Stadt Bern

Präsidialdirektion

LGBTIAQ* [El-tschi-bi-ti-ai-ei-kju*] - Wie bitte?

Basiswissen zur geschlechtlicher und sexueller Vielfalt

Campus Voja 2021

24./25. August 2021 an der Berner Fachhochschule (BFH), Departement Soziale Arbeit, Hallerstrasse 10, 3012 Bern

Marianne Kauer

Stadt Bern, Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann

Übersicht Workshop Programm Dienstag

Zeit	Dauer	Programm	Wer
10.30 11:00	30'	**Vorstellen / Aufwärmen**	Marianne Kauer
11:00 12.30	90'	**Input, Teil 1** Vermittlung Basiswissen	Marianne Kauer
12:30 14:00	90'	**Mittagessen**	
14:00 15.15	60'	**Input, Teil 2** Vermittlung Basiswissen	Marianne Kauer
15.15 16:15		**2 Coming Out Geschichten**	Thomas" Ramseier-Schmitz Yasmin Raeber
16.15 16:45		**Pause & Wechsel ins Naturhistorische Museum**	
17:00 18:30	90'	**Führung durch die Ausstellung «Queere»** mit Thomas" Ramseier-Schmitz.	Thomas" Ramseier-Schmitz
18.30 18:45		**Pause**	
18:45 20:15	90'	**DOK Film Hass gegen LGBTQ+** – von Diskriminierung und Widerstand	Wer will Link

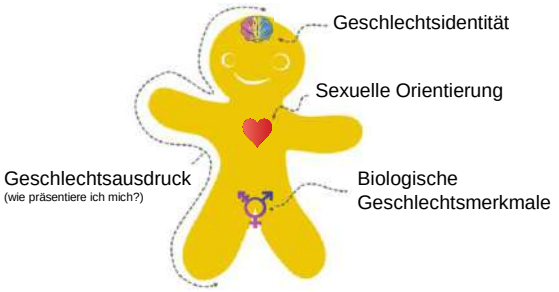
Übersicht Workshop Programm Mittwoch

Zeit	Dauer	Programm		Wer
10:00 10:30	30'	**Rückblick auf Tag 1**		Marianne Kauer
10:30 12:00	75'	**Praxistransfer (Teil A) LGBTIQ Inklusivität in der Okja: Wie(so)?**		Marianne Kauer Scarlett Niklaus
12:00 13.30		**Mittagessen**		
13.30 15:30	2x60'	**Praxistransfer (Teil 1B, 60')** • Konkrete Praxis im Treff, Praxissituationen, Fallbeispiele	**Praxistransfer (Teil 2B, 60')** Erfahrungen toj Aktionsmonat LIKE3VERYONE	1B: Julia Niederberger, du-bist-du 2B: Tara Koch, toj
15:30 16:00		**Pause**		
16:00 16:45	45'	**Schlussdiskussion, Fazit, Take Home und Feedback**		Marianne Kauer TN's
17 Uhr		**Gemeinsamer Ausklang:** Überraschungsprogramm (Besuch Projekt «PlatzFrei) & Apéro auf der Schütz in Bern		

Fünf Thesen

- **1) Geschlechtervielfalt:** Es gibt nicht nur Mädchen und Jungen / Frauen und Männer. Geschlechtlichkeit ist vielfältig und ein Spektrum – biologisch, psychologisch und sozial.
- **2) Vielfalt sexueller Orientierungen:** Es gibt unterschiedliche sexuelle Orientierungen, die Übergänge sind fliessend. Verhalten ≠ Identität.
- **3) Heteronormativität:** Unsere Wahrnehmung und unser Denken sind heteronormativ strukturiert; Queere Menschen und Lebensweisen sind oft unsichtbar. Heteronormativität ist der Nährboden für LGBTIQ-Feindlichkeit.
- **4) Diskriminierung und Gewalt:** LGBTIQ-Feindlichkeit hat viele Facetten, nicht immer ist die Gewalt offensichtlich, die Folgen davon aber deutlich erkennbar.
- **5) Sichtbarkeit und Thematisierung:** geschlechtliche und sexuelle Vielfalt muss sichtbar gemacht und angesprochen werden – eine nicht-diskriminierende Haltung reicht nicht.

Dimensionen geschlechtlicher und sexueller Vielfalt



Was bedeutet LGBTIQ*? [el.tschi.bi.ti.ai.kiu*]

- **L** lesbisch
- **G** gay (schwul)
- **B** bisexuell
- **T** trans (transgender / transident,…→ binär und nicht-binär)
- **I** Intergeschlechtlich / Person mit Geschlechtsvariation
- **Q** queer / (questioning), oder synonym für alle LGBTIA+
- **+/*** aromantisch / asexuell, pansexuell, non-binär, genderfluid, agender,…

Quelle: https://www.genderbread.org

«Queer»

Geschlechtlichkeit und Begehren: ein Spektrum

Zugewiesenes Geschlecht bei der Geburt («Hebammengeschlecht»)
Amtliches Geschlecht: ☐ männlich ☐ weiblich

Biologisches Geschlecht
- weibliche Merkmale
- männliche Merkmale

Geschlechtsidentität
- weibliche Identität
- männliche Identität

Geschlechtsausdruck (Selbstpräsentation)
- feminin
- maskulin

Sexuelle Orientierung: Sexuelle und/oder romantische Anziehung gegenüber….
- Frauen / femininen / weiblichen Personen
- Männern / maskulinen / männlichen Personen

Wie viele LGBTIQ+ Menschen gibt es?

Lesbisch: mehr Lesben als **Jäger*innen**

Schwul: mehr Schwule als Menschen in **akademischen Berufen**

Bisexuelle Frauen: mehr bisexuelle Frauen als **SVP-Mitglieder**

Bisexuelle Männer: mehr bisexuelle Männer als **Sportschütz*innen**

Homoerotische Anziehung: mehr Menschen mit homoerotischen Fantasien als **Skifans**

Trans: so viele trans Menschen wie **Rätoromanisch Sprechende**

Nicht binär: mehr nicht binäre Menschen als **SBB-Angestellte**

Intergeschlechtlich: so viele intergeschlechtliche Menschen wie **Berner*innen**

Asexuell: mehr Asexuelle als **Spanier*innen in der Schweiz**

© www.nmbe.ch/queer

→ Zwischen **5-10 %** sind höchstpersönlich mit einem der Buchstaben konfrontiert

Fachstelle für die Gleichstellung
von Frau und Mann
Stadt Bern

These 1

- **1) Geschlechtervielfalt:** Es gibt nicht nur Mädchen und Jungen / Frauen und Männer. Geschlechtlichkeit ist vielfältig und ein Spektrum – biologisch, psychologisch und sozial.
- **2) Vielfalt sexueller Orientierungen:** Es gibt unterschiedliche sexuelle Orientierungen, die Übergänge sind fliessend. Verhalten ≠ Selbstbezeichnung
- **3) Heteronormativität:** Unsere Wahrnehmung und unser Denken sind heteronormativ strukturiert; Queere Menschen und Lebensweisen sind oft unsichtbar. Heteronormativität ist der Nährboden für LGBTIQ-Feindlichkeit.
- **4) Diskriminierung und Gewalt:** LGBTIQ-Feindlichkeit hat viele Facetten, nicht immer ist die Gewalt offensichtlich, die Folgen davon aber deutlich erkennbar.
- **5) Sichtbarkeit und Thematisierung:** geschlechtliche und sexuelle Vielfalt muss sichtbar gemacht und angesprochen werden – eine nicht-diskriminierende Haltung reicht nicht.

Fachstelle für die Gleichstellung
von Frau und Mann
Stadt Bern

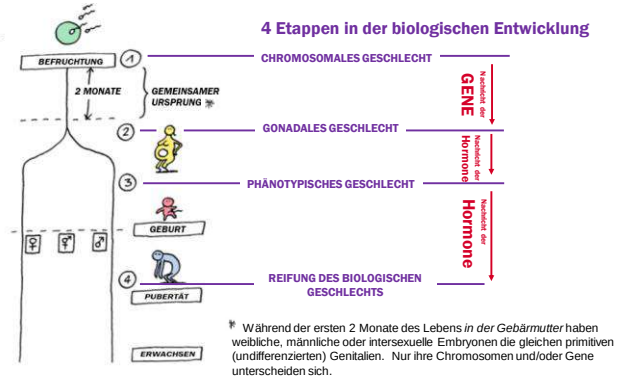
ca. 1.7%

LGBTIQ*

Biologische Geschlechtsentwicklung

Fachstelle für die Gleichstellung
von Frau und Mann
Stadt Bern

Zu Beginn sind alle gleich!



Während der ersten 2 Monate des Lebens *in der Gebärmutter* haben weibliche, männliche oder intersexuelle Embryonen die gleichen primitiven (undifferenzierten) Genitalien. Nur ihre Chromosomen und/oder Gene unterscheiden sich.

Quelle: https://www.unige.ch/ssi/ressources/brochure-rtsdecouverte/

Biologische Geschlechtsmerkmale

- Genetisch (Geschlechtschromosomen)
- Hormone
- Innere Geschlechtsorgane
- Äussere Geschlechtsorgane

→ es gibt verschiedenste Varianten biologischer Geschlechter, nicht nur zwei

Bildquelle: https://anunnakiray.com/2016/03/18/eight-names-for-the-same-thing-penis-phallus-clitoris-phalocitoris-micropenis-microphalus-clitoramegaly-and-pseudo-penis/amp/

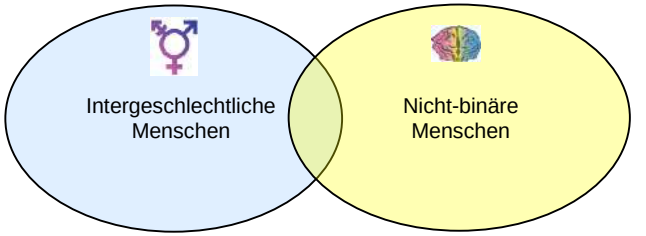
In welchem Alter wird sichtbar, dass eine Person intergeschlechtlich ist?

→ Pränatal
→ Bei der Geburt
→ Während der Kindheit
→ Im Jugendalter
→ Im Erwachsenenalter
→ Gar nie

«Was bedeutet Intergeschlechtlichkeit?» Audrey erzählt (11')

https://www.youtube.com/watch?v=7Fbc376gcVs

Achtung!



Die meisten intergeschlechtlichen Menschen fühlen sich als frau oder als Mann
Die meisten nicht-binären Menschen sind NICHT intergeschlechtlich

© Chri Hübscher (www.chri-h.ch), Aus dem Input «Geschlechtervielfalt verstehen im Rahmen des Aktionsmonats LIKE∃VERYONE

ca. 0.5 - 3%

LGBTIQ*

Geschlechtsidentität

Fachstelle für die Gleichstellung
von Frau und Mann
Stadt Bern

Geschlechtsidentität

→ weibliche Identität
→ männliche Identität

binär

trans gender

trans gender

cis gender

cis gender

Nicht-binär (nb)

genderqueer
geschlechtsvariant
Genderfluid
Agender
queer

(„Cis-Gender", vgl. Sigusch, 1995, 2005)

Fachstelle für die Gleichstellung
von Frau und Mann
Stadt Bern

Das Coming Out, «wie ein Sprung vom 10-Meter» Liam erzählt (3:22)

trans (binär)

Fachstelle für die Gleichstellung
von Frau und Mann
Stadt Bern

Ab welchem Alter ist die Geschlechtsidentität klar?

Abbildung 3: Alter beim Bewusstwerden der geschlechtlichen Identität (N = 290); Quelle: DJI-Studie Coming-out 2015

DJI-Studie Coming Out (2015), S. 12: http://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2015/DJI_Coming-out_Broschuere_barrierefrei.pdf

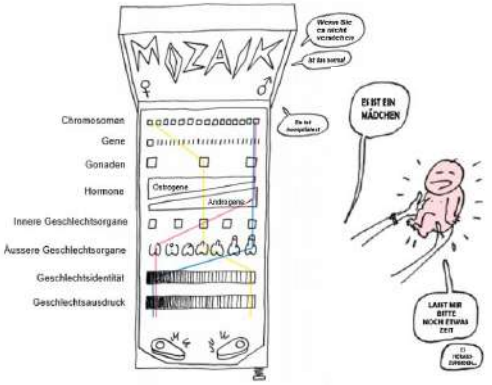
Henrik Amalia: "Die Sprache ist immer noch eine Challenge"

https://www.youtube.com/watch?v=1nWWZiCPQvI

Geschlechtsausdruck

Geschlechtsausdruck
(wie präsentiere ich mich?)

