedanken an den Tod und das Sterben:
Skala siehe Somatisierung



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Psychosomatische Beschwerden

Somatisierung und Suizidalität

n = 2.369

Offenheit	Somatisierung M = 0,36	Offenheit	Suizidalität M = 0,42
geschlossen	0,49	geschlossen	0,55
eher geschlossen	0,40	eher geschlossen	0,45
eher offen	0,37	eher offen	0,39
offen	0,26	offen	0,33



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Ihre Einschätzung ist gefragt!

Was meinen Sie?

- Hat sich das Ausmaß der berichteten Diskriminierungserfahrungen bei lesbischen und schwulen Befragten verändert?

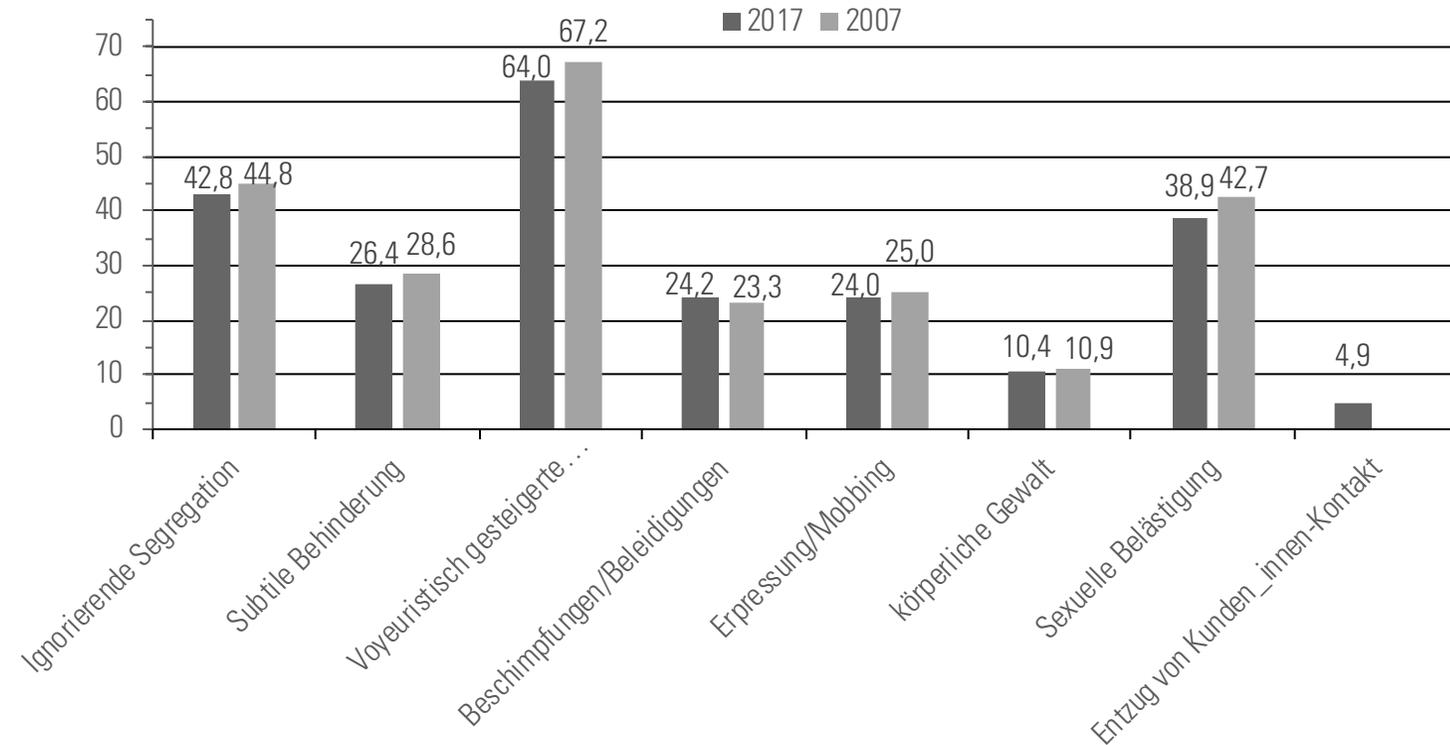


IDA®

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierung

„Wegen meiner sexuellen Identität habe ich schon erlebt:“ n = 2.362-2.378 bzw. 2.230



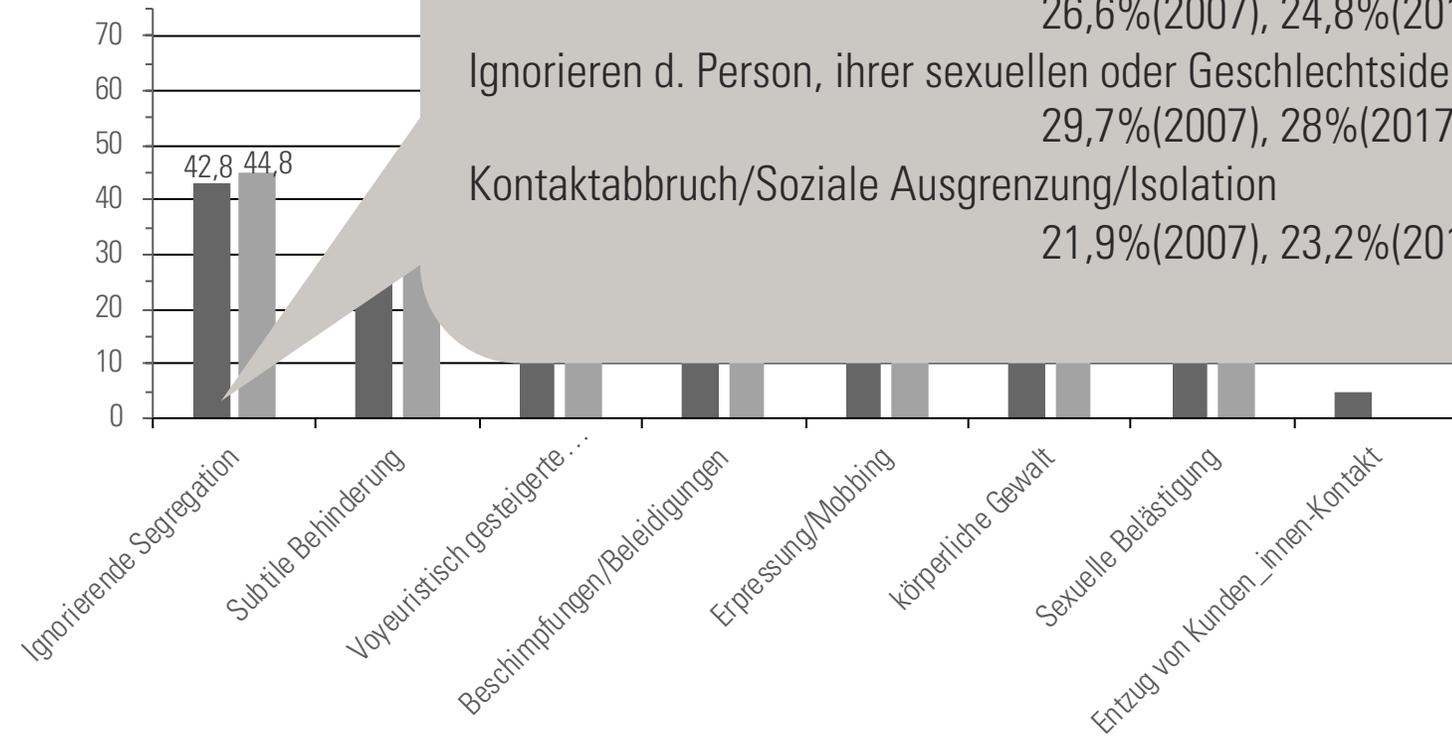


IDA®

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierung

„Wegen meiner se



Ignorierende Segregation = 3 Items:

2.230

Nicht mehr ernst genommen werden

26,6%(2007), 24,8%(2017)

Ignorieren d. Person, ihrer sexuellen oder Geschlechtsidentität

29,7%(2007), 28%(2017)

Kontaktabbruch/Soziale Ausgrenzung/Isolation

21,9%(2007), 23,2%(2017)



IDA[®]

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale & organisationale Effekte: Diskriminierung

„Wegen me...

Subtile Behinderung = 3 Items:

