



Mimi – mind changer

Kompetenzen sind geschlechtsunabhängig

Diese "Mind Changer"-Aktivität soll dazu beitragen, das Interesse an den verschiedenen Aspekten der Vielfalt zu wecken und darüber nachzudenken, wie PersonalleiterInnen/UnternehmerInnen die Situation in ihrem Leben und bei ihrer Arbeit verstehen können. Sie soll ein Anstoß sein, jegliche Diskriminierung zu überdenken.

Umsetzung und Follow-up des Mind Changers - Für Berufsbildungsanbieter

Schritt 01

Vorbereitung

Ein kurzer Vortrag (10 Minuten) über soziologisches und biologisches Geschlecht und über Orientierung. Einführung in alle Definitionen und die Unterscheidung zwischen ihnen.

Schritt 02

Umsetzung

Eine gesteuerte Diskussion unter den TeilnehmerInnen, die ihre Meinungen zum Thema austauschen. Dann teilt der/die TrainerIn das Arbeitsblatt mit der Genderbread Person aus und erklärt die

Schritt 03

Ausarbeitung

Die TeilnehmerInnen arbeiten mit der Genderbread Person, indem sie zunächst die Lücken ausfüllen und die Begriffe definieren, um dann die verschiedenen Komponenten des Geschlechts hervorzuheben.

Schritt 04

Follow-up

Zeit für Fragen zu den Modellen und weitere Diskussionen.

Empfehlungen, Tipps & Hinweise

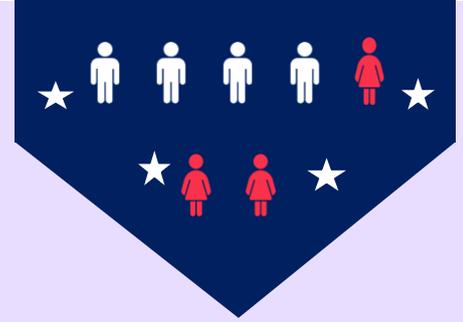
Vorschlag: Der/die TrainerIn zeichnet die Genderbread Person auf das Whiteboard oder das Flipchartpapier und fügt ebenfalls die Lücken hinzu, die ausgefüllt werden müssen . Der/die TrainerIn kann das begleitende Handout mit dem Beispielvortrag und der geführten Diskussion verwenden.

Ausstattung

Whiteboard oder Staffelei /Papier und Marker
Leitfaden für die Moderation und Handouts für die TeilnehmerInnen
Stifte/Bleistifte

Dauer

30' (Dies kann je nach Engagement der Teilnehmenden variieren)



Mimi – mind changer

Kompetenzen sind geschlechtsunabhängig

Stellen Sie vor:

Der nächste Bewerber für die Stelle des Kundensupportspezialisten in der Anwaltskanzlei, in der Sie arbeiten, ist ein Brasilianer. Das ist doch ziemlich sicher, oder? Sehen Sie sich die folgende Geschichte an.



Über die Übungsmethode

Was man daraus lernen kann, ist, dass man nie anhand des Aussehens eines Menschen auf sein Geschlecht schließen sollte. So wie sich die Gesellschaft weiterentwickelt, sollten sich auch die Unternehmen weiterentwickeln.

Anregungen zum Nachdenken

Lassen Sie uns darüber nachdenken - was würden Sie tun, damit sich ein/e transsexuelle/r MitarbeiterIn in Ihrem Unternehmen wohl und sicher fühlt?

Machen Sie sich Notizen und diskutieren Sie mit den anderen Teilnehmenden.

Schlüsselbegriffe

Geschlechtsidentität, Vermutungen, Toleranz, Akzeptanz, Gender-Inklusion

Weitere Materialien

- [How to Approach Gender Identity in the Workplace](#)
- [Redefining Gender at Work: How Companies Are Evolving](#)
- [5 Ways to Create a Gender-Inclusive Workplace \(Infographic\)](#)