Geschlecht – ein buntes Mosaik



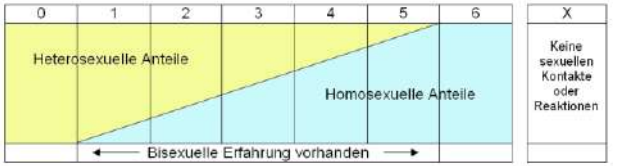
Download Broschüre:
https://www.hslu.ch/de-ch/soziale-arbeit/themen/praevention-und-gesundheit/sexuelle-gesundheit/

These 2

- ☑ **1) Geschlechtervielfalt:** Es gibt nicht nur Mädchen und Jungen / Frauen und Männer. Geschlechtlichkeit ist vielfältig und ein Spektrum – biologisch, psychologisch und sozial.
- ⇨ **2) Vielfalt sexueller Orientierungen:** Es gibt unterschiedliche sexuelle Orientierungen, die Übergänge sind fliessend. Verhalten ≠ Selbstbezeichnung
- ⇨ **3) Heteronormativität:** Unsere Wahrnehmung und unser Denken sind heteronormativ strukturiert; Queere Menschen und Lebensweisen sind oft unsichtbar. Heteronormativität ist der Nährboden für LGBTIQ-Feindlichkeit.
- ⇨ **4) Diskriminierung und Gewalt:** LGBTIQ-Feindlichkeit hat viele Facetten, nicht immer ist die Gewalt offensichtlich, die Folgen davon aber deutlich erkennbar.
- ⇨ **5) Sichtbarkeit und Thematisierung:** geschlechtliche und sexuelle Vielfalt muss sichtbar gemacht und angesprochen werden – eine nicht-diskriminierende Haltung reicht nicht.

LGBTIQ*

Sexuelles Verhalten: Die Kinsey-Skala



0 Ausschliesslich heterosexuell
1 Überwiegend heterosexuell, nur gelegentlich homosexuell
2 Überwiegend heterosexuell, aber mehr als gelegentlich homosexuell
3 Gleichermassen heterosexuell wie homosexuell
4 Überwiegend homosexuell, aber mehr als gelegentlich heterosexuell
5 Überwiegend homosexuell, nur gelegentlich heterosexuell
6 Ausschliesslich homosexuell
x Keine sexuellen Kontakte oder Reaktionen

Der Kinsey-Report: Sexual Behavior in the Human Male (1948; deutsch: *Das sexuelle Verhalten des Mannes*, 1955) und *Sexual Behavior in the Human Female* (1953; deutsch: *Das sexuelle Verhalten der Frau*, 1954)

Die Klein-Skala

Multidimensionale Konzeptualisierung sexueller Orientierung

7 Dimensionen, 3 Zeitpunkte

Dr. Fritz Klein

Skala	für die Variablen A bis I	für die Variablen J und O
1	ausschließlich das andere Geschlecht	ausschließlich heterosexuell
2	überwiegend das andere Geschlecht	überwiegend heterosexuell
3	etwas mehr das andere Geschlecht	etwas mehr heterosexuell
4	beide Geschlechter gleich	gleichermaßen heterosexuell und schwul/lesbisch
5	etwas mehr das gleiche Geschlecht	etwas mehr schwul/lesbisch
6	überwiegend das gleiche Geschlecht	überwiegend schwul/lesbisch
7	ausschließlich das gleiche Geschlecht	ausschließlich schwul/lesbisch

Materialien aus Göth/Kohn: Sexuelle Orientierung in Psychotherapie und Beratung

Arbeitsblatt 1	KSOG – Klein Sexual Orientation Grid	Seite 1

Das KSOG – Klein Sexual Orientation Grid ist ein System zur detaillierten Beschreibung der sexuellen Orientierung einer Person. Sexuelle Orientierung wird dafür in sieben Komponenten als Variablen A bis G in der Tabelle operationalisiert. Dabei werden die drei Zeitraume der Vergangenheit, der Gegenwart und der Zukunft unterschieden und erfasst. Jede der Variablen wird zu jedem Zeitpunkt auf einer Skala von 1 bis 7, entsprechend der unten angegebenen Skalenbeschreibung, eingeschätzt. Da es hier um die individuelle Beschreibung der sexuellen Orientierung der eigenen Person geht, ist die Bildung eines Summenscores nicht angezeigt.

KSOG Klein Sexual Orientation Grid	Vergangenheit (vor den letzten 12 Monaten)	Gegenwart (in den letzten 12 Monaten)	Ideale Zukunft (Wie glauben Sie, würden Sie letztendlich wollen?)
A. Sexuelle Anziehung (Zu wem fühlen Sie sich sexuell hingezogen?)			
B. Sexualverhalten (Mit wem hatten Sie tatsächlich Sex?)			
C. Sexuelle Fantasien (Welches Geschlecht kommt in Ihren sexuellen Fantasien vor? (bei der Selbstbefriedigung, Tagträume, dem realen Leben entlehnt oder rein aus der Vorstellung))			
D. Emotionale Vorliebe (Lieben und mögen Sie nur Angehörige des gleichen Geschlechts, beider Geschlechter oder den anderen Geschlecht?)			
E. Soziale Vorliebe (Pflegen Sie bevorzugt soziale Kontakte mit dem gleichen Geschlecht, beiden Geschlechtern oder dem anderen Geschlecht?)			
F. Lebensstil (Führen Sie grundsätzlich einen heterosexuellen, gemischten oder schwul/lesbischen Lebensstil?)			
G. Selbstidentifikation (Wie schätzen Sie sich selbst ein?)			

Margret Göth / Ralph Kohn (2014). **Sexuelle Orientierung in** Psychotherapie und Beratung Berlin: Springer Verlag.

Häufigkeiten Sexuelle Orientierungen

Häufigkeit = Frage der Definition
Indikator hier: **Identität** (für andere Indikatoren wie Verhalten, Gefühle, etc., vgl. Studie)

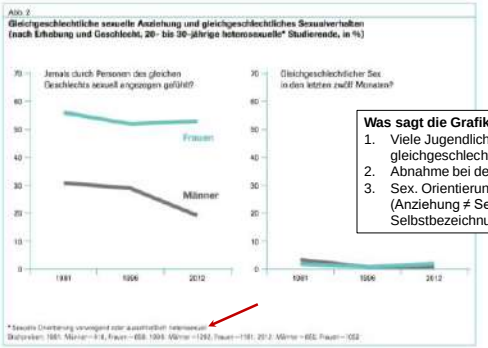
Table 20 Sexual orientation identity

	Female		Male		Total	
	n	%	n	%	n	%
Heterosexual	2380	91.6	2491	91.7	4871	91.7
Lesbian / Gay	34	1.3	117	4.3	151	2.8
Bisexual	113	4.3	65	2.4	177	3.3
Unknown / not sure	57	2.2	29	1.1	86	1.6
Other	16	0.6	14	0.5	29	0.6

N = 7'142, 24 – 26 Jahre alt

Sexual health and behavior of young people in Switzerland, IUMSP und GRSA (2018) https://www.iumsp.ch/Publications/pdf/rds291_fr.pdf

Angaben <u>heterosexueller</u> Studierender



Was sagt die Grafik aus?
1. Viele Jugendliche kennen gleichgeschlechtliche Anziehung
2. Abnahme bei den Männern
3. Sex. Orientierung ist mehrdimensional (Anziehung ≠ Sex. Verhalten ≠ Selbstbezeichnung)

http://forum.sexualaufklaerung.de/index.php?docid=1674

Golden – a short film (2016) <u>(2:54)</u>

https://www.youtube.com/watch?v=xKmr7QYtGFk

Ab welchem Alter ist die sexuelle Orientierung klar?

Abbildung 2: Alter beim Bewusstwerden der sexuellen Orientierung (N = 4.443); Quelle: DJI-Studie Coming-out 2015

DJI-Studie Coming Out (2015), S. 12: http://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2015/DJI_Coming-out_Broschuere_barrierefrei.pdf

Nathalie bezeichnet sich als «asexuell»

https://www.youtube.com/watch?v=XS-ZIP1mbmY

Sexuelle Orientierung: Sexuelle und/oder romantische Anziehung gegenüber….
- Frauen / femininen / weiblichen Personen
- Männern / maskulinen / männlichen Personen

Entwicklungspfade

Kinder: Nicht-geschlechtsrollenkonformes Verhalten

Geschlechtertrennung spätestens ab Kindergartenalter üblich, starker sozialer Druck, sich geschlechtsrollenkonform zu verhalten (Serbin et al., 1993, zit. nach Fiedler, 2007)

Gegengeschlechtliches **Verhalten** (vgl. Fiedler, 2007)

- Jungen („Sissy-Verhalten“): ca. **7-12%**
- Mädchen („tomboy-Verhalten“): ca. **5-13%**

→ Grössere Toleranz bei gegengeschlechtlichen Vorlieben von Mädchen im Vergleich mit Jungen!

Wieso wohl?

Entwicklungspfade

Entwicklung im Erwachsenenalter

Zugewiesenes Geschlecht ≠ Identitätsgeschlecht:

≠

1-2% aller Kinder

Bis 65% all dieser Kinder bezeichnen sich als Erwachsene als **bi- oder homosexuell**

15% bis **25%** dieser Kinder bezeichnen sich als Erwachsene heterosexuell

10% bis **20%** bezeichnen sich als Erwachsene als trans

→ Zahlen in Veränderung!

Vgl. Fiedler, 2007

regenbogenfamiiilien

Abstimmung 26. September

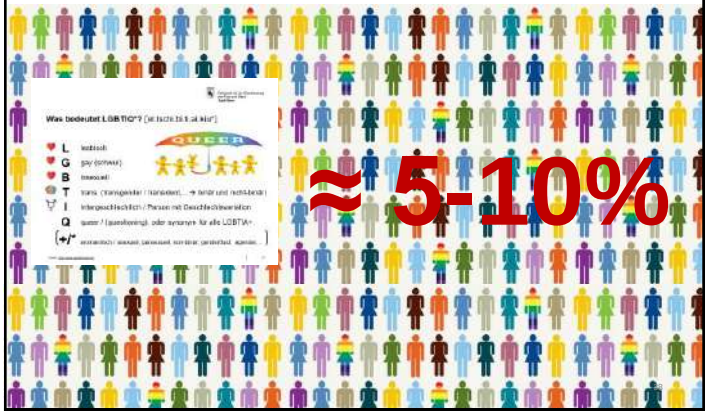
Fachpersonen schätzen, dass in der Schweiz heute bis zu 30’000 (**1% <**) Kinder in Regenbogen-familien aufwachsen (Tendenz steigend!)

These 3

- ☑ **1) Geschlechtervielfalt:** Es gibt nicht nur Mädchen und Jungen / Frauen und Männer. Geschlechtlichkeit ist vielfältig und ein Spektrum – biologisch, psychologisch und sozial.
- ☑ **2) Vielfalt sexueller Orientierungen:** Es gibt unterschiedliche sexuelle Orientierungen, die Übergänge sind fliessend. Verhalten ≠ Selbstbezeichnung
- ⇨ **3) Heteronormativität:** Unsere Wahrnehmung und unser Denken sind heteronormativ strukturiert; Queere Menschen und Lebensweisen sind oft unsichtbar. Heteronormativität ist der Nährboden für LGBTIQ-Feindlichkeit.
- ⇨ **4) Diskriminierung und Gewalt:** LGBTIQ-Feindlichkeit hat viele Facetten, nicht immer ist die Gewalt offensichtlich, die Folgen davon aber deutlich erkennbar.
- ⇨ **5) Sichtbarkeit und Thematisierung:** geschlechtliche und sexuelle Vielfalt muss sichtbar gemacht und angesprochen werden – eine nicht-diskriminierende Haltung reicht nicht.