Arbeitsbehinderung/Karriereblockade

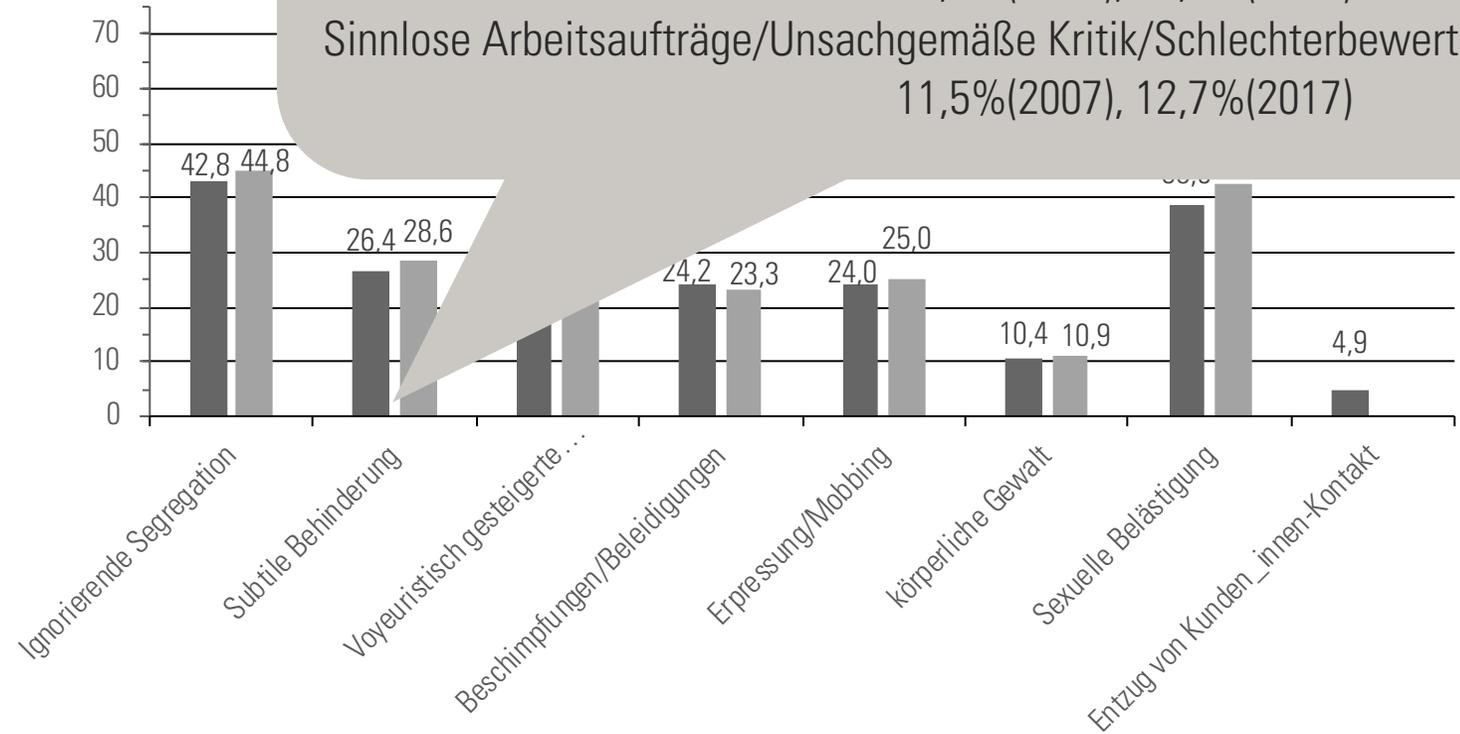
18,8%(2007), 16,8% (2017)

Weniger Informationen/Kommunikationsausschluss

17,5%(2007), 16,4%(2017)

Sinnlose Arbeitsaufträge/Unsachgemäße Kritik/Schlechterbewertung

11,5%(2007), 12,7%(2017)



230



IDA®

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierung

„sexuellen Identität habe ich schon erlebt:“ n = 2.362-2.378 bzw. 2.230

Voyeuristisch-gesteigertes Auseinandersetzen = 3 Items:

Tuscheln/Gerüchte/Lügen

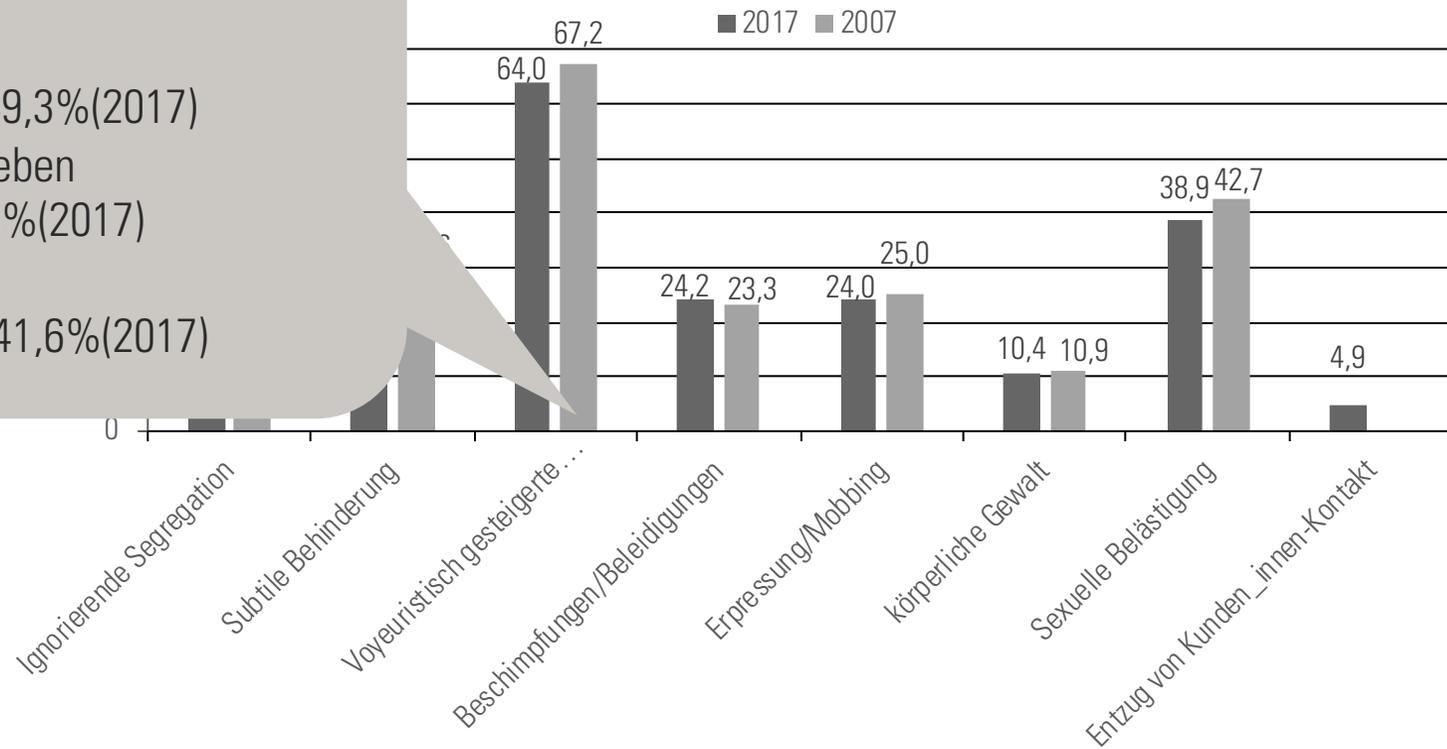
54,6%(2007), 49,3%(2017)

Unangenehmes Interesse am Privatleben

34%(2007), 36%(2017)

Imitieren/Lächerlichmachen

44,4%(2007), 41,6%(2017)





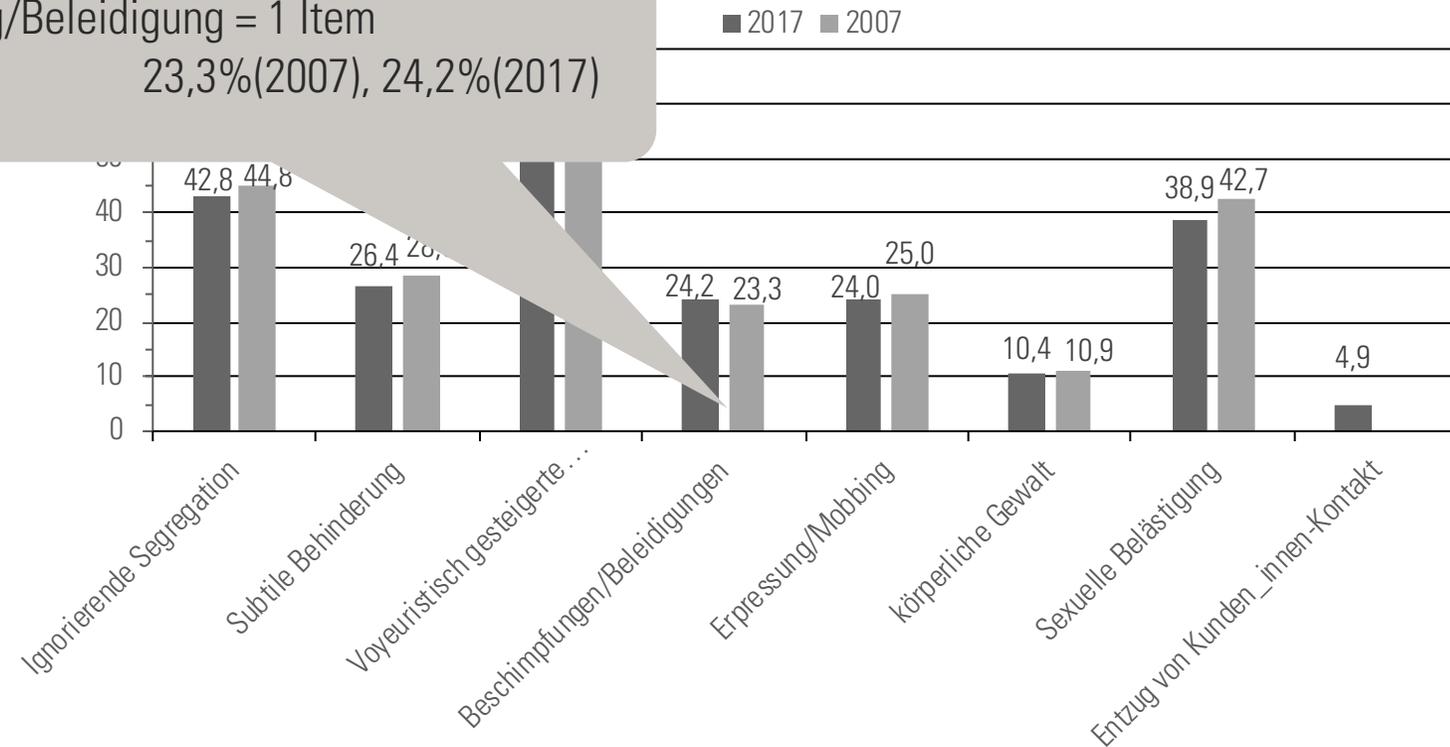
IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierung

„Wegen meiner sexuellen Identität habe ich schon erlebt:“ n = 2.362-2.378 bzw. 2.230

Beschimpfung/Beleidigung = 1 Item
23,3%(2007), 24,2%(2017)





IDA[®]

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

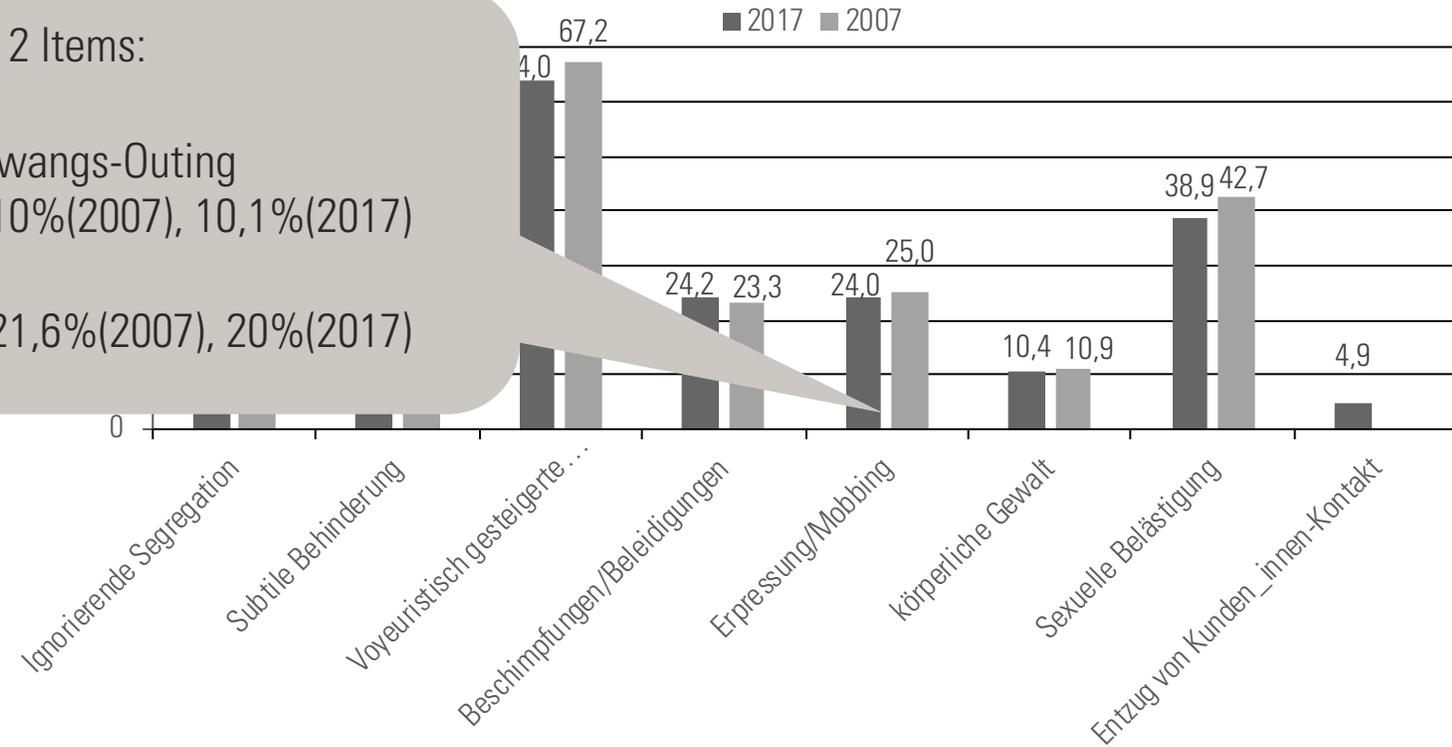
Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierung

„Wegen meiner sexuellen Identität habe ich schon erlebt:“ n = 2.362-2.378 bzw. 2.230

Erpressung/Mobbing = 2 Items:

Drohung/Erpressung/Zwangs-Outing
10%(2007), 10,1%(2017)

Mobbing/Psychoterror
21,6%(2007), 20%(2017)





IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierung

„Wegen meiner sexuellen Identität habe ich schon erlebt:“ n = 2.362-2.378 bzw. 2.230

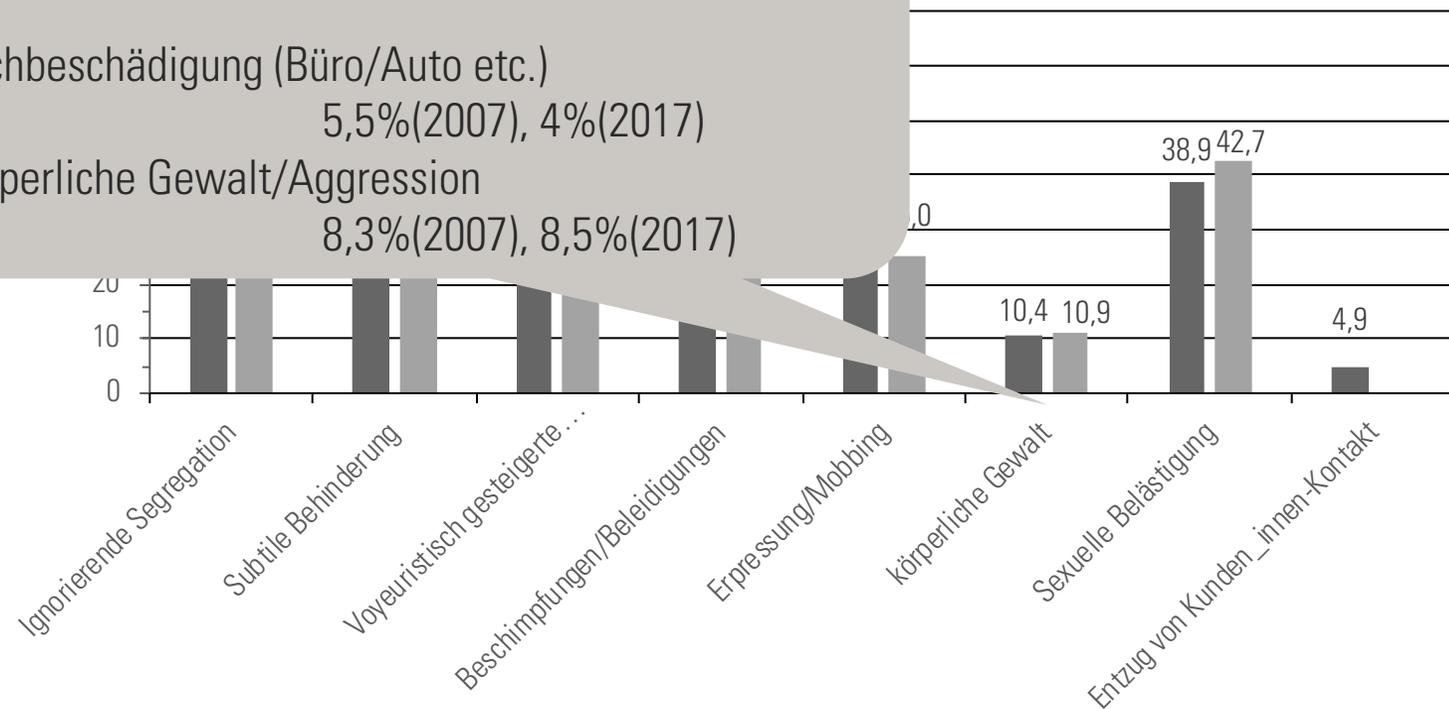
Körperliche Gewalt/Aggression = 2 Items:

Sachbeschädigung (Büro/Auto etc.)

5,5%(2007), 4%(2017)

Körperliche Gewalt/Aggression

8,3%(2007), 8,5%(2017)





IDA®

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierung

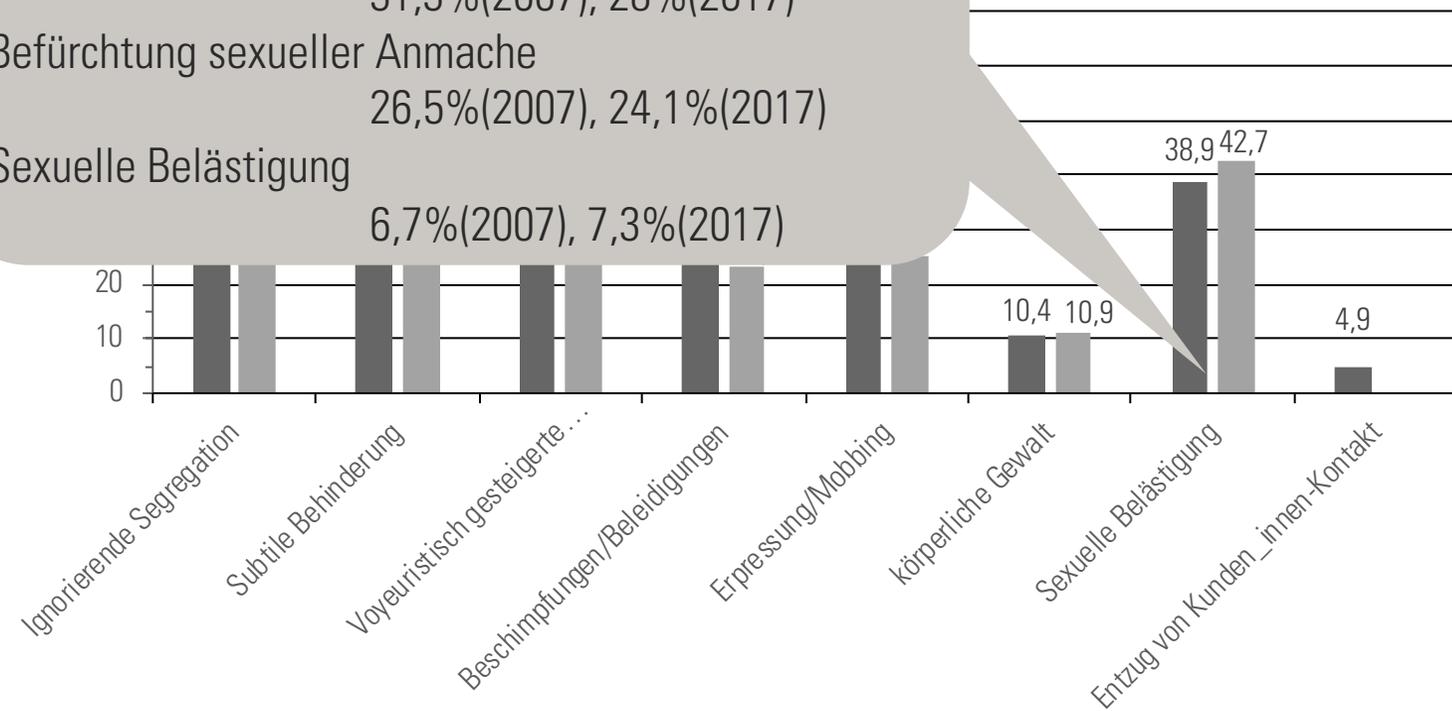
Sexuelle Belästigung = 3 Items:

Unangenehme sexuelle Anspielungen
31,3%(2007), 28%(2017)

Befürchtung sexueller Anmache
26,5%(2007), 24,1%(2017)

Sexuelle Belästigung
6,7%(2007), 7,3%(2017)

„... nicht erlebt.“ n = 2.362-2.378 bzw. 2.230



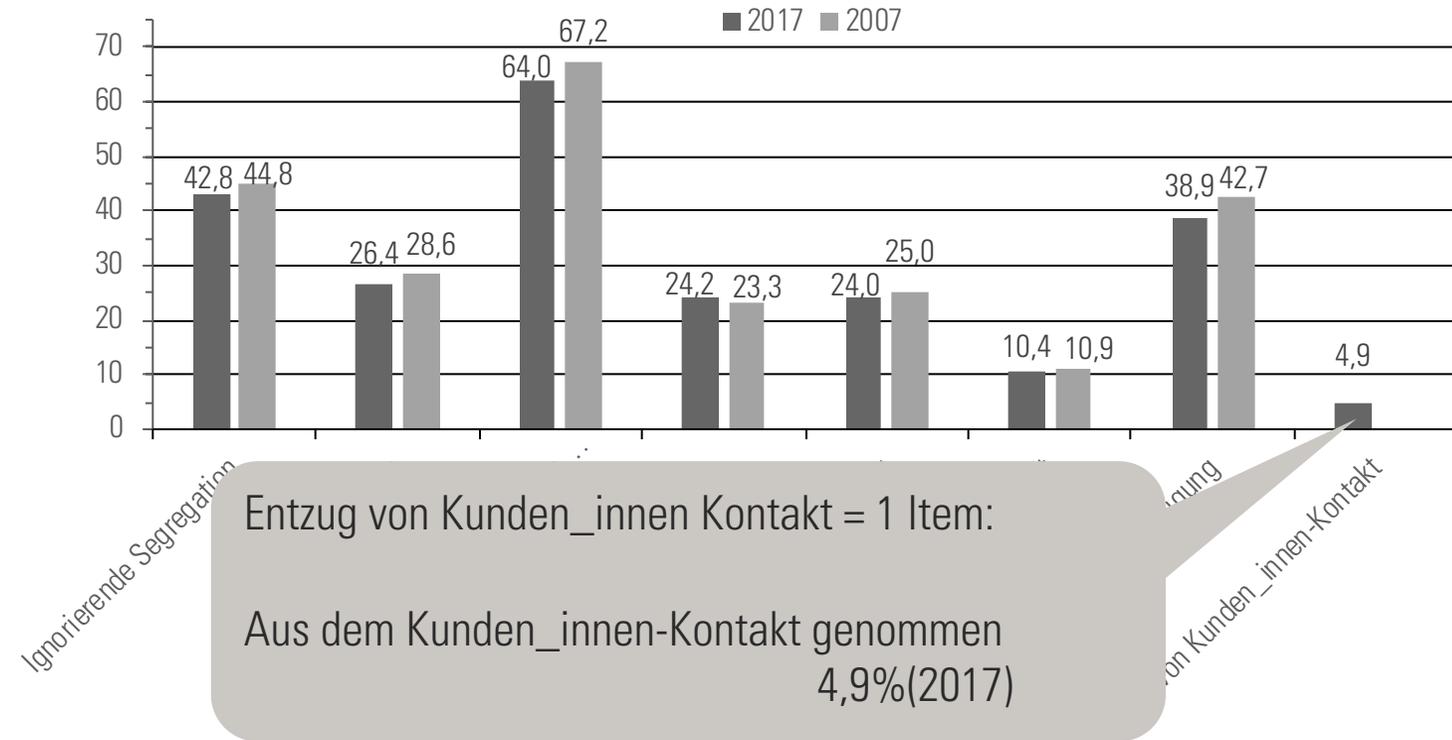


IDA®

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierung

„Wegen meiner sexuellen Identität habe ich schon erlebt:“ n = 2.362-2.378 bzw. 2.230



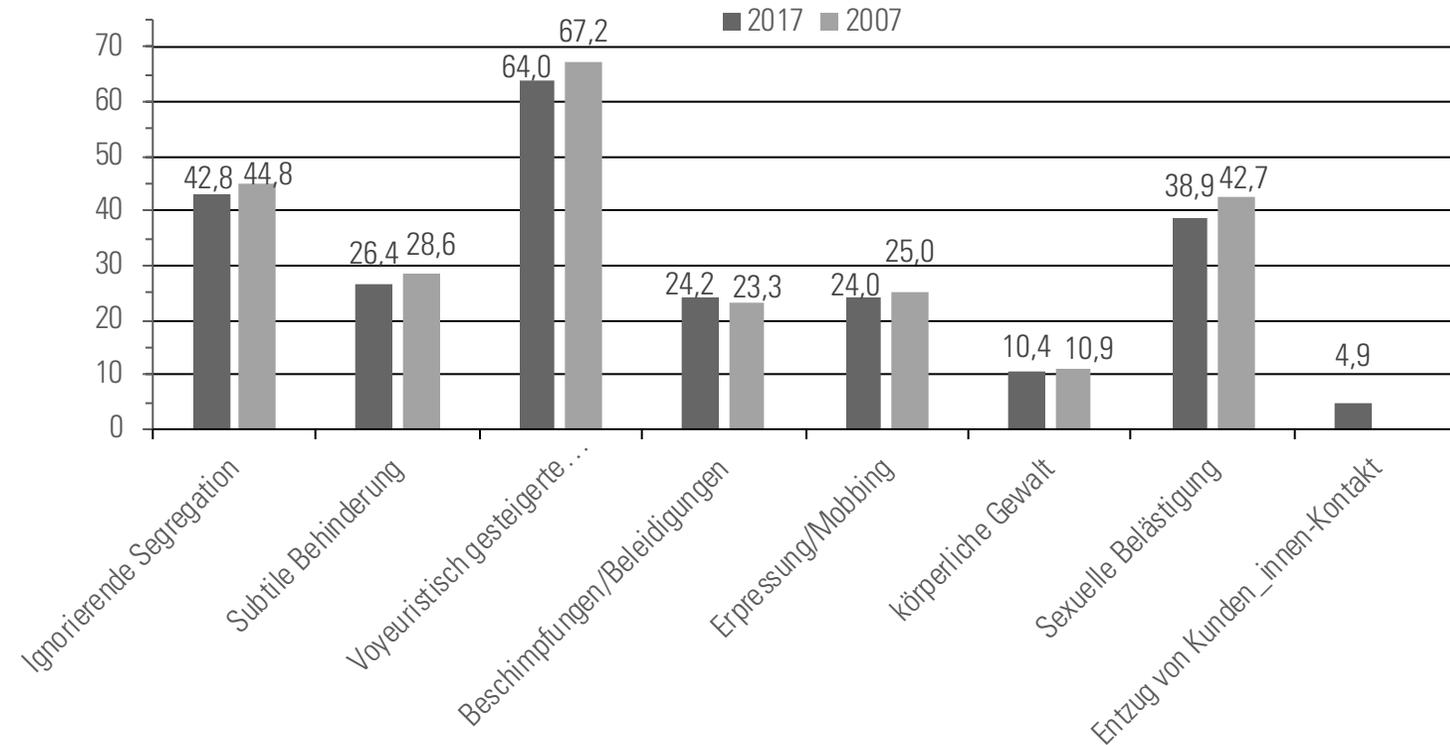


IDA®

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierung

„Wegen meiner sexuellen Identität habe ich schon erlebt:“ n = 2.362-2.378 bzw. 2.230





