SHORTFACTS

ANDREDE PERSÖNLICH

So neutral wie möglich.

Am besten ist beim persönlichen Gespräch eine Anrede/Begrüßung mit "Guten Tag Vorname Nachname". Generell kann man auch direkt im Gespräch jede Person fragen, wie sie angesprochen werden möchte, da man dies anhand der Stimme, des Namens, der Kleidung oder anderen Merkmalen nicht per se beurteilen kann. Auch hier ist empfehlenswert die eigene Anrede/das eigene Pronomen vorzustellen und gleichzeitig Bewusstsein dafür zu schaffen.

ANGABE IM JOBPROFIL

Der dritte Eintrag ist Pflicht.

Im österreichischen Gleichbehandlungsgesetz ist festgehalten, dass man als Unternehmen rechtlich verpflichtet ist, alle Geschlechter im Jobprofil zu berücksichtigen. Wichtig dabei ist, dass die Benennung des Berufs nicht wieder nur in der männlichen Form sein darf, denn dies ist nicht geschlechts-neutral. Zwei Beispiele, wie es aussehen könnte:
Servierkraft (d/w/m) --> statt Kellner
Maurer_in (x/w/m) --> statt Maurer

GESCHLECHTERVIELFALT

Es gibt mehr als männlich und weiblich.

Inter Personen werden mit Variationen der Geschlechtsmerkmale(chromosomal, anatomisch und/oder hormonell) geboren. Ihre Körperentsprechen nicht den gängigen Vorstellungen eines "männlichen" oder"weiblichen" Körpers.Es gibt auch nicht-binäre und trans Personen, die sich mit dem ihnen beiGeburt (binär) eingetragenen Geschlecht nicht identifizieren.Geschlechtervielfalt umfasst also vielfältige Körper und Identitäten.

ANDREDE SCHRIFTLICH

So neutral wie möglich.

Es ist empfehlenswert, dass Menschen immer selbst angeben können, wie sie angesprochen werden sollen (sei es in Formularen oder im Zuge einer direkten Nachfrage via Mail). Ebenso hilfreich ist, wenn generell alle Menschen kurz darüber Auskunft geben, z.B. "sie/ihr", "kein Pronomen", "er/ihn" unter ihrem Namen in der Email-Signatur. Um alle Geschlechter gleichermaßen anzusprechen, könnte das folgendermaßen aussehen:
Sehr geehrte_r Vorname Nachname, Geschätzte*r Kunde*Kundin, Geschätzte Leser*innen

"Divers", "inter", "offen" sind übrigens keine Anreden, sondern Adjektive wie "weiblich"/"männlich" - und dienen der Sichtbarmachung von Identitäten.

SELBST AKTIV WERDEN

Mehr Enttabuisierung und Transparenz.

Diskriminierung kann nur durch Wissen abgebaut werden. Umso wichtiger ist es, innerhalb des Unternehmens eine transparente Kommunikation aufzubauen und alle Mitarbeiter*innen für das Thema zu sensibilisieren. Auch stellt sich die Frage, ob das Geschlecht unbedingt immer an erster Stelle stehen sollte, da vor allem die Kompetenz und Qualifikation im Job zählt. Der beste Weg ist z.B. durch eine Schulung (u.a. beim VIMÖ) den geschlechter-sensiblen Umgang zu lernen und dann schlussendlich auch im Alltag zu praktizieren.