Fachstelle für die Gleichstellung
von Frau und Mann
Stadt Bern

LGBTIQ Menschen – mitten unter uns und doch oft unsichtbar



Fachstelle für die Gleichstellung
von Frau und Mann
Stadt Bern

Wo sind sie alle?

Fachstelle für die Gleichstellung
von Frau und Mann
Stadt Bern

Heteronormative Wahrnehmung

Heteronormativität

Unsere Wahrnehmung und unser Denken sind heteronormativ strukturiert
Die «heterosexuelle Matrix», vgl. Judith Butler, 1991.

männlich kategorisierter Körper	weiblich kategorisierter Körper
männliche Geschlechtsidentität	weibliche Geschlechtsidentität
männliches Rollenverhalten	weibliches Rollenverhalten
heterosexuelles Begehren	heterosexuelles Begehren

Definition «Heteronormativität»

„Hetero“ meint ein binäres Geschlechtersystem, das zwei – und nur zwei – Geschlechter kennt; ein männliches und ein weibliches. Diese sind polar, komplementär und hierarchisch aufeinander bezogen.

„Normativität“ verweist auf die soziale Konstruktion dieser Ordnung durch eine gesellschaftliche Norm, die Heterosexualität als einzig vorstellbare soziale Wirklichkeit institutionalisiert, indem sie andere Realitäten und Lebensweisen aus der Wahrnehmung des gesellschaftlich „Normalen“ ausschliesst; durch Kriminalisierung, Pathologisierung, statistische Marginalisierung oder Dethematisierung.

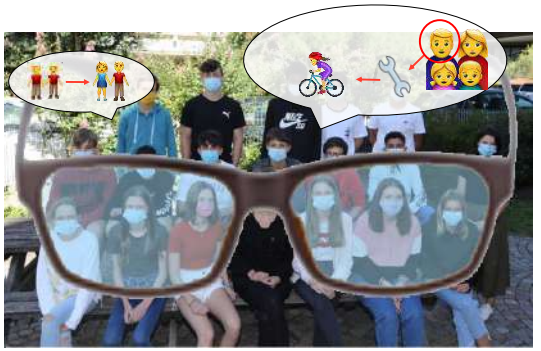
→ **unbewusste, stillschweigende Vorannahme bezüglich des Gegenübers** werden auf diese Weise soziale Interaktionen strukturiert («Doing Gender») und die Komplexität der realen Vielfalt reduziert.

Heteronormative Bildwelten

Heteronormative Erwartungen

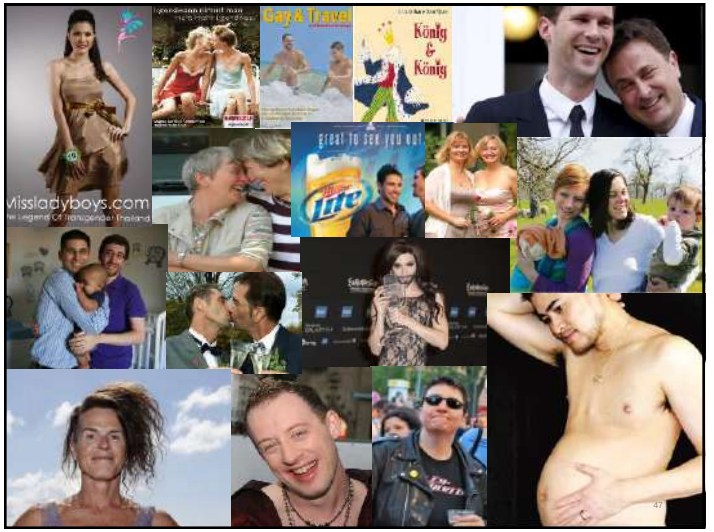
Fachstelle für die Gleichstellung
von Frau und Mann
Stadt Bern

Heteronormative Vorannahmen und Aussagen



Fachstelle für die Gleichstellung
von Frau und Mann
Stadt Bern

Irritationen der «Heterosexuellen Matrix»



Fachstelle für die Gleichstellung
von Frau und Mann
Stadt Bern

Wer dieser Jugendlichen sagt von sich, er/sie sei schwul oder lesbisch?

1 2 3 4 5 6

7 8 9 10 11 12 13

(Un)sichtbare LGBTIQ Menschen?

Wir erkennen nur diejenigen queeren Menschen, die unseren Stereotypen entsprechen.

Nicht «typische» erkennen wir nur, wenn sie sich «outen»…

Dominique Rinderknecht, Miss Schweiz 2013

Curdin Orlik, Spitzenschwinger

(Un)sichtbare LGBTIQ Menschen

Mit der ganzen queere Vielfalt rechnen

Sichtbare queere Vielfalt, alles gut?

53

Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann
Stadt Bern

These 4

- ☑ **1) Geschlechtervielfalt:** Es gibt nicht nur Mädchen und Jungen / Frauen und Männer. Geschlechtlichkeit ist vielfältig und ein Spektrum – biologisch, psychologisch und sozial.
- ☑ **2) Vielfalt sexueller Orientierungen:** Es gibt unterschiedliche sexuelle Orientierungen, die Übergänge sind fliessend. Verhalten ≠ Selbstbezeichnung
- ☑ **3) Heteronormativität:** Unsere Wahrnehmung und unser Denken sind heteronormativ strukturiert; Queere Menschen und Lebensweisen sind oft unsichtbar. Heteronormativität ist der Nährboden für LGBTIQ-Feindlichkeit.
- ⇨ **4) Diskriminierung und Gewalt:** LGBTIQ-Feindlichkeit hat viele Facetten, nicht immer ist die Gewalt offensichtlich, die Folgen davon aber deutlich erkennbar.
- ⇨ **5) Sichtbarkeit und Thematisierung:** geschlechtliche und sexuelle Vielfalt muss sichtbar gemacht und angesprochen werden – eine nicht-diskriminierende Haltung reicht nicht.

54

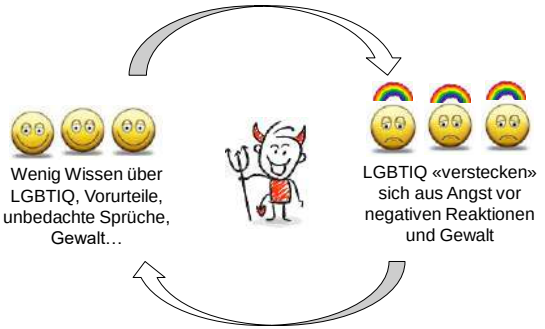
Heteronormativität, Diskriminierung und deren Folgen

Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann
Stadt Bern

Heteronormativität → Homo-, Trans-, Inter, queer-Feindlichkeit

Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann
Stadt Bern

Wenn queere Menschen sich verstecken…



Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann
Stadt Bern

Als queerer Mensch erkennbar sein: Miruh Frutiger erzählt (2:59)

https://www.20min.ch/story/maenner-attackierten-lgbtq-model-im-zug-262077009879

→ LGBTIQ-Feindlichkeit aus Angst vor dem Zusammenbruch traditioneller Geschlechtsrollen?

Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann
Stadt Bern

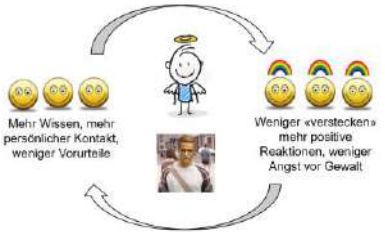
Wieso ist Sichtbarkeit so wichtig?

Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann
Stadt Bern

Wieso ist die Sichtbarkeit queerer Menschen so wichtig?

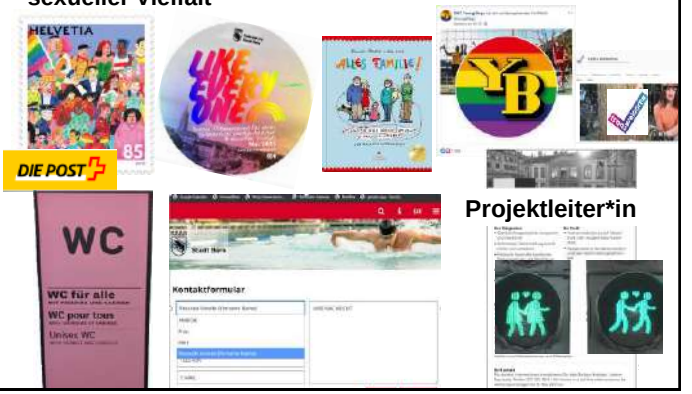
«Telearena» zur Homosexualität mit Diskussion und Theater (1978, SRF Archiv) (2:20:00')

Einige Personen im Publikum trugen Masken…



Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann
Stadt Bern

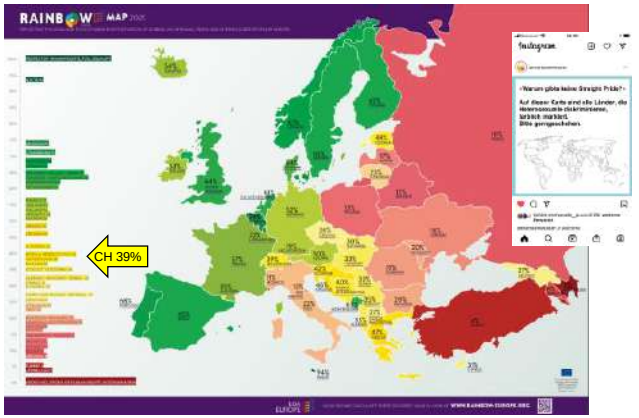
Sichtbarkeit und Inklusion geschlechtlicher und sexueller Vielfalt



Projektleiter*in

Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann
Stadt Bern

Menschenrechte für Queers



https://www.ilga-europe.org/rainboweurope/2021

Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann
Stadt Bern

«Es geht nicht um Rechte für Minderheiten - es geht um gleiche Rechte für alle!»

ILGA (international lesbian, gay, bisexual, trans and intersex association)

ILGA Welt https://ilga.org/ ILGA Europe: https://www.ilga-europe.org/

Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann
Stadt Bern

Was gilt? LGBTI – meine Rechte

Im Alltag von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans und intergeschlechtlichen Menschen (LGBTI) gibt es viele rechtliche Fragen, die mit ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Geschlechtsidentität oder der Variation ihrer Geschlechtsmerkmale zusammenhängen. Diese Broschüre beantwortet entsprechende Alltagsfragen aus juristischer Sicht.

Download: **Was gilt? LGBTI – meine Rechte (PDF, 6.8 MB)**
Bestellen: **Online-Formular** Druckexemplare reservieren (verfügbar Ende 2021)

https://www.bern.ch/politik-und-verwaltung/stadtverwaltung/prd/fachstelle-fur-die-gleichstellung-von-frau-und/publikationen

Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann
Stadt Bern

Homo-, Trans-, Inter, queer-Feindlichkeit
Die Rolle von Mikroagressionen

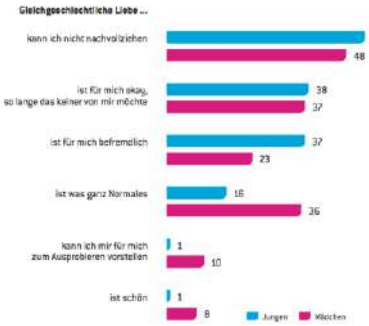
Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann
Stadt Bern

Subtilere Formen der Diskriminierung

- Als Kind mit **geschlechtsuntypischem Verhalten** («sissy boy», «tomboy») ständig mit Sprüchen konfrontiert zu sein, mich rechtfertigen und erklären zu müssen, zu spüren, dass mein Verhalten irritiert oder besorgt.
- Als Junge zu hören, ich soll «nicht so **schwul** tun» und zu erahnen, dass ich vielleicht wirklich schwul bin…
- Als **Mädchen in ein Mädchen** verliebt zu sein und instinktiv zu spüren, dass es besser ist, wenn ich das niemandem sage.
- Als Kind aus einer **Regenbogenfamilie** die eigene Familienform nie abgebildet zu sehen, nie explizit erwähnt zu sein und mich ständig erklären zu müssen.
- Als **transidentes Kind** nicht gehört und unterstützt zu werden oder nicht die Toilette oder Garderobe benützen zu dürfen, die meinem Identitätsgeschlecht entspricht.
- Als **intergeschlechtliches Kind** nicht zu wissen, mit meinem Körper los ist, zu spüren, dass die andern finden, dass etwas nicht stimmt und zu spüren, dass ich besser nicht weiter nachfrage…

Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann
Stadt Bern

Meinungen zu gleichgeschlechtlicher Liebe
Verunsicherung überwiegt....