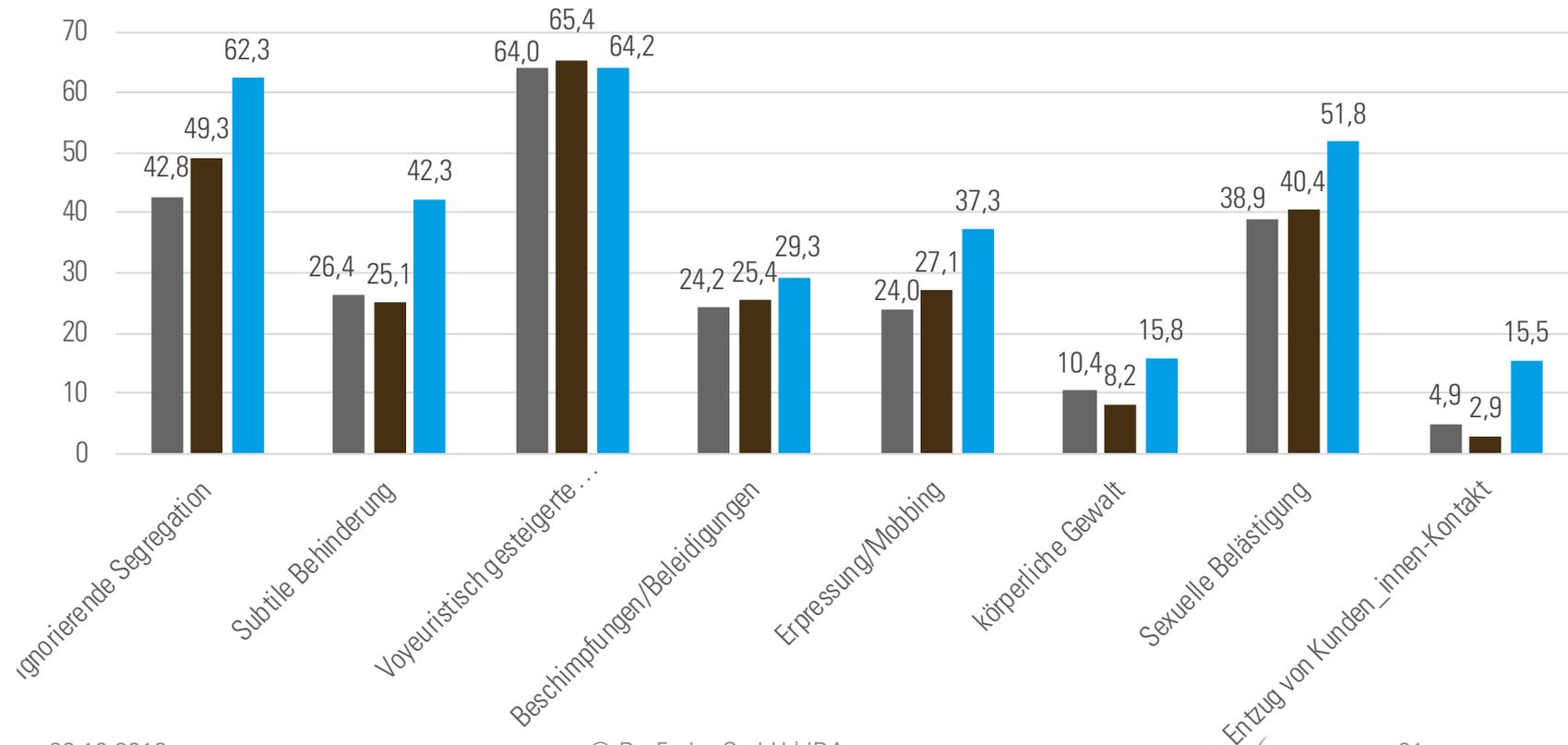
IDA[®]

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Diskriminierungserfahrungen

„Wegen meiner sexuellen bzw. Geschlechtsidentität habe ich schon erlebt:“ N = 2.884

■ LS ■ B ■ T*



Mehr als drei Fünftel können als AGG-nahe Diskriminierungen, ein Fünftel als strafrechtlich relevante Diskriminierungen beschrieben werden.



IDA[®]

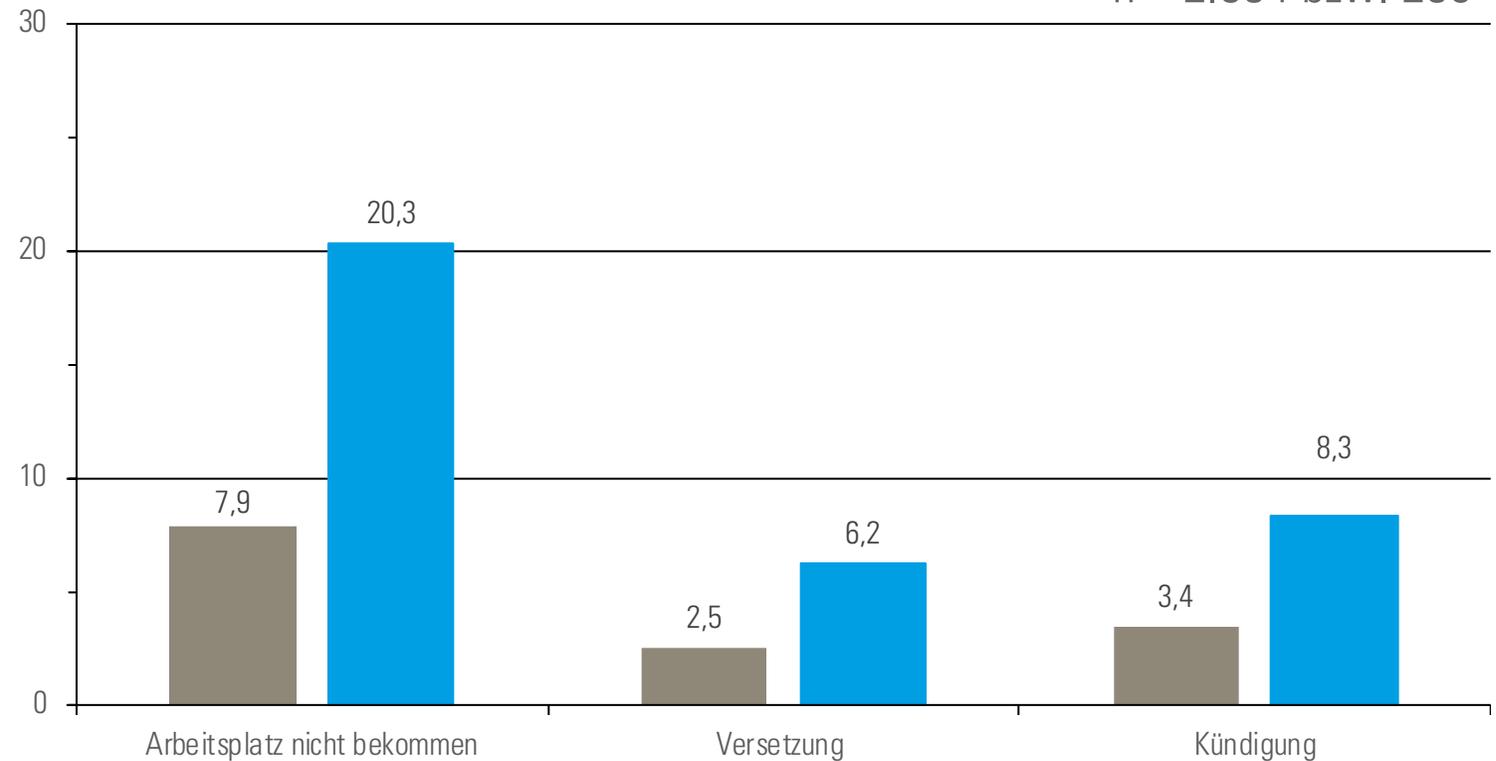
Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Arbeitsplatzrelevante Diskriminierung

„Wegen meiner sexuellen bzw. Geschlechtsidentität habe ich schon erlebt:“

■ cis ■ trans*

n = 2.594 bzw. 290



Insgesamt
11,5% der Cis- und 25,5% der
Trans*-Befragten haben direkt
Arbeitsplatzrelevante
Diskriminierung erlebt.