Dr. Sommer Studie (2009)

Diskriminierung macht krank

Viele queere Menschen sind gesund und leistungsfähig.

Aber: Fast alle kennen direkte oder indirekte Diskriminierung in der Familie, in der Schule und / oder am Arbeitsplatz.

Folgen: Stress, Beeinträchtigung der psychischen und körperliche Gesundheit

LesBiSchwul

<

trans / intergeschlechtlich

(vgl. z.B. http://www.cdc.gov/lgbthealth/youth.htm, http://www.ilga-europe.org/what-we-do/our-advocacy-work/health)

Fachstelle für die Gleichstellung
von Frau und Mann
Stadt Bern

Psychosoziale Belastungsfaktoren (1)

Vergleiche LGBT(IQ) versus cis-hetero (durch zahlreiche Studien belegt)

- Mehr Angststörungen und Depressionen
- Mehr Gewalterfahrungen / Viktimisierung / Mobbing (Schule/Arbeit)
- Mehr Substanzmissbrauch (Rauchen, Alkohol, illegale Drogen)
- Mehr Verstecken der Gefühle
- Mehr Einsamkeit und soziale Isolation
- Schlechterer Selbstwert
- Freundschaften verloren nach Coming Out
- Zurückweisung durch die Herkunftsfamilie
- Schulversagen / verkürzte Schullaufbahnen
- ….

Fachstelle für die Gleichstellung
von Frau und Mann
Stadt Bern

Psychosoziale Belastungsfaktoren (2)

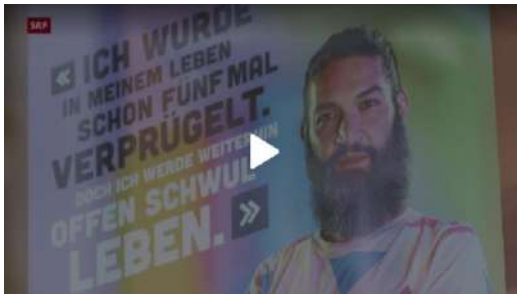
- **LGB: 20%** aller schwuler Männer unter 20 Jahre (generell: 2- bis 5x höhere Suizidalität bei LGB-Menschen)
- **Trans: 30-80%** aller trans Menschen sind/waren suizidal
- **Inter**geschlechtliche Menschen: **?**

Zusätzliche Belastungen (trans- und intergeschlechtliche Menschen)

- 20% Arbeitslosigkeit unter trans Menschen in der Schweiz
- Intergeschlechtliche Menschen: Traumatisierung durch Übergriffserfahrungen und Tabuisierung
- Juristische Herausforderungen, Grenzüberschreitungen und Unverständnis von medizinischen und psychologischen Fachpersonen und Behörden
- Zwangsouting (z.B. Wegen alten Papieren, durch Dritte, etc.)
- Evtl. Medizinische Behandlungen oder Probleme
- …

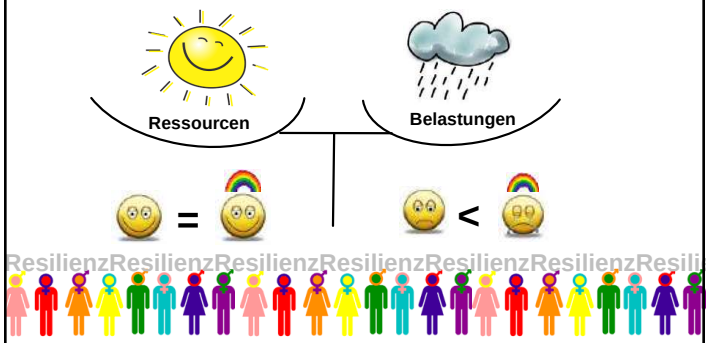
Fachstelle für die Gleichstellung
von Frau und Mann
Stadt Bern

SRF Dok Hass gegen LGBTQ+ – Von Diskriminierung und Widerstand

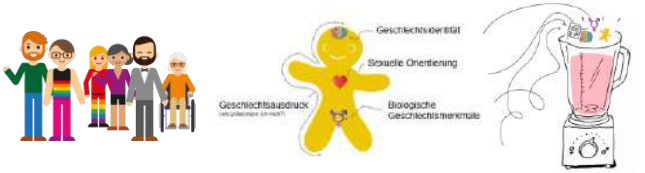


https://www.srf.ch/play/tv/dok/video/hass-gegen-lgbtq---von-diskriminierung-und-widerstand?urn=urn:srf:video:2a59e2ce-b09f-4918-be61-848850ee8937

Die gute Nachricht



Heteronormativem Denken entgegenwirken



Keine Vorannahmen treffen: Biologisches Geschlecht ≠ binär, sondern ein Kontinuum, Geschlechtsidentität ≠ Geschlechtsausdruck ≠ Sexuelle / romantische Anziehung.
Offene Formulierungen wählen, Pronomenrunden einführen, nachfragen, wenn unsicher!

Keine Fremdexpertise: Niemand anderes ausser ich selber kann wissen, als was ich mich fühle und in wen ich mich verliebe (falls).

Fünf Thesen

- ☑ **1) Geschlechtervielfalt:** Es gibt nicht nur Mädchen und Jungen / Frauen und Männer. Geschlechtlichkeit ist vielfältig und ein Spektrum – biologisch, psychologisch und sozial.
- ☑ **2) Vielfalt sexueller Orientierungen:** Es gibt unterschiedliche sexuelle Orientierungen, die Übergänge sind fliessend. Verhalten ≠ Selbstbezeichnung
- ☑ **3) Heteronormativität:** Unsere Wahrnehmung und unser Denken sind heteronormativ strukturiert; Queere Menschen und Lebensweisen sind oft unsichtbar. Heteronormativität ist der Nährboden für LGBTIQ-Feindlichkeit.
- ☑ **4) Diskriminierung und Gewalt:** LGBTIQ-Feindlichkeit hat viele Facetten, nicht immer ist die Gewalt offensichtlich, die Folgen davon aber deutlich erkennbar.
- Morgen → **5) Sichtbarkeit und Thematisierung:** geschlechtliche und sexuelle Vielfalt muss sichtbar gemacht und angesprochen werden – eine nicht-diskriminierende Haltung reicht nicht.

Campus voja 2021

Workshop LGBTIAQ*

Meine Coming Out Geschichte …

Designed by Freepik

Thomas* Ramseier-Schmitz

Auf Einladung von
Stadt Bern, Fachstelle Gleichstellung

und

voja

Thomas* Ramseier-Schmitz

Ich bin …

- Chemiker*in (Dr. sc. ETHZ)
- Fachspezialist*in Feuerwehr / ABC (GVB / Kant. Feuerwehrinspektorat)

- Verheiratet
- Elternteil

- Feuerwehrperson (Vize-Kommandant*in)
- Cellist*in (Freizeit / Orchester)
- Kirchengemeinderat / -rätin (Christkath.)
- Guide NMBE «Queer ist unsere Natur»

…

… und ich bin …

www.genderbread.org

- Non-binär*
- Mann* / Frau* (Beides)

- ~~«männlich»~~
- «weiblich»

Mein Herz schlägt für Menschen («pansexuell»)

Geschlecht ☐ Weiblich ☐ Männlich ☐ Anderes ☐ Beides **Anrede**: ☐ Frau ☐ Herr ☐ Neutrale Anrede ☐ Egal*

Mein ComingOut …

- «Vorgeschichte» / Kontext

- «Inneres» / Eigenes Coming Out

- Externes ComingOut
  - Privat / persönliches Umfeld
  - Alltag (Privat / Freizeit)
    - Feuerwehr (Miliz / «Daheim»)
    - Orchester
    - Kirche
  - Beruf

Cis / trans* - binär und nicht-binär

WAS hat das mit mir zu tun ?

Aus Präsentation M. Kauer / Stadt Bern

Privat (2017/2018)

- Ich habe da etwas ganz wichtiges herausgefunden, dass ich Dir unbedingt erzählen / zeigen muss…
- Vielleicht erstaunt Dich das jetzt… («Nein» ☺)

6

Umfeld / Alltag (2018/2019)

- Wie Euch vielleicht auffällt…
- Grund ist…
- Ich erwarte von niemandem… mir ist aber wichtig, dass Ihr wisst, dass es so unendlich viel besser «passt»…
- Praktische Info.

Orchester (2018)

- Binäres System !!
- Konzert 2018…

8

Kirche / Glauben

- Mein Ansatz / Glauben:
  - Alle Menschen* sind Teil der Schöpfung
  - Liebe ist ein Geschenk von Gott
  - „Queerness“, Transzendenz und Bekenntnis (zu sich; zum Glauben) ist ein wesentliches Element der christl. Religion
  - Es geht um Menschen; Mitmenschlichkeit

Neue «Heimat»

- Übertritt zur christkatholischen (Landes-) Kirche
- Kirchenrat / -rätin in Christkath. Gemeinde Schönenwerd-Niedergösgen (Wahl 2021)

Berufliches Umfeld

GVB
- Öffentlich-rechtliche Körperschaft
- Kantonale Gebäudeversicherung
- Feuerwehrinspektorat
- Brandschutz (vorbeugend, abwehrend)

Tätigkeitsfeld
- Organisation / Leitung der kantonalen ABC-Wehr
- Leitung / Durchführung von Feuerwehrkursen (ABC)
- Beurteilung von komplexen Brandschutzfragen im Bereich ABC / Gefahrgut / Sonderrisiken
- Wissenschaftliche Mitarbeit an Projekten
- Fachunterstützung Abteilungsleitung (Rechtlich, Fachlich)

Coming out im Job (1)
Vertrauensperson HR

Outlook-Einladung (Sommer 2019) an V.B.:

«Gerne möchte ich in eigener Sache mit Dir sprechen.
Ich wäre Dir SEHR dankbar, wenn Du heute Zeit hast.»

- Dank …
- Persönlich / Vertraulich …
- Schwierig / Nervös …
- Erste Person
- «Unsichtbarkeit»
- Veränderung (13y / 1y / 6M)
- Ziel
- Erfahrung
- Plan / Vorgehen
- Praktische Info
- Meine Erwartung (an HR, Arbeitgeber*in)

Coming out im Job (2)
Vorgesetzte

- Vorgesetzter / Chef (Abteilungsleiter)
- Teamleiter

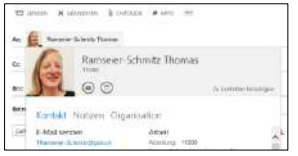
ICH: Ich bin … / Ich möchte auch auf der Arbeit …
«Ich verlange von niemandem, das zu verstehen…
… bitte aber verstehe, dass es mir aber SO unendlich viel besser geht … es SO richtig / SO viel besser «passt» …

ER: «Was kann ich für Dich tun?»
«Hast Du eine Erwartung an mich?»

ICH: «Dass ich für Dich auch morgen mindestens noch genau gleich kompetent bin, wie gestern»

«Falls da etwas kommt/geschieht, das nicht gut ist – dass Du klar machen kannst, dass ich immer noch DEIN geschätzter Mitarbeiter(*in) bin»

Coming out im Job (3)
Team …
Unternehmen …



- Umstellung Foto Outlook / Intranet
- Persönliche Info an Team
- Vorgesetzten-Information HR
  - Veränderung Teil der Kultur
  - Persönliche Veränderung
  - Hintergrund; Folge; Praktische Info
  - Aufforderung zur Kommunikation an MA
  - inkl. Link zu transwelcome.ch

Coming Out im Job (3)
Kommunikation an ALLE …

E-Mail (DE/FR) an

- 71 interne Kolleg*innen (MA)
- 33 externe Kolleg*innen (MA)
- 70 externe Partner / Feuerwehren / Kolleg*innen

Re: Geschätzte Kolleg*innen und Projekt-Partner

Zum Teil arbeiten wir schon viele Jahre anlässlich gemeinsamer Projekte, in Fachgremien oder im Rahmen unseres inter- und intra-kantonalen Austauschs zusammen. Einige Dinge verändern sich – andere bleiben gleich.