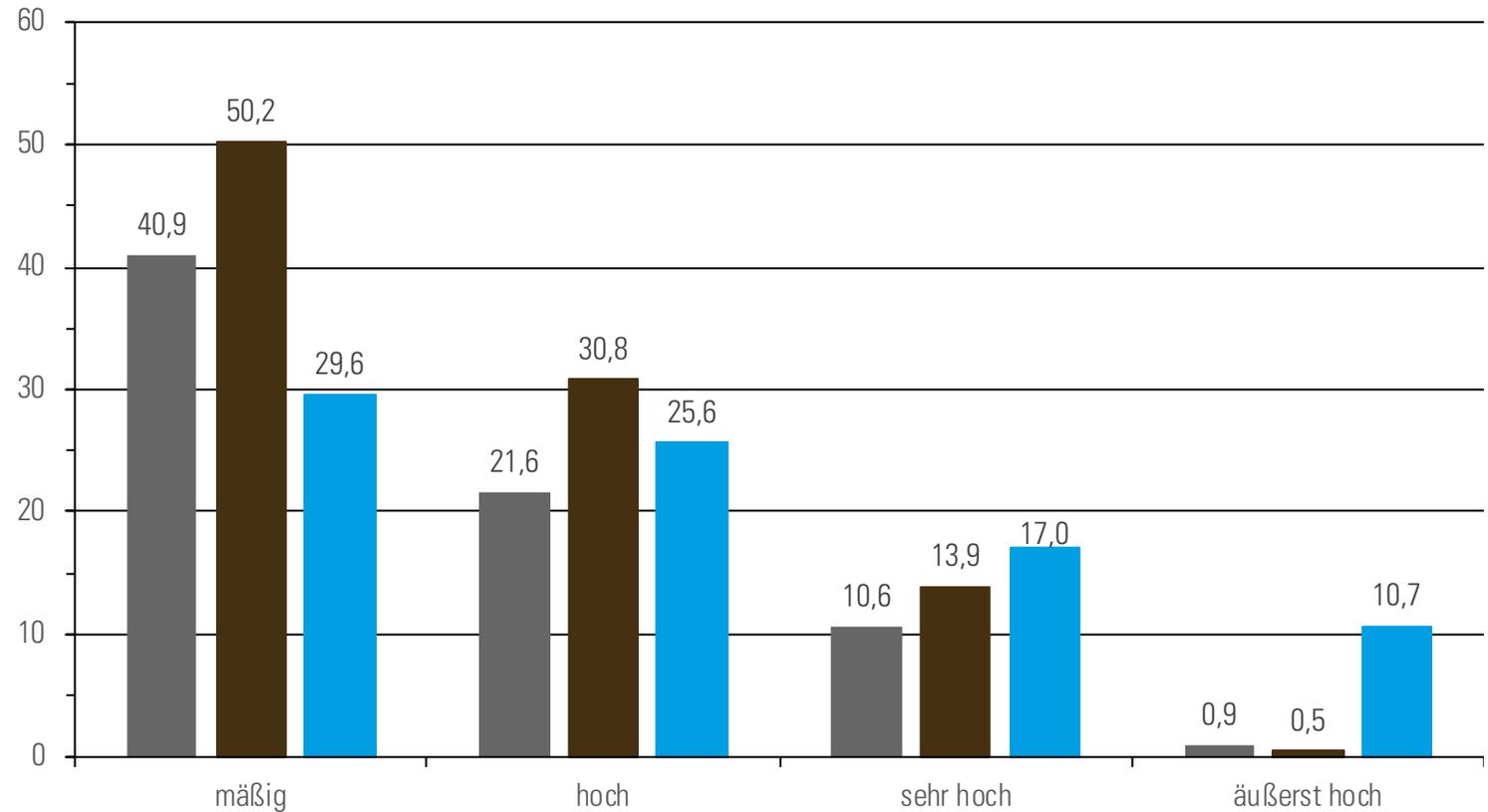
IDA®

Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Diskriminierungsindex

■ LS ■ B ■ T*

N = 2.884



Insgesamt
74% der LS-, 83% der Trans*
und 95,5% der bisexuellen
Befragten haben in mindestens
einer Form Diskriminierung
erlebt.

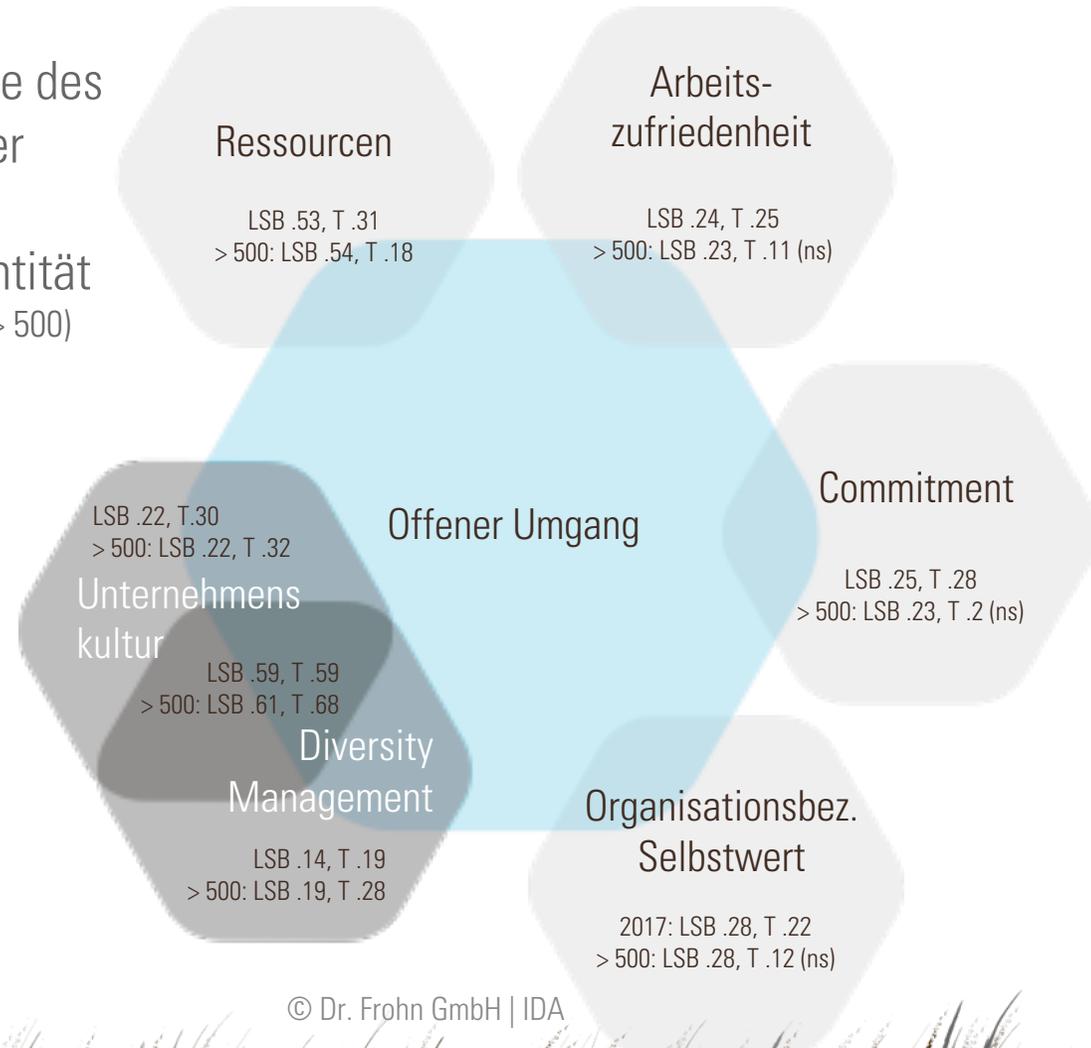


IDA®

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Intrapersonale & -organisationale Effekte: Positive Auswirkungen

Zusammenhänge des
Umgangs mit der
sexuellen und
Geschlechtsidentität
(Unternehmensgröße > 500)



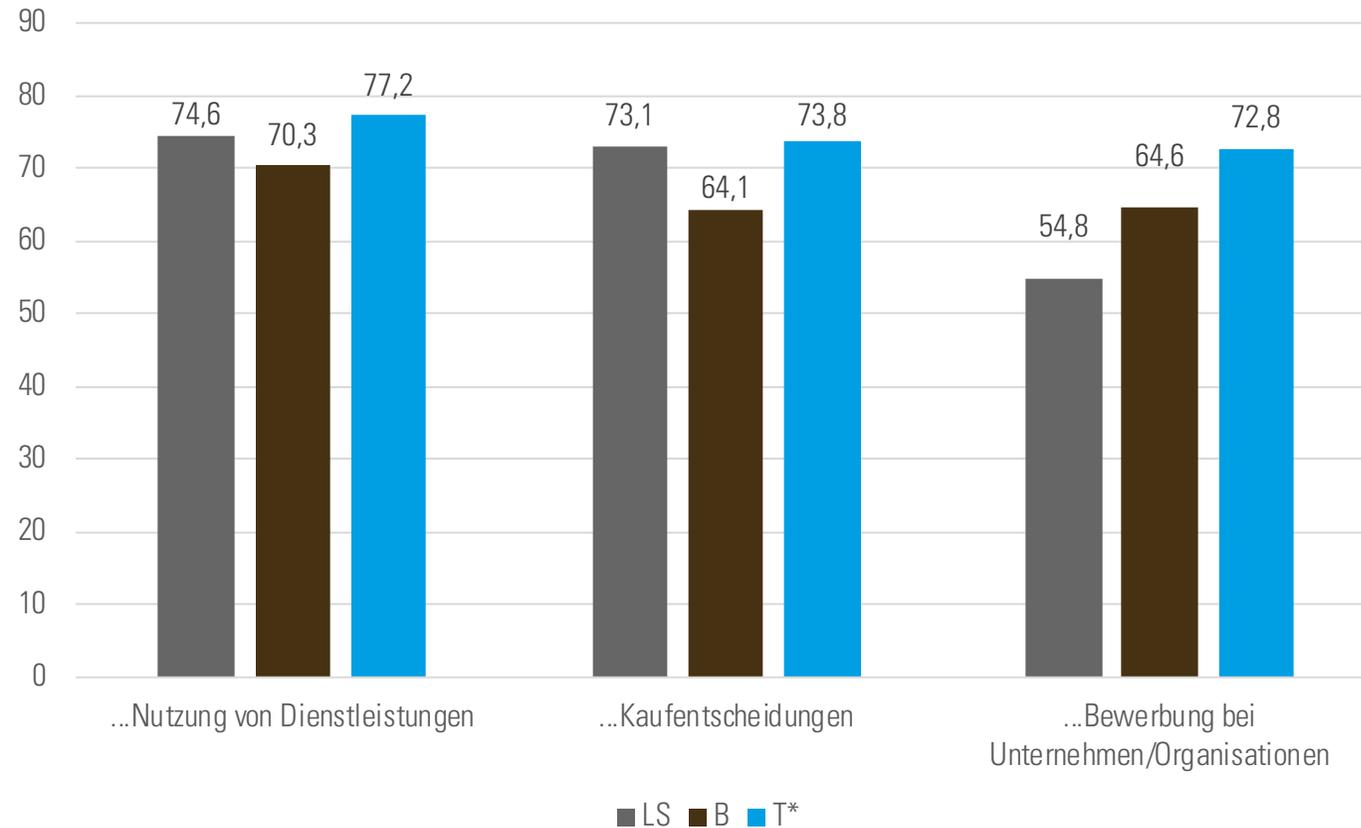


IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Extraorganisationalle Effekte

Bevorzugung bei...





IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Gesamtbetrachtung

Quintessenz etwa fünfzehnjähriger Forschung im Thema

- Offenheit LS-Beschäftigter steigt in Dekaden
- Offenheit B- und T*-Beschäftigter deutlich geringer, I* noch unterforscht!
- Diskriminierungserleben nicht wesentlich reduziert
- Offenheit und Diskriminierung haben erhebliche Auswirkungen
 - Psychosomatische Beschwerden
 - Ressourcen, Arbeitszufriedenheit, Commitment und organisationsbezogener Selbstwert
- Zentrale Stellschraube (sowohl gegen Diskriminierung und für Offenheit) ist die Unternehmenskultur hinsichtlich LSBT*I*-Diversity
- Mehr ressourcenorientierte Perspektive auf LSBT*I*-Personen (inklusive in der Forschung) wünschenswert



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Praxisanregungen

Diversity-bewusste, inklusive Kommunikation

—— Ziel: Offenheit für Vielfalt transportieren

Awareness-Workshops für Führungskräfte

—— Ziel: Sensibilisierung und konkrete Handlungsideen

LSBT*I*-sensitive Schulungsmaßnahmen

—— Ziel: Berücksichtigung der Vielfalt der Beschäftigten

Angebote für LSBT*I*-Beschäftigte: Workshop, Beratung, Coaching

—— Ziel: Selbststärkung und Leistungsfähigkeit

Leitfaden für Transitionsprozesse („transition guidelines“)

—— Ziel: Prozessklarheit und Sicherheit für alle Akteure_innen



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Praxisanregungen

Diversity-bewusste, inklusive Kommunikation

— Ziel: Offenheit für Vielfalt transp

Awareness-Workshops für Führungskräfte

— Ziel: Sensibilisierung und konkrete

LSBT*I*-sensitive Schulungsmaßnahmen

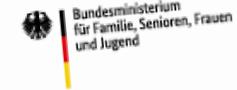
— Ziel: Berücksichtigung der Vielfalt d

Angebote für LSBT*I*-Beschäftigte: Works

— Ziel: Selbststärkung und Leistungsfä

Leitfaden für Transitionsprozesse („transiti

— Ziel: Prozessklarheit und Sicherheit f



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Gutachten: Geschlechtliche Vielfalt im
öffentlichen Dienst. Empfehlungen zum
Umgang mit Angleichung und Anerkennung
des Geschlechts im öffentlichen Dienst

Begleitmaterial zur Interministeriellen Arbeitsgruppe
Inter- & Transsexualität – Band 10. Berlin



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

DANK PROUT AT WORK
Bestellung möglich unter:
[http://www.diversity-
institut.info/studien_ida.html](http://www.diversity-institut.info/studien_ida.html)

Literatur

- Frohn, D., Meinhold, F. & Schmidt, C. (2018). *Executive Summary: Out im Office?!* München: PROUT AT WORK-Foundation (Hrsg.).
- Frohn, D., Meinhold, F. & Schmidt, C. (2018). *Executive Summary: Out at the Office?!*. Munich: PROUT AT WORK-Foundation (ed.).
- Frohn, D., Meinhold, F. & Schmidt, C. (2017). „Out im Office?!“ Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. Köln: IDA (Hrsg.).
- Frohn, D. (2016). Mediation: Ein humanistisch-systemisches Verfahren - bewährt in klassischen und hilfreich in innovativen Kontexten. *Gesprächspsychotherapie und Personzentrierte Beratung*, 2/16, 73-78.
- Frohn, D. (2015). Regenbogenfamilien. Praxisorientierte Empfehlungen basierend auf der Studie "Wir sind Eltern!" zur Lebenssituation Kölner Regenbogenfamilien. *Verhaltenstherapie & psychosoziale Praxis*, 47. Jg. (1), 63-76.
- Frohn, D. (2014). Die Arbeitssituation von LSBT*-Beschäftigten. Reanalyse einer Online-Befragung unter differenzieller Perspektive. *Zeitschrift für Sexualforschung*, 4/2014. 27
- Frohn, D. (2014). Homosexualität in Arbeit und Wirtschaft. In F. Mildenerger, J. Eves, R. Lautmann & J. Pastöser (Hrsg.), *Was ist Homosexualität? Forschungs-geschichte, gesellschaftliche Entwicklungen und Perspektiven* (S. 477-511). Hamburg: Männerschwarm.
- Frohn, D. (2013) Subjektive Theorien von LSBT*-Beschäftigten zum Umgang mit ihrer sexuellen bzw. ihrer Geschlechtsidentität im Kontext ihrer beruflichen Tätigkeit – eine explorative qualitative Studie. *Forum Qualitative Sozialforschung*. <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1933>
- Frohn, D. (2012). Erfolg in allen Dimensionen. Ungenutzte Potenziale: Die sexuelle Identität als Bestandteil eines ganzheitlichen Diversity Managements (Gastbeitrag). *Personalszene*, 15/2012, 5.



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Literatur

- Frohn, D. (2012). „LGBT*-Experten_innen-Pool“ Ein Workshop zum Benefit von LGBT*-Netzwerken und besonderen Potenzialen von LGBT*-Mitarbeitern_innen – Ergebnisbericht. Köln: Eigene Veröffentlichung.
- Frohn, D., Herbertz-Floßdorf, M. & Wirth, T. (2011). Wir sind Eltern! Eine Studie zur Lebenssituation von Kölner Regenbogenfamilien. Köln: Stadt Köln (Hrsg.'in).
- Frohn, D. & Stärke, P. (2008). The situation concerning homophobia and discrimination on grounds of sexual orientation in Germany. National Report. Brussels: European Union Agency for Fundamental Rights (Ed.).
- Frohn, D. (2007). „Out im Office?!“ Sexuelle Identität, (Anti-) Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. Köln: Schwules Netzwerk (Hrsg.), gefördert vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration in Nordrhein-Westfalen.
- Frohn, D. (2006). Ahne oder Erbe?! In jedem Fall verwandt... Zu den Zusammenhängen von Aufklärung zu lesbi-schwulen Lebensweisen und Diversity Management. In M. Pietzonka & T. Wilde (Hrsg.), Queer school. Schwule und Lesben machen Schule (S. 83-98). Göttingen: Edition Waldschlösschen.
- Frohn, D. (2005). Subjektive Theorien von Lesben und Schwulen zum Coming Out – Eine explorative Studie. In Vorstand des Psychologischen Instituts (Hrsg.), Kölner psychologische Studien. Beiträge zu einer natur-, kultur-, sozialwissenschaftlichen Psychologie, Jahrgang X, Heft 1 (S. 19-63). Köln: Vorstand des Psychologischen Instituts.
- Meinhold, F. & Frohn, D. (2016). Daily Work Out?!: The Relationship Between Self-Representation, Degree of Openness About One's Gay or Lesbian Identity, and Psychological Stress in the Workplace. In T. Köllen (ed.), Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations. Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity (pp. 321-338). Wien: Springer.



IDA[®]

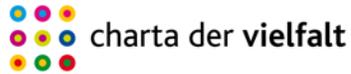
Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Philosophie des IDA

„Menschliche Vielfalt wahrnehmen, respektieren und wertschätzen zu können, ist die Grundlage gesellschaftlicher Entwicklungsfähigkeit.“ [Dominic Frohn]

Das »IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung« ist eine Organisationseinheit der Dr. Frohn GmbH.

Unterzeichnerin der



Einige Projekte wurden gefördert durch die



Die Philosophie des IDA basiert auf einer achtsamen und respektvollen Haltung gegenüber der Vielfalt des Lebens. Unser Menschenbild ist durch die Humanistische Psychologie geprägt, sodass der Fokus auf die Potenziale des Individuums einen zentralen Bestandteil unseres Arbeitens darstellt. Dieser Fokus wird ergänzt um die Grundannahme, dass Menschen danach streben, diese – ihre – Möglichkeiten zu verwirklichen. Dabei bemühen wir uns in unserer Forschung stets auch, systemische Perspektiven zu berücksichtigen, um noch umfassender den Kontext bzw. das System, in dem Menschen miteinander leben, und die daraus resultierenden Interaktionsmuster sowie Wechselwirkungsprozesse einzubeziehen.

So sehen wir uns nicht nur als Wissenschaftler_innen, die nach neuen Erkenntnissen streben, sondern auch als Partner_innen, die Menschen dabei unterstützen, den Blick auf Potenziale und Ressourcen zu richten, um ihr Leben für sie persönlich stimmig und passend zu gestalten.

Daraus ergibt sich eine Kultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist und die die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb wie auch außerhalb unserer Organisation anerkennt und jede Diskriminierung von Mitarbeiter_innen, Kunden_innen, Kooperationspartnern_innen etc. wegen ihrer geografischen oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der religiösen oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität unterbindet.

Wir haben es uns zum Ziel gesetzt, durch unsere Forschungsbeiträge und die daraus resultierenden praktischen Implikationen einen positiven Umgang mit der Diversität in der Gesellschaft zu fördern und Diskriminierungstendenzen entgegenzuwirken. Das IDA steht daher ausdrücklich für die nachhaltige Entwicklung von Chancengleichheit im Zusammenhang mit den genannten Identitätsdimensionen.

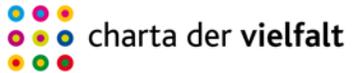


IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Das »IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung« ist eine Organisationseinheit der Dr. Frohn GmbH.

Unterzeichnerin der



Einige Projekte wurden gefördert durch die



Profil Prof. Dr. Dominic Frohn

Als Geschäftsführer der Dr. Frohn GmbH ist Dominic Frohn einerseits wissenschaftlicher Leiter des IDA | Instituts für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung. Andererseits erfüllt er in der Organisationseinheit „Dominic Frohn | Gemeinsam Entwicklung gestalten.“ die Funktion als Berater, Coach, Mediator und Trainer.

Parallel zu dieser Tätigkeit unterrichtet er als Professor für Wirtschaftspsychologie Studierende an der Hochschule Fresenius in Köln in differenzieller Psychologie sowie Beratungspsychologie und Coaching.