Möglicherweise wird in nächster Zeit der einen / dem anderen von Euch im Rahmen einer Sitzung / eines Workshops oder eines anderen Anlass auffallen, dass sich meine äussere Erscheinung gegenüber früher deutlich in Richtung «weiblichen» verändert haben wird. Hintergrund ist, dass ich seit einiger Zeit weiss, dass ich mich nicht nur «männlich» identifiziere und dass das nun auch im beruflichen Alltag sichtbarer wird – in meiner Ortsfeuerwehr ist es das schon länger.

Wenn ein Begriff dazu hilfreich ist: Trans* non-binär, Genderqueer, Genderfluid.

Praktische Info

Es bleibt bei «Thomas» und die Anrede «Herr» / Pronomen «Er» ist völlig OK.

Es ändert sich für Euch im praktischen Umgang / Alltag nichts.

Fragen beantworte ich gerne persönlich.

Viele Grüsse
Thomas

Reaktionen …

Finde ich echt mutig von Dir, Bravo!

Herzlichen Dank für diese offene und transparente Information. Es ist schön und ich finde es mutig von dir, dass du dich zu diesem Schritt entschlossen hast!

Ich freue mich sehr für Dich, dass Du das für Dich rausfinden konntest und danke Dir, dass Du uns dies nun auch mitgeteilt hast.
Ich wünsche Dir auf diesem Weg, wenn man dem so sagen kann, viel Erfolg und gratuliere Dir auch zu Deinem Mut.

Finde ich super ☺
Auch die Info. Danke dafür.

Danke für Dein Mail. Die Offenheit von Dir braucht Mut. Das schätze ich sehr bei Dir. Gute Zeit und bis bald mal.

Besten Dank für Deine offenen Worte. Finde super, dass Du dies so klar kommunizierst. So wissen alle was Sache ist! Ich freue mich auf eine weiterhin super Zusammenarbeit.

… Reaktionen ...

Herzlichen Dank für die Information. Toll, dass du deinen Weg gefunden hast!

Ich finde es enorm wichtig, dass jeder sich im eigenen Körper und mit der eigenen Erscheinung wohlfühlt. Oft braucht so ein Schritt in unserer Gesellschaft einen gewissen Mut und ich gratuliere dir zu deinem Entscheid!

Ich freue mich, mit dir weiterarbeiten zu können, so wie du bist :-)

Bis bald
Liebe Grüsse

… Reaktionen …

Hut ab: Ich gratuliere dir zu deinem Mut und zur Offenheit der Kommunikation. Mein Respekt !
Ich kann dir versichern, dass ich dich in gleicher Art und Weise schätze, wie wir uns seit vielen Jahren kennen: Hohe Fach- und Sozialkompetenz und feine Kameradschaft.
Das gilt weiterhin !
Viel Glück und herzliche Grüsse

Herzlichen Dank für dein Mail.
Toll, dass du dich dazu bekennen konntest
.
Ich wünsche dir viel Glück und beste innere Zufriedenheit auf diesem Lebensweg.

18

Fortsetzung …

- Freisetzung positiver Energien
- Firmenanlass Herbst 2019
- DANK
- Vertrauen (persönlich, Team, Unternehmen / Institution)
- De-Briefing (6 M)
- Anpassung Job-Bezeichnung per 01.01.2020
  Früher: «Kantonsexperte Oel-/ABC.Wehr»
  Heute: «Fachspezialist*in Feuerwehr / ABC»

19

Heute / Alltag im Beruf

Guten Tag. Ich bin … Fachspezialist*in. Chemiker*in. Vize-Feuerwehr-Kommandant*in.

Fragen
«Wie ist es für Sie OK, wenn ich Sie anspreche … ?»
«Darf ich Sie mal etwas fragen?»

E-Mails
- Sehr geehrte Damen und Herren
- Guten Tag …

- Sehr geehrte Frau …
- Sehr geehrter Herr …

Protokolle …
…. ~~Herr~~ Ramseier-Schmitz
Thomas

Fazit – Coming Out im Job

Erfolgsfaktoren

- Vertrauen (sich selber; Organisation; Schlüsselpersonen)
- Unterstützung, Rückhalt Vorgesetzte; Vorbildfunktion
- Kultur
- Sicherheit
- Team

Die Welt ist «bunter», als man manchmal meint …

«Glückliche» Umstände

- Transwelcome.ch
- Offenheit
- Stabile Arbeitssituation
- Anerkannte Erfahrung und Fachkompetenz

Und sonst …

SBB

- «Zum Zugfahren brauchen Sie ein Geschlecht.»
- «Eine neutrale Option ist leider nicht möglich.»
- «Wir können aber Ihnen gerne den Eintrag ändern.»

Vertrauensarzt (LKW - MFK)

- «Gibt es etwas, das Sie mir vorher noch mitteilen wollen?»
- «Gibt es etwas, das ich noch wissen sollte?»

Software / Steuerverwaltung / …

- Wir prüfen mit unserer IT (erfolgreich ☺)
- LODUR (Feuerwehr-Software)

Sichtbarkeit …

… (trans*) Menschen und & ihr Coming-Out sind individuell
… bitte <u>keine</u> stereotypen «Narrative»! ☺

Meine Wünsche für die Zukunft …

- Gleiche Rechte für Menschen*
- Verbesserung der Anerkennung und Sichtbarkeit queerer Menschen
- Verbesserungen im Umgang mit der amtlichen Registrierung des Geschlechts

- Unterstützende Arbeitgeber*innen
- Wertschätzende Kolleg*innen, Kund*innen, Vorgesetzte*
- Soziales und gesellschaftliches Umfeld; Freund*innen, Freizeit, Verein, Politik, Medien
- Queer & kompetent sein dürfen ☺
- Fokus auf «Inhalt» statt «Verpackung» ☺

Die Welt ist bunt – und das ist richtig / wichtig so !!

Empfehlungen

- www.transwelcome.ch

trans welcome
A platform for trans people and employers

www.tgns.ch

TRANSGENDER NETWORK SWITZERLAND
TGNS

- NMBE / «Queer – Vielfalt ist unsere Natur»
  Sonderausstellung April 2021 – April 2022

MERCI

Für das Interesse !

Und für die Einladung:
Stadt Bern, Fachstelle Gleichstellung

und

voja

Fragen?
Eigene Erfahrungen?

Designed by Freepik

Fachstelle für die Gleichstellung
von Frau und Mann
Stadt Bern

Deutlich Position beziehen bei Sprüchen, Witzen, Gewalt und Diskriminierung

Wie bei andern Themen auch….

Fachstelle für die Gleichstellung
von Frau und Mann
Stadt Bern

Selbstverständlich inklusiv: Infomaterial und Beratungsangebote

Übersicht Beratungsangebote und Treffs www.bern.ch/gleichstellung/lgbtiq-angebote

Fachstelle für die Gleichstellung
von Frau und Mann
Stadt Bern

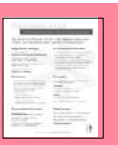
Aneignung von Fachwissen, Weiterbildung und Selbstreflexion (wie bei jedem andern Thema auch)

Fachstelle für die Gleichstellung
von Frau und Mann
Stadt Bern

Sichtbarkeit durch Sprache

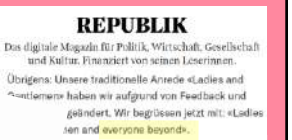
«Wer Spiegel-Ei sagen kann, kann auch gendern»

Liebe Mädchen und Jungs,
Geschätzte Organisator*innen,
liebe Jugendliche



https://www.nonbinary.ch/wp-content/uploads/2019/03/nonbinary-merkblatt-sprache_2019-3-v1-5.pdf

https://www.tgns.ch/wp-content/uploads/2020/08/TGNS-Geschlecht-erfragen-DE-Web.pdf



Bern, 20.2.2021

Sehr geehrte Damen bis Herren

Wie denke ich über das Thema Homo- und Bisexualität?

Ein Selbstreflexionsfragebogen (nicht nur[1]) für heterosexuelle Menschen

		stimme zu	teils teils	stimme nicht zu
1	Die einen mögen lieber Erdbeereis, die andern lieber Schokoladeneis. Genau so sehe ich es mit der sexuellen Orientierung. Manche finden Frauen anziehend und andere Männer, manche auch beides bzw. alle Geschlechter. Manche verlieben sich gar nicht und/oder wollen keinen Sex. Alles ist für mich ok und deshalb muss das auch gar nicht gross zum Thema gemacht werden.	☐ 2 Pt.	☐ 1 Pt.	☐ 0 Pt.
2	Ich finde, dass man sich an die soziale Ordnung halten sollte. Es ist natürlich, dass Mann und Frau sich ergänzen und zusammen Familien gründen. Wenn jemand homosexuelle Gefühle hat, sollte er versuchen, diese in Richtung Heterosexualität zu verändern.	☐ 2 Pt.	☐ 1 Pt.	☐ 0 Pt.
3	Ich habe grosse Achtung vor schwulen, lesbischen, bisexuellen und queeren Menschen. Sie müssen als als mutige Überlebende in einer feindseligen heterosexistischen Kultur gesehen werden.	☐ 2 Pt.	☐ 1 Pt.	☐ 0 Pt.
4	Ich bin religiös und kann Homosexualität aus diesem Grund nicht als akzeptable Lebensform tolerieren.	☐ 2 Pt.	☐ 1 Pt.	☐ 0 Pt.
5	Wenn ich jemanden kennenlerne, mache ich mir keine Gedanken über die sexuelle Orientierung dieser Person. Die meisten Leute sind heterosexuell. Falls das bei einer Person nicht zutreffen sollte, werde ich es früher oder später entweder erfahren oder auch nicht – das macht keinen Unterschied.	☐ 2 Pt.	☐ 1 Pt.	☐ 0 Pt.
6	Zwischen der Gruppe der homosexuellen und der Gruppe der heterosexuellen Menschen gibt es sowohl wichtige Gemeinsamkeiten wie auch wichtige Unterschiede. Ich denke, dass ich mich als heterosexueller Mensch nicht grundlegend von einem homosexuellen Menschen unterscheide. Ich glaube aber auch, dass es aber in unserer Gesellschaft trotzdem nicht bedeutungslos ist, ob eine Person hetero- oder homosexuell ist.	☐ 2 Pt.	☐ 1 Pt.	☐ 0 Pt.
7	Ich bin mir bewusst, dass ich als heterosexueller Mensch – ohne dass ich etwas dafür getan habe – zu einer privilegierten Gruppe gehöre. Das erfüllt mich manchmal mit Scham.	☐ 2 Pt.	☐ 1 Pt.	☐ 0 Pt.
8	Wenn ich jemanden neu kennenlerne, gehe ich NICHT automatisch davon aus, dass diese Person heterosexuell ist. Ich vermeide heteronormative Vorannahmen und vermittle durch meine Haltung, dass ich vieles für möglich erachte. Wenn ich Fragen stelle, sind diese offen formuliert.	☐ 2 Pt.	☐ 1 Pt.	☐ 0 Pt.
9	Für mich ist Heterosexualität die einzige moralisch und sozial akzeptable sexuelle Orientierung.	☐ 2 Pt.	☐ 1 Pt.	☐ 0 Pt.
10	Über meine eigene sexuelle Orientierung habe ich mir noch nie gross Gedanken gemacht.	☐ 2 Pt.	☐ 1 Pt.	☐ 0 Pt.
11	Ich finde es sehr wichtig, dass sich homosexuelle Jugendliche für ihre Homosexualität nicht schämen, sondern diese voll und ganz akzeptieren. Alle, die ein Problem mit ihrem Coming Out haben, ermutige und unterstütze ich dabei, ihre Homo-/ Bisexualität so schnell wie möglich zu akzeptieren und auch öffentlich dazu zu stehen.	☐ 2 Pt.	☐ 1 Pt.	☐ 0 Pt.
12	Ich kann überhaupt nicht verstehen, dass es Personen gibt, die schlecht über schwule, lesbische und bisexuelle Menschen denken. Sie sind doch einfach Menschen wie wir auch; wo ist denn da das Problem?	☐ 2 Pt.	☐ 1 Pt.	☐ 0 Pt.
13	Ich bin mir bewusst, dass ich als heterosexueller Mensch das Glück habe, zu einer gesellschaftlich privilegierten Gruppe zu gehören (in dieser Hinsicht). Deshalb ist es für mich selbstverständlich, dass ich mich auch immer wieder für weniger privilegierte Gruppen einzusetzen.	☐ 2 Pt.	☐ 1 Pt.	☐ 0 Pt.

[1] Nicht-heterosexuelle Menschen, die diesen Fragenbogen ausfüllen, überlegen sich, was sie denken, dass Sie antworten würden, wenn sie heterosexuell wären ☺

		stimme zu	teils teils	stimme nicht zu
14	Jeder Mensch kann sich bewusst für oder gegen seine homosexuellen Gefühle entscheiden.	☐ 2 Pt.	☐ 1 Pt.	☐ 0 Pt.
15	Ich bin froh, dass ich heterosexuell bin, denn das ist für mich ein Zeichen dafür, dass meine sexuelle Entwicklung gesund verlaufen ist. Wenn eine Person gleichgeschlechtlich begehrt, ist vermutlich in der Entwicklung etwas schiefgelaufen.	☐ 2 Pt.	☐ 1 Pt.	☐ 0 Pt.
16	Entweder hat jemand ein Problem mit Homosexualität oder er hat kein Problem damit. Grautöne gibt es in dieser Hinsicht im Grunde genommen keine.	☐ 2 Pt.	☐ 1 Pt.	☐ 0 Pt.
17	Wenn ich ehrlich bin, finde ich es manchmal etwas befremdend, wenn Schwule und Lesben ihre sexuelle Orientierung öffentlich zelebrieren (z.B. an einer Gay-Pride) oder dieses Thema im Gespräch immer so in den Vordergrund stellen. Ich erzähle ja auch nicht jedem, dass ich heterosexuell bin.	☐ 2 Pt.	☐ 1 Pt.	☐ 0 Pt.
18	Wenn ich mit Schwulen oder Lesben zu tun habe, finde ich das eher unangenehm und beunruhigend. Ich finde, dass diese Leute durch ihren Lebensstil wichtige gesellschaftliche Normen und Standards missachten.	☐ 2 Pt.	☐ 1 Pt.	☐ 0 Pt.
19	Meiner Meinung nach ist sexuelle Orientierung mehr als die Frage, mit wem eine Person Sex hat. Es gehören auch Gefühle, erotische und sexuelle Phantasien, sexuelle Erfahrungen oder der Lebensstil eines Menschen dazu.	☐ 2 Pt.	☐ 1 Pt.	☐ 0 Pt.
20	Diskriminierung und Ungleichbehandlung von Schwulen und Lesben gegenüber Heterosexuellen fällt mir meistens sofort auf. Ich habe den Anspruch, mich in solchen Fällen vehement und lautstark dagegen einzusetzen.	☐ 2 Pt.	☐ 1 Pt.	☐ 0 Pt.
21	Ich interessiere mich nicht besonders für das Thema Homosexualität. Ich habe überhaupt kein Problem mit Schwulen und Lesben und deshalb ist es für mich auch kein Thema, mit dem ich mich befassen muss.	☐ 2 Pt.	☐ 1 Pt.	☐ 0 Pt.
22	Die sexuelle Orientierung eines Menschen ist ein wichtiger aber nicht der einzige wichtige Aspekt der Identität. Aber sie und prägt und beeinflusst die Lebensrealität eines Menschen und kann deshalb nicht ausser Acht gelassen werden.	☐ 2 Pt.	☐ 1 Pt.	☐ 0 Pt.
23	Ich gehe Schwulen und Lesben aus dem Weg und will nichts mit ihnen zu tun haben. Deshalb weiss ich auch nicht viel über solche Menschen. Ich möchte aber auch gar nicht mehr wissen.	☐ 2 Pt.	☐ 1 Pt.	☐ 0 Pt.
24	Ich finde es sehr traurig, dass die Homophobie in unserer Gesellschaft dazu führt, dass sogar manche Homosexuellen selbst mit innerer Homophobie zu kämpfen haben. Wenn ich schwule und lesbische Jugendliche berate, ist es mir immer ein Anliegen, ihnen deutlich zu vermitteln, dass sie stolz sein dürfen auf ihre sexuelle Orientierung und diese auf keine Fall verstecken sollen.	☐ 2 Pt.	☐ 1 Pt.	☐ 0 Pt.
25	Die sexuelle Orientierung eines Menschen sehe ich als Kontinuum (mehr oder weniger hetero- oder homosexuell) und weniger als zwei oder drei unterschiedliche Kategorien (homosexuell – bisexuell – heterosexuell).	☐ 2 Pt.	☐ 1 Pt.	☐ 0 Pt.
26	Ich denke, dass es keine Rolle spielt, ob jemand schwul, lesbisch, bisexuell oder heterosexuell ist. Zwischen dem Leben von homo- und heterosexuellen Menschen besteht meines Erachtens kein bedeutsamer Unterschied. Aus diesem Grund interessiere ich mich auch nicht für die sexuelle Orientierung meines Gegenübers (Kolleg*innen, Schüler*innen,...).	☐ 2 Pt.	☐ 1 Pt.	☐ 0 Pt.
27	Bei der Beratung eines einer Person, die sich im Coming Out Prozess befindet, scheint es mir wichtig, zusammen mit der Person gut abzuwägen, ob und wann der richtige Zeitpunkt für welche Schritte ist; zum Beispiel für ein Coming Out gegenüber den Eltern, in der Schulklasse oder im Job.	☐ 2 Pt.	☐ 1 Pt.	☐ 0 Pt.
28	Bezüglich eigenen Vorurteilen und negativen Einstellungen gegenüber homosexuellen Menschen habe ich mich gründlich reflektiert. Ich versuche, immer auf der Hut zu sein und mich von homophobem Gedankengut auf keinen Fall anstecken zu lassen.	☐ 2 Pt.	☐ 1 Pt.	☐ 0 Pt.

Fragebogen und Typisierung der Arbeitsmodelle in Anlehnung an: Jonathan J. Mohr (2002). Heterosexual Identity and the Heterosexual Therapist. An Identity Perspective on Sexual Orientation Dynamics in Psychotherapy. *The Counseling Psychologist*, 30, 532-566, © Marianne Kauer.

Fragebogen «Wie denke ich über das Thema Homo- und Bisexualität?»

Auswertung

Die Fragen im Fragebogen «Wie denke ich über das Thema Homo- und Bisexualität?» beziehen sich auf die inneren Arbeitsmodelle, die ein (heterosexueller) Mensch zum Thema Homo- und Bisexualität zur Verfügung hat. Wir haben zu allen möglichen Themen solche inneren Arbeitsmodelle, die unser Denken und Verhalten steuern und die uns als innere Leitlinien beeinflussen.

Eine Person kann mehrere innere Arbeitsmodelle zu einem Thema haben, eines ist aber meistens dominant. Das dominante innere Arbeitsmodell bestimmt, wie neue Informationen zum Thema verarbeitet werden. Wenn der Fall eintrifft, dass viele neue Informationen nicht mehr mit dem dominanten inneren Arbeitsmodell übereinstimmen (z.B., weil man eine neue Person kennenlernt und einem zu einer neuen Sichtweise verhilft), ist es wahrscheinlich, dass ein neues Arbeitsmodell geschaffen bzw. dominant wird.

Es gibt vermutlich so viele innere Arbeitsmodelle wie es Menschen gibt, es ist aber möglich, Prototypen zu bestimmen.

Fragen Nr.	Summe der Fragen	Bezeichnung
2, 4, 9, 14, 15, 18, 23 =	Total Pt.:	Arbeitsmodell 1
1, 5, 10, 12, 17, 21, 26 =	Total Pt.:	Arbeitsmodell 2
3, 7, 11, 16, 20, 24, 28 =	Total Pt.:	Arbeitsmodell 3
6, 8, 13, 19, 22, 25, 27 =	Total Pt.:	Arbeitsmodell 4

Modell 1: Zwangsheterosexuelles Arbeitsmodell

(Bezeichnung In Anlehnung an die Dichterin und Feministin Adrienne Rich, 1980)

Menschen mit einem zwangsheterosexuellen Arbeitsmodell vertreten meist in aller Offenheit traditionelle Werte und Normen. Für sie ist Heterosexualität ist die einzige moralisch und sozial akzeptable Form sexueller Orientierung. Sexuelle Orientierung wird mit sexuellem Verhalten gleichgesetzt. Ob jemand von Frauen oder Männern angezogen ist, ist für sie zweitrangig, wichtiger ist, dass sich jemand heterosexuell verhält und einen heterosexuellen Lebensstil pflegt.

Mögliche Risiken, die ein zwangsheterosexuelles Arbeitsmodell mit sich bringt

Menschen mit einem zwangsheterosexuellen Arbeitsmodell sehen gegengeschlechtliche Lust als Zeichen psychologischer Gesundheit und gleichgeschlechtliche Lust als Fehlentwicklung und Form psychologischer Verwirrung. Sie Argumentieren mit der Natürlichkeit der Heterosexualität («Wenn Sie einen Uterus haben, denken Sie nicht, dass Sie ihn verwenden sollten?»)

Die Heterosexuelle Identität ist für sie ein Zeichen dafür, dass jemand gut angepasst ist. Die Kommunikation mit schwulen, lesbischen oder bisexuellen Menschen wird als widerlich und beunruhigend empfunden, weil sie der Ansicht sind, dass diese Leute willentlich wichtige Normen und Standards überschritten haben. Die Interaktion wird deshalb oft vermieden; aus diesem Grund sind Menschen mit einem zwangsheterosexuellen Arbeitsmodell anfällig für Stereotypen und Vorurteile gegenüber homo- und bisexuellen Menschen.

Zwangsheterosexualität steht meistens mit patriarchalen Werten und Institutionen in Verbindung. Fundamentalistische religiöse Ansichten stehen ebenfalls im Zusammenhang mit der Ausbildung eines zwangsheterosexuellen Arbeitsmodells, weil in verschiedenen Religionen Heterosexualität als moralischer Imperativ proklamiert wird.

Menschen mit einem zwangsheterosexuellen Arbeitsmodell ermutigen homosexuelle Menschen in der Beratung dazu, einen heterosexuellen Lebensstil anzunehmen. Psychische oder soziale Schwierigkeiten von homosexuellen Menschen werden als Beweis dafür gesehen, dass Homosexualität ungesund ist. Das Verständnis für den Zusammenhang zwischen gesellschaftlicher Diskriminierung und psychischer Belastung fehlt weitgehend.

Modell 2: Demokratisches heterosexuelles Arbeitsmodell

Heterosexuelle Menschen mit einem demokratischen Arbeitsmodell haben den Grundsatz, dass alle Menschen gleich sind. Sie sind Homosexuellen gegenüber tolerant und sehen die sexuelle Orientierung als Ausdruck von individuellen Differenzen. Deshalb sehen sie in der sexuellen Orientierung auch keine sehr bedeutsame Sache und sehen auch die Notwendigkeit nicht, darüber zu sprechen.

Mögliche Risiken, die ein demokratisches Arbeitsmodell mit sich bringt

Menschen mit einem demokratischen Arbeitsmodell nehmen an, dass schon allein das Fragen nach potentiellen Unterschieden zwischen Homo- und Heterosexuellen ein Vorurteil sei. Diese Annahme kann dazu führen, dass kein grosses Interesse an Informationen besteht, was zur Folge hat, dass sie aufgrund der limitierten Informationen über homosexuelle Menschen anfällig sind für stereotypes (wenn auch nicht notwendigerweise negatives) Denken über Schwule und Lesben (z.B. alle Schwulen sind künstlerisch begabt und sehr gepflegt, die meisten Lesben spielen gerne Fussball, Schwule und Lesben sind tolerante, gebildete Menschen, ...).

Menschen mit demokratischem Arbeitsmodell gehen bei jemandem, den sie neu kennen lernen meist solange davon aus, dass er heterosexuell ist, bis er oder sie explizit das Gegenteil sagt.