Weiterhin ist er Leiter des Zentrums für Ausbildung in Mediation sowie Mitglied im Leitungsteam der Coaching-Ausbildung im INeKO-Institut an der Universität zu Köln.

Vor dem Hintergrund seiner Spezialisierung auf Arbeits- und Organisations- sowie Gesundheitspsychologie ist ihm die Arbeit in verschiedenen Organisationen vertraut. Einen besonderen Fokus legt Herr Frohn auf die Zusammenhänge von Diversity- und Health-Management mit ihren Implikationen für die Gesundheit sowie das Leistungspotenzial von Mitarbeitern_innen und Führungskräften.

Seine praktischen Erfahrungen in einem internationalen Konzern sowie in leitender Funktion bei einem bundesweit agierenden Gesundheitsdienstleister für Wirtschaftsunternehmen werden ergänzt durch seine wissenschaftliche Expertise, die auf seiner Sozialisation in quantitativer und qualitativer Forschung an der Universität zu Köln resultiert. Die Kombination aus wissenschaftlicher Fundierung und konkreter praktischer Anwendungserfahrung bildet die Grundlage für seine maßgeschneiderten state-of-the-art-Vortrags- und Trainingskonzepte. Im Beratungs-, Coaching- und Mediationskontext besticht Dominic Frohn durch seinen konsequent ressourcen- und kompetenzorientierten Blick, seine lösungsorientierte, bisweilen pragmatische und gleichzeitig respektvolle Grundhaltung und seine Achtsamkeit für Diversity-Aspekte.



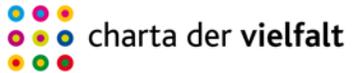
IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Profil Prof. Dr. Dominic Frohn

Das »IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung« ist eine Organisationseinheit der Dr. Frohn GmbH.

Unterzeichnerin der



Einige Projekte wurden gefördert durch die



Qualifikationen

- Professor für Wirtschaftspsychologie an der Hochschule Fresenius
- Dr. rer. medic. [Universität zu Köln]
- Diplom-Psychologe [Universität zu Köln]

- Lizensierter Ausbilder für Mediation (gemäß den Kriterien des Bundesverbands Mediation [BM])
- Hypnosystemische Beratung und Therapie (gemäß den Kriterien der Milton H. Erickson Gesellschaft e.V. [MEG])
- Systemisches Coaching und Veränderungsmanagement (gemäß den Kriterien der systemischen Gesellschaft e.V. [SG])
- Mediation (gemäß den Kriterien der führenden Bundesverbände [BM und BMWA])
- Klientenzentrierte Psychotherapie (gemäß den Kriterien der Gesellschaft für wiss. Gesprächspsychotherapie e.V. [GwG])



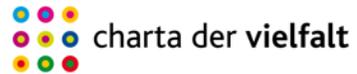
IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Kontakt

Das »IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung« ist eine Organisationseinheit der Dr. Frohn GmbH.

Unterzeichnerin der



Einige Projekte wurden gefördert durch die



Dr. Frohn GmbH
IDA | Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung
Hansaring 11 | 50670 Köln

Prof. Dr. Dominic Frohn
Michael Wiens
Sarah Buhl
Milena Peitzmann

Tel.: 0221 340 11 33
Fax: 0221 340 07 04

info@diversity-institut.info
www.diversity-institut.info



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Alle dabei?!

Eine Organisationskultur ganzheitlich
und professionell gestalten.

Workshop | 29.10.2019

Fachtag | Diversität in der Verwaltung leben - Herausforderungen als Chance

Dominic Frohn
Sophie Ruby



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Vorstellung Teilnehmende

Kurze Aufstellung anhand folgender Leitfragen:

- Ich arbeite im Bereich/Kontext...
 - Personal/Recht
 - (Frauen-/Gleichstellungs-/Diversity-)Beauftragte/Beschwerdestelle
 - Betriebs-/Personalrat, Gewerkschaft
 - Fachreferat
 - NRO
 - Weitere



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Vorstellung Teilnehmende

Kurze Aufstellung anhand folgender Leitfragen:

- Ich habe Fach-/Personalverantwortung:
 - Nein, Fachverantwortung, Personalverantwortung, Beides
- Ich hatte schon einmal in meinem beruflichen Kontext mit dem Thema sexuelle Identität zu tun.
 - ja, nein
- Ich hatte schon einmal Kontakt zu einer Trans*- oder Inter*-Person.
 - ja, nein



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Vorstellung Teilnehmende

Vorstellung in 2er-Dialog:

- Wo genau arbeite ich? Was ist meine Funktion?
- Aus dem Vormittag beschäftigt mich noch oder mich hat mich überrascht...?
- Folgende Frage/n würde ich gern heute hier im Workshop für mich klären...



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Workshopeinheit

Welche Auswirkungen hat ein offener bzw. verschlossener Umgang mit der sexuellen bzw. Geschlechtsidentität im Kontext von Arbeit

- auf die Person selbst,
- das Team, in dem sie arbeitet sowie
- auf die Organisation als Ganzes?



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Praxisanregungen

Diversity-bewusste, inklusive Kommunikation

—— Ziel: Offenheit für Vielfalt transportieren

Awareness-Workshops für Führungskräfte

—— Ziel: Sensibilisierung und konkrete Handlungsideen

LSBT*I*-sensitive Schulungsmaßnahmen

—— Ziel: Berücksichtigung der Vielfalt der Beschäftigten

Angebote für LSBT*I*-Beschäftigte: Workshop, Beratung, Coaching

—— Ziel: Selbststärkung und Leistungsfähigkeit

Leitfaden für Transitionsprozesse („transition guidelines“)

—— Ziel: Prozessklarheit und Sicherheit für alle Akteure_innen



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Praxisanregungen

Diversity-bewusste, inklusive Kommunikation

— Ziel: Offenheit für Vielfalt transpo

Awareness-Workshops für Führungskräfte

— Ziel: Sensibilisierung und konkrete

LSBT*I*-sensitive Schulungsmaßnahmen

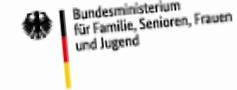
— Ziel: Berücksichtigung der Vielfalt d

Angebote für LSBT*I*-Beschäftigte: Works

— Ziel: Selbststärkung und Leistungsfä

Leitfaden für Transitionsprozesse („transiti

— Ziel: Prozessklarheit und Sicherheit f



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Gutachten: Geschlechtliche Vielfalt im
öffentlichen Dienst. Empfehlungen zum
Umgang mit Angleichung und Anerkennung
des Geschlechts im öffentlichen Dienst

Begleitmaterial zur Interministeriellen Arbeitsgruppe
Inter- & Transsexualität – Band 10. Berlin



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Gute Beispiele [intern]

- LSBT*I*-Ansprechpartner_innen
- Diversity-bewusste, inklusive Kommunikation
- Awareness-Trainings für Führungskräfte, Personalverantwortliche, Personalräte_innen
- Beratung, Coaching, Workshops für LSBT*I*-Beschäftigte
- LSBT*I*-sensitive Schulungsmaßnahmen allgemein
- Leitfaden für Transitionsprozesse
- Angepasste Formulare (auch extern)



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Best Practise Beispiele

Bundesministerium der Verteidigung:
management attention aufs Thema!

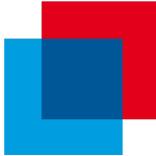




IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Best Practise Beispiele

**HAN
NOV
ER** 

Landeshauptstadt Hannover:
Zweitägiges gendergemischtes
Seminarkonzept zu LSBT*I*-Diversity -
ausgerollt auf alle Führungskräfte sowie
Spezialisten_innen und Personalräte_innen



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Best Practise Beispiele



- Preisträgerin des Max-Spohr-Preises 2010
- Vielzahl an Aktivitäten
 - Offenheit auch in der Außendarstellung
 - EAGLE @ IBM
 - reverse mentoring
 - Straight Ally Aufkleber
 - Voluntary Self-Identification Program



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Gute Beispiele [extern]

- Angepasste Formulare (auch intern)
- Sensibilisierung für Mitarbeitende aller pädagogischer Einrichtungen
- Schulung von Mitarbeitenden in Jugendämtern
- Überprüfung der Prozesse zur Stiefkindadoption
- Umgang mit Bürgern_innen durch Mitarbeitende des Standesamtes
- Sensibilisierung von Mitarbeitenden in Wohn- und Pflegeeinrichtungen



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Best Practise Beispiele

PENATEN Instagram Post 2019:
Pride and proud! Es kann nie
genug Liebe auf dieser Welt
geben, oder?



penaten



Wir werden dich immer lieben –
egal, wen du mal lieben wirst!



Gefällt hirschfeldstiftung und 213 weiteren
Personen

penaten Pride and proud! Es kann nie genug Liebe
auf dieser Welt geben, oder? 🏳️‍🌈 #pride



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Best Practise Beispiel

Mit zwei Sondermarken
„Gesellschaftliche Vielfalt“
feiern die Schweizer und die
liechtensteinische Post
gemeinsam das 50. Jubiläum
des Stonewall-Aufstands in
New York.

<https://www.queer.de/bild-des-tages.php?einzel=2786>



Bild: Schweizerische Post



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Abschluss

Kurze Aufstellung anhand folgender Leitfragen
mit Antworten auf einer Skala von 1 bis 10:

- In welchem Ausmaß konnte ich für mich heute meine Fragen klären?
- Wie schätze meine Möglichkeiten ein, einen Beitrag zu einer ganzheitlichen und professionellen Organisationskultur zu leisten?
- Wie motiviert bin ich, ab morgen einen Beitrag zu einer ganzheitlichen und professionellen Organisationskultur zu leisten?



IDA[®]

Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Vielen Dank!