Privilegien für heterosexuelle Menschen und Unterschiede zwischen homo- und heterosexuellem Leben werden ignoriert oder heruntergespielt. Sie wissen wenig oder nichts über die oft erschwerten Lebensumstände von schwulen, lesbischen oder bisexuellen Jugendlichen und Erwachsenen und sehen deshalb

auch den Zusammenhang zwischen nicht-heterosexueller Orientierung, der Bedeutung eines Coming-Out Prozesses und Risikoverhalten oder psychischen sowie sozialen Problemen nicht.

Antihomosexuelle Diskriminierung und Vorurteile werden als isolierte, individuelle Phänomene gesehen, denen nicht zuviel Gewicht gegeben werden sollte. Das Bewusstsein für strukturelle und institutionelle Formen der Diskriminierung fehlt weitgehen. Aufgrund von fehlendem sozialpolitischen Bewusstsein ist auch wenig Verständnis für radikale Formen von schwulllesBischem Politaktivismus vorhanden.

Dadurch, dass Homosexualität für Menschen mit einem demokratischen Arbeitsmodell kein relevantes Thema ist, tragen sie – trotz ihrer liberalen und toleranten Einstellung – zur gesellschaftlichen Tabuisierung der Homosexualität bei.

In der Beratung von homosexuellen Menschen gehen Menschen mit einem demokratischen Arbeitsmodell aus Unwissen vielleicht zu sehr von ihrer eigenen Erfahrung und Lebensrealität aus und geben Ratschläge, die für (homosexuelles) Gegenüber nicht besonders hilfreich sind.

Modell 3: Politisiertes Arbeitsmodell

Menschen mit einem politisierten Arbeitsmodell sehen homosexuelle Menschen als unterdrückte und mutige Überlebende in einer feindseligen, homophoben Kultur. Sie können gute Anwält*innen von schwulen, lesbischen und bisexuellen Menschen sein und ihnen mithelfen, institutionalisierten Heterosexismus und internalisierte Homophobie aufzudecken.

Sie sehen ihre eigene Heterosexualität in Bezug auf die Privilegien, die sie dadurch haben und sind möglicherweise getrieben von Schuldgefühlen, Ärger und Selbstkritik, weil sie an dieser Praktik teilnehmen und sich somit an der Diskriminierung von homosexuellen Menschen «mitschuldig» machen.

Wie bei den Menschen mit zwangsheterosexuellem Arbeitsmodell besteht eine starke emotionale Komponente in Bezug auf die eigene Heterosexualität. Dies kann dazu führen, dass Unterschiede zwischen der eigenen und der anderen Gruppe aufgebauscht werden und Gemeinsamkeiten zwischen homo- und heterosexuellen Menschen übersehen werden.

Menschen mit einem politisierten Arbeitsmodell sind äusserst aufmerksam gegenüber eigenen Vorurteilen oder Stereotypen, die sie gegenüber Schwulen und Lesben haben, und setzen sich vehement gegen die Ungleichbehandlung und Diskriminierung von homosexuellen Menschen ein. Sie haben manchmal wenig Verständnis für Menschen, die Mühe haben, ihre eigene homosexuelle Orientierung zu akzeptieren und von Selbstzweifeln und innerer Homophobie geplagt werden. Oftmals denken sie schwarz-weiss und teilen die Menschen in zwei Kategorien ein: jene, die homophob sind, und jene, die Schwulen und Lesben zugewandt sind.

Mögliche Risiken, die ein politisiertes Arbeitsmodell mit sich bringt

Aufgrund ihrer eher unflexiblen politischen Korrektheit ist es für Menschen mit einem politisierten Arbeitsmodell schwierig, mit eigenen und fremden homophoben Anteilen umzugehen. Sie neigen zu einer Überfokussierung auf Themen im Zusammenhang mit der sexuellen Orientierung und berücksichtigen intersektionale Überlegungen zu wenig. Beispielsweise wird vielleicht angenommen, dass die Vorbehalte von einer lesbischen oder schwulen Person of Color gegenüber der queeren Szene ein Ausdruck von internalisierter Homophobie sei und es wird ausser acht gelassen, dass es auch eine Folge von latentem Rassismus innerhalb der Szene sein könnte.

Menschen mit einem politisierten Arbeitsmodell ermutigen schwule oder lesbische Menschen meist mit Vehemenz zum einem Coming Out gegenüber wichtigen Personen (Eltern, Vorgesetzte, etc.) ohne die möglichen negativen Konsequenzen zu bedenken und Vor- und Nachteile für den betreffenden Menschen in seiner derzeitigen Lebenssituation behutsam abzuwägen. Vielleicht haben sie auch gelernt, dass die «Identitätsverwirrung» ein Stadium im Coming Out Prozess sein kann, und glauben deshalb, dass bisexuelle Menschen ihre wahre (homosexuelle) Identität verleugnen.

Menschen mit einem politisierten Arbeitsmodell neigen zu einer Idealisierung von schwulen und lesbischen Menschen, was auch zu positiven Vorurteilen führen kann (z.B. „Schwule und Lesben sind tolerantere, interessantere Menschen als heterosexuelle). Sie laufen Gefahr, Homosexuelle als homogene Gruppe anzusehen und zu wenig zu berücksichtigen, dass es auch unter Schwulen und Lesben grosse Unterschiede gibt.

Modell 4: Integratives Arbeitsmodell

Menschen mit einem integrativen Arbeitsmodell haben eine differenzierte Ansicht zum Thema sexuelle Orientierung. Sie sind sich ihrem privilegierten Status als heterosexuelle Menschen in der Gesellschaft bewusst, haben aber deswegen keine Schuldgefühle. Sie sehen, dass die Einstellung zum Thema Homosexualität sowohl aus positiven wie auch aus negativen Aspekten bestehen kann. Es werden sowohl Gemeinsamkeiten wie auch Unterschiede zwischen homo- und heterosexuellen Menschen wahrgenommen. Sie sehen ihre eigene (hetero)sexuelle Orientierung nicht als fundamental verschieden zu einer homosexuellen Orientierung, sind sich aber den Unterschieden aufgrund ihres privilegierten heterosexuellen Status bewusst. Sie kennen die negativen Folgen von Homophobie und Diskriminierung für die physische und psychische Gesundheit von schwulen, lesbischen und bisexuellen Jugendlichen und Erwachsenen.

In der Beratung – beispielsweise bei Fragen des Coming-Outs in Familie oder Job – wägen sie mögliche Vor- und Nachteile behutsam ab. Sie sind sich bewusst, dass ein selbstbewusster und offener Umgang mit der eigenen homo-/oder bisexuellen Orientierung in vielen Fällen der beste Weg ist. Sie sehen aber beispielsweise auch, dass es in gewissen Situationen empfehlenswert sein kann, mit einem öffentlichen Coming Out zu warten, zum Beispiel aufgrund der familiären oder schulischen Situation.

Menschen mit einem integrativen Arbeitsmodell verstehen sexuelle Orientierung als komplexes und dynamisches und multidimensionales Kontinuum. Sie sehen, dass Personen mehr oder weniger homo- und heterosexuelle Anteile haben können in Bezug auf ihr sexuelles Verhalten, ihre emotionalen und sozialen Vorlieben, erotische und sexuelle Phantasien, Lebensstil, Selbstbezeichnung. Sie rechnen damit, dass sich die sexuelle Orientierung im Verlauf des Lebens verändern kann, aber nicht zwingend verändern muss. Sie sehen ihre heterosexuelle Gruppenzugehörigkeit als eines von vielen Beispielen dafür, dass Personen in gewissen Aspekten zu einer unterdrückenden, in andern zu privilegierteren Gruppen gehören können.

Durch ihre Informiertheit, ihr flexibles Verständnis von sexueller Orientierung und der Berücksichtigung der sexuellen Orientierung eines Menschen als einen von verschiedenen wichtigen Aspekten der Identität, können Personen mit einem integrativen Arbeitsmodell Personen dabei unterstützen, eine positive Identität zu entwickeln und ein lohnenswertes, erfülltes und authentisches Leben zu führen.

Campus voja 2021
Workshop LGBTIAQ*
Praxistransfer

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Die Handlungsempfehlungen dienen als eine Art Checkliste, um Schritt für Schritt Arbeitsweisen zu reflektieren und Massnahmen umzusetzen, damit die psychosoziale Gesundheit von jungen LGBTQ-Menschen in der Organisation geschützt und gefördert wird. Ausserdem kann durch die Arbeit zu den genannten Themenbereichen eine offenere und tolerantere Haltung entstehen, welche allen jungen Menschen in ihrer Persönlichkeitsentwicklung von Nutzen sein kann.

OFFENHEIT UND HALTUNG VON FACHPERSONEN

- Fachpersonen nehmen eine offene, akzeptierende und unterstützende Haltung gegenüber LGBTQ-Themen und eine Vorbildrolle ein. Sie schaffen Vertrauen und ein positives Klima.
- Fachpersonen reflektieren ihre Einstellungen und Werthaltungen zum Thema sexuelle, romantische und geschlechtliche Vielfalt regelmässig, sowohl persönlich wie auch im Team. Dies hilft ihnen dabei, eine wertschätzende Haltung gegenüber LGBTQ-Menschen zu entwickeln und diese den jungen Menschen aktiv zu signalisieren.
- Fachpersonen bilden sich im Bereich sexuelle, romantische und geschlechtliche Vielfalt weiter. Auf diese Weise kennen sie die psychischen und sozialen Herausforderungen junger LGBTQ-Menschen und können sie darin unterstützen.
- Fühlen sich Fachpersonen mit dem Thema oder bestimmten Situationen überfordert, wenden sie sich an andere Fachpersonen, die sich mit der Thematik auskennen oder an LGBTQ-Organisationen und holen sich dort Unterstützung. Bei Bedarf vermitteln sie junge LGBTQ-Menschen an diese weiter.
- Die Lebensrealitäten von jungen LGBTQ-Menschen zu berücksichtigen und diese als gleichwertige Optionen anzusprechen und miteinzubeziehen, signalisiert jungen Menschen Offenheit gegenüber sexueller, romantischer und geschlechtlicher Vielfalt.
- Geoutete LGBTQ-Fachpersonen und/oder eine offiziell verantwortliche Person für LGBTQ-Themen leisten einen wichtigen Beitrag zur Sensibilisierung bezüglich sexueller, romantischer und geschlechtlicher Vielfalt. Damit signalisieren die Fachpersonen und die Organisation, dass sie offen für diese Themen sind und eine erreichbare Ansprechperson bei Fragen und Anliegen zur Verfügung steht.

SENSIBILISIEREN

- DiepositiveundgleichwertigeThematisierungderverschiedenensexuellen/ romantischen Orientierungen und Geschlechtsidentitäten baut Vorurteile gegenüber LGBTQ-Menschen ab und bietet die Gelegenheit, das Thema aufzugreifen.
- Fachpersonen befähigen junge Menschen dazu, soziale Normen in ihren Peer-Gruppen zu reflektieren und positiv zu beeinflussen, sodass sexuelle, romantische und geschlechtliche Vielfalt gelebt werden kann und Abwertung, Ausgrenzung sowie Mobbing entgegengewirkt wird.
- In Gruppendiskussionen oder in Alltagsgesprächen wird durch inklusive Sprache eine LGBTQ-positive Einstellung signalisiert (z.B. sowohl von gegengeschlechtlichen als auch von gleichgeschlechtlichen Liebesbeziehungen ausgehen).
- LGBTQ-Themen werden durch Fachpersonen bei anderen Themenbereichen integriert und sichtbar gemacht (z.B. bei Themen wie Mobbing, Liebe, Rassismus, Sexismus, Menschenrechte, Geschlechtergleichstellung usw.).

- Um sich mit jungen Menschen zu verschiedenen sexuellen/romantischen Orientierungen und Geschlechtsidentitäten auseinanderzusetzen, werden Projektwochen genutzt, in denen Vielfalt und Diskriminierung (z.B. in Form von LGBTQ-Feindlichkeit) thematisiert werden.
- Awareness Days! werden zur Sensibilisierung von LGBTQ-Themen genutzt. (Für LGBTQ-Themen z.B.: Coming-out Day am 11. Oktober, International Day against Homo-, Bi-, Inter- and Transphobia (IDAHOBIT) am 17. Mai, Pride-Monat).
- Vorurteile, Unsicherheiten und Ängste von jungen Menschen gegenüber LGBTQ-Personen können durch direkte Begegnungen mit LGBTQ-Menschen abgebaut werden. Dafür können LGBTQ-Organisationen für einen Besuch eingeladen werden, um mit jungen Menschen zum Thema sexuelle, roman- tische und geschlechtliche Vielfalt ins Gespräch zu kommen.
- Durch den Einsatz von diversen Methoden in unterschiedlichen Settings werden LGBTQ-Themen aufgegriffen und alle beteiligten Personen sensibilisiert.

UNDOING GENDER

Undoing Gender Konzept
Undoing Gender ist ein Konzept zur Erweiterung der binären, stereotypen Geschlechterrollen. Das bedeutet, dass wir in unserem alltäglichen Handeln die Möglichkeiten nutzen, traditionelle Geschlechterrollen sowie die starren Vorstellungen darüber, was die Geschlechter ausmacht und unterscheidet, aufzubrechen. Dadurch wird der Fixierung auf die binären Geschlechterrollen («männlich/weiblich») entgegengesteuert.

- Fachpersonen fungieren als Vorbilder, um neben den geschlechterstereotypen auch geschlechteruntypischen Verhaltens- und Denkweisen vorzuleben und als gleichwertig zu etablieren.
- Indem Fachpersonen das Undoing Gender Konzept umsetzen, fördern sie, dass verschiedene sexuelle/romantische Orientierungen und Geschlechtsidentitäten als denkbare und gleichwertige Möglichkeiten für Lebensweisen in der Gesellschaft Anerkennung finden.
- Durch das Hinterfragen und Reflektieren von stereotypen Geschlechter- rollen können Fachpersonen mit jungen Menschen im Gespräch Klischees aufbrechen und Alternativen als legitim geltend machen.
- Fachpersonen unterstützen und bestärken junge Menschen, die geschlechterrollenuntypisches Verhalten zeigen.
- Geschlechtergetrennte Angebote der Organisation werden durch die Fachpersonen hinterfragt, evaluiert und allenfalls angepasst, um sich an der Vielfalt von Geschlecht und Interessen zu orientieren.

VON DER ABWERTUNG ZUR AKZEPTANZ

- Jede Organisation, die mit jungen Menschen arbeitet, erstellt im Team und mit den jungen Menschen Regeln für einen wertschätzenden Umgang miteinander, z.B. Mobbing-Richtlinien, ein Leitbild oder einen Verhaltenskodex. Dort ist die Akzeptanz von LGBTQ-Menschen explizit enthalten. Die Regeln werden gut sichtbar ausgehängt und regelmässig thematisiert, um Abwertung, Ausgrenzung und Mobbing entgegenzuwirken.
- Direkte oder indirekte abwertende und ausgrenzende Äusserungen oder Handlungen über oder gegenüber LGBTQ-Menschen wirken sich negativ auf deren psychosoziale Gesundheit aus. Es ist wichtig, junge Menschen auf diese Auswirkungen aufmerksam zu machen und ihnen aufzuzeigen, dass abwertende Äusserungen zu sexuellen/romantischen Orientierungen und Geschlechtsidentitäten sowie Ausgrenzung negative Folgen für junge LGBTQ-Menschen haben. Auch wenn hinter den Aussagen keine negative Einstellung gegenüber LGBTQ-Menschen steckt, ist die Auswirkung genau- so gravierend.
- Fachpersonen reagieren bei negativen Äusserungen und abwertendem Verhalten gegenüber LGBTQ-Identitäten umgehend, so wie sie das auch bei Rassismus oder Sexismus tun. Dadurch signalisieren sie jungen LGB- TQ-Menschen, dass sie geschützt werden, willkommen sind und eine Ansprechperson bei Schwierigkeiten in diesem Zusammenhang haben. Sie setzen ausserdem ein Zeichen für ein LGBTQ-freundliches Klima.

- Fachpersonen vermeiden dabei negative Konnotationen (z.B. „Sowas Schlimmes will ich hier nicht hören.“) und verhindern so, dass sie die negative Einstellung gegenüber LGBTQ-Lebensweisen ungewollt verstärken. Stattdessen weisen sie auf Verhaltensregeln hin und verdeutlichen die Akzeptanz von LGBTQ-Menschen.
- Die jungen Menschen, die abwertendes und ausgrenzendes Verhalten gegenüber LGBTQ-Menschen zeigen, werden bei der Bearbeitung des Vor- falls miteinbezogen, damit sie ihre Denk- und Verhaltensweisen reflektieren können. Fachpersonen haben in solchen Fällen die Gelegenheit, die jungen Menschen zu LGBTQ-Themen aufzuklären.
- Fachpersonen denken mögliche Mehrfachdiskriminierungen aufgrund anderer benachteiligender Faktoren mit (Intersektionalität), um junge LGBTQ-Menschen ganzheitlich zu unterstützen und zu begleiten.

BERATUNG UND UNTERSTUTZUNG

- Wenn sich ein junger LGBTQ-Mensch einer Fachperson anvertraut, ist es wichtig, dass diese das entgegengebrachte Vertrauen wertschätzt, das Anliegen ernst nimmt und die Informationen vertraulich behandelt.
- Wenn sich ein junger Mensch beispielsweise als homo-, bisexuell, trans und/ oder queer outet, ist es wichtig, die sexuelle/romantische Orientierung und/ oder die Geschlechtsidentität unabhängig vom Verhalten und Erscheinungsbild anzuerkennen und die Person mit dem gewünschten Namen, den gewünschten Pronomen und Artikeln anzusprechen. Durch das Zeigen von Anerkennung wird der junge Mensch in seiner Identitätsentwicklung bestärkt und unterstützt. Hilfreich können dabei geoutete LGBTQ-Fachpersonen oder eine offizielle Ansprechperson für diese Themen sein.
- Nach einem Coming-out empfiehlt es sich, Interesse zu zeigen und weitere Gespräche sowie Unterstützung anzubieten. Dennoch sollen Fachpersonen es den jungen LGBTQ-Menschen selbst überlassen, wann und ob sie ein Gesprächs- oder Unterstützungsangebot nutzen wollen, damit sie nicht in Bedrängnis kommen, zu schnell zu viel von sich preisgeben zu müssen.
- Wenn Fachpersonen Kenntnis über die sexuelle/romantische Orientierung und/oder Geschlechtsidentität eines jungen Menschen haben, unterstützen sie den jungen LGBTQ-Menschen. Der junge LGBTQ-Mensch entscheidet selbst darüber, wer zu welchem Zeitpunkt davon erfährt.
- Fachpersonen helfen jungen LGBTQ-Menschen abzuschätzen, welche Reaktionen ein Kommunizieren der sexuellen/romantischen Orientierung und/oder Geschlechtsidentität gegenüber verschiedenen Personen des sozialen Umfelds hervorrufen kann. Die gemeinsame Suche nach Vertrauenspersonen im Umfeld des jungen LGBTQ-Menschen kann sehr hilfreich sein.
- Jungen LGBTQ-Menschen kann es helfen, sich mit anderen LGBTQ-Menschen zu vernetzen. Deshalb ist es förderlich, sie auf LGBTQ-Angebote aufmerksam zu machen und sie allenfalls dorthin zu begleiten. Es besteht auch die Möglichkeit, junge LGBTQ-Menschen zu unterstützen, selbst LGBTQ-Angebote aufzubauen und zu unterhalten.
- Da von vielen jungen LGBTQ-Menschen das Coming-out gegenüber der Familie als das schwierigste empfunden wird, sollte dieser Schritt in einer Beratung sorgfältig besprochen und Unterstützung dafür angeboten wer- den.
- Falls der junge LGBTQ-Mensch die Eltern/Erziehungsberechtigten über seine sexuelle/romantische Orientierung und/oder Geschlechtsidentität informieren möchte und sich dafür die Unterstützung der Fachperson wünscht, kann die Fachperson dem jungen Menschen eine Begleitung zum Gespräch anbieten. Die Fachperson darf ohne das Einverständnis des jungen LGBTQ-Menschen niemals mit den Eltern/Erziehungsberechtigten bezüglich der sexuellen/romantischen Orientierung und/oder Geschlechtsidentität Kontakt aufnehmen.
- Bei befürchteten oder tatsächlichen negativen Reaktionen der Eltern/ Erziehungsberechtigten unterstützt die Fachperson den jungen LGBTQ-Menschen, indem die Fachperson die Eltern aufklärt und ihnen aufzeigt, dass der junge Mensch auf ihre Anerkennung und Unterstützung angewiesen ist und die Zurückweisung negative Auswirkungen auf die psychosoziale Gesundheit des jungen Menschen haben

kann. Dabei ist es hilfreich, Unterstützungsangebote für Eltern/Erziehungsberechtigte zu kennen und sie bei Bedarf an diese weiterzuvermitteln.

- Fachpersonen thematisieren in der Arbeit mit allen jungen Menschen Unterstützungsmöglichkeiten und Bewältigungsstrategien bei psychosozialen Problemen, um Suizidalität vorzubeugen.
- Wenn über Suizid berichtet wird, weisen Fachpersonen auf Unterstützungsangebote hin. Sie therapieren suizidgefährdete junge LGBTQ-Menschen nicht, sondern minimieren mögliche Risikofaktoren und verweisen an professionelle Stellen weiter.
- Suizidgedanken zu thematisieren und offen darüber zu sprechen ist eines der wirkungsvollsten Mittel, um Suizide zu verhindern. Jemanden auf Suizidgedanken anzusprechen kann für die betreffende Person sehr entlastend sein.

MATERIALIEN, DOKUMENTE UND STRUKTUREN

- Fachpersonen reflektieren, wie sie als Organisation im Leitbild LGBTQ-inklusive Werte nach aussen vertreten und verankern diese entsprechend. Auch die Anpassung der Website oder anderer Medien, welche in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden, können wichtig für die Sensibilisierung nach aussen sein.
- In Dokumenten werden inklusive Schreibweisen wie zum Beispiel der Genderstern verwendet, um der Vielfalt von Geschlecht gerecht zu werden.
- Bilder, Illustrationen und andere Darstellungen (z.B. auch farbliche, gestalterische Elemente) werden dahingehend reflektiert, ob sie stereotype Geschlechterrollen reproduzieren oder die Vielfalt von Geschlecht repräsentieren.
- Fachpersonen beziehen Bücher und Dokumente in ihre Arbeit ein, die sexuelle, romantische und geschlechtliche Vielfalt vermitteln, legen sie auf und teilen sie auf Social Media, um die Vielfalt und deren Akzeptanz sichtbar und die Informationen darüber zugänglich zu machen. Das Auflegen, Teilen und Einbeziehen von Materialien (Poster, Flyer, Hefte, Bücher, Bilder, Videos, Links usw.)" zum Thema LGBTQ erleichtert es den jungen Menschen, sich damit zu befassen, ohne darüber ins Gespräch gehen zu müssen und signalisiert ihnen, dass die Fachpersonen in dieser Organisation als Ansprechpersonen für diese Themen zur Verfügung stehen.
- Symbole oder Aufkleber an der Bürotür oder beim Eingang, wie zum Beispiel eine Regenbogenfahne, signalisieren den jungen Menschen eine LGBTQ-freundliche Umgebung.
- Toiletten, Umkleidekabinen und Duschen sollten für alle Geschlechter offen sein (geschlechtsneutral/ all gender). Wenn dies noch nicht umgesetzt wer- den kann, soll die Situation bei Bedarf mit den jungen LGBTQ-Menschen individuell besprochen werden, damit allenfalls Alternativen geschaffen werden können und sie eine Möglichkeit bekommen, sich wohl und sicher zu fühlen (z.B. die WC-Beschriftung umgestalten damit die geschlechtliche Zuschreibung wegfällt: «WC» und «WC mit Pissoir», einzelne Toiletten mit «all gender» beschriften, Toilette der Angestellten zur Verfügung stellen etc.). Es kann auch hilfreich sein, Expert*innen von entsprechenden LGBTQ-Organisationen miteinzubeziehen.

" z.B. A3 Plakat von du-bist-du.ch (shop.aids.ch/de/jugendliche) oder das Milchbüechli (milchjugend.ch/mibuli) à Regenbogenkleber können über info@du-bist-du.ch bestellt werden.

KONTAKT:
www.du-bist-du.ch / info@du-bist-du.ch
j.niederberger@du-bist-du.ch