



Stadt Bern
Präsidialdirektion



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

Basiswissen zur geschlechtlicher und sexueller Vielfalt

Campus Voga 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



Fachstelle für die Gleichstellung
von Frau und Mann
Stadt Bern

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* Ramseler-Schmitz Yasmin Reuber
16.15 16.45		Pause & Wechsel ins Naturhistorische Museum	
17.00 18.30	90'	Führung durch die Ausstellung «Queero» mit Thomas* Ramseler-Schmitz	Thomas* Ramseler-Schmitz
18.30 18.45		Pause	
18.45 20.15	90'	DOK Film Hass gegen LGBTQ+ – von Diskriminierung und Widerstand	Wer will Link


 Fachstelle für die Gleichstellung
 von Frau und Mann
 Stadt Bern

Übersicht Workshop Programm Mittwoch

Zeit	Dauer	Programm	Wer
09.15 - 10.00	1h	Vorbericht - Fahrzeuge	
10.00 - 10.15	15'	Input Teil 1	Marianne Kauer
10.15 - 10.30	15'	Vereinbarung Bezeichnung	
10.30 - 10.45	15'	Abstimmung	
10.45 - 11.00	15'	Input Teil 2	
11.00 - 11.15	15'	Vereinbarung Bezeichnung	
11.15 - 11.30	15'	Präsentation & Methoden im Konsens	
11.30 - 11.45	15'	Akkordfindung durch Diskussion	
11.45 - 11.55	10'	Pause	
11.55 - 12.05	10'	Präsentation	
12.05 - 12.15	10'	Q&A - alle Beteiligten können	
Zeit	Dauer	Programm	Wer
10:00	30'	Rückblick auf Tag 1	Marianne Kauer
10:30	75'	Praxistransfer (Teil A) LGBTIQ Inklusivität in der Okja: Wie(so)?	Marianne Kauer Scarlett Niklaus
12:00		Mittagessen	
13:30		Praxistransfer (Teil A) 60'	
15:30	2x60'	Praxistransfer (Teil B) 60' • Konkrete Praxis im Treff, Praxissituationen, Fallbeispiele	Praxistransfer (Teil B) 60' Erfahrungen(t)j Aktionsmonat LIKE EVERYONE
15:30		Pause	
16:00		Schlussdiskussion, Fazit, Take Home und Feedback	Marianne Kauer TN's
16:45		Gemeinsamer Ausklang: Überraschungsprogramm (Besuch Projekt ePlatzfrei) & Apéro auf der Schütz in Bern	
17 Uhr			

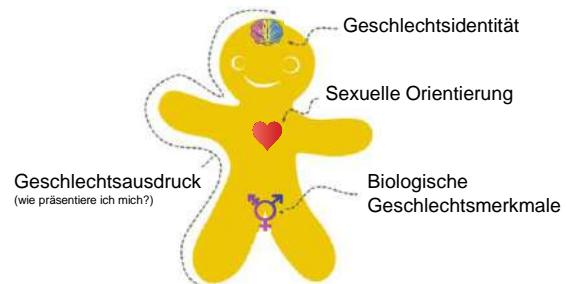


Fachstelle für die Gleichstellung
von Frau und Mann
Stadt Bern

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 flüssig. 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



| 5

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+ |
| +/* | aromatisch / asexuell, pansexuell, non-binär, genderfluid, agender,... |



Quelle: <https://www.genderbread.org>

| 6

«Queer»

Adjective / Adverbien

queer Adj - nonsexual	queer
queer Adj - non-heterosexual (het.)	queer
queer Adj - gay (het.)	queer
queer (het) Adj - transident - slightly off	schnell (het.)
queer Adj - weird - strange	seltsam
queer Adj - weird - strange	Komisch
queer Adj - weird - strange	verzerrt
queer Adj - weird - strange	eigenartig
queer Adj - weird - strange	sonderbar
queer Adj - weird - strange	verrückt
queer Adj - hauptsächlich (het) - transident - suspicious	skeptisch
queer Adj - weird - strange	wunderlich
queer Adj - weird - strange	zweifelhaft
queer Adj - weird - strange	unmöglich

Substantive - Ablaut: Buchstabe - Diskussionen

queerness	selbstes Beben
queerness	die Monogamie
queerness	die Selbsterkenntn.

LEO

| 7

Geschlechtlichkeit und Begehr: ein Spektrum

- Zugewiesenes Geschlecht bei der Geburt («Hebammengeschlecht»)**
Amtliches Geschlecht: männlich weiblich
- Biologisches Geschlecht**
 weibliche Merkmale
 männliche Merkmale
- Geschlechtsidentität**
 weibliche Identität
 männliche Identität
- Geschlechtausdruck (Selbstpräsentation)**
 feminin
 maskulin
- Sexuelle Orientierung: Sexuelle und/oder romantische Anziehung gegenüber....**
 Frauen / femininen / weiblichen Personen
 Männern / maskulinen / männlichen Personen



Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann Stadt Bern

Wie viele LGBTIQ+ Menschen gibt es?

Lesbisch: mehr Lesbierinnen 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

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

© www.nmbe.ch/queer

Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann Stadt Bern

ca. 1.7%

LGBTIQ*

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.

| 10

Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann Stadt Bern

Biologische Geschlechtsentwicklung

Zu Beginn sind alle gleich!

4 Etappen in der biologischen Entwicklung

- 1 BEFRUCHTUNG
- 2 MONATE
- 2 GEMEINSAMER URSPRUNG
- 3 GONADALES GESCHLECHT
- 4 GEBURT
- 5 PHÄNOTYPISCHES GESCHLECHT
- 6 PUBLITÄT
- 7 ERWACHSEN

CHROMOSOMALES GESCHLECHT

GENE

Hormone

Reifung des biologischen Geschlechts

* 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/resources/brochure-rtsedecouverte/>

| 12



Biologische Geschlechtsmerkmale

♀ Biologisches Geschlecht («sex»)

- ∅ → «weibliche» Merkmale
- ♂ → «männliche» Merkmale

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

→ es gibt verschiedenste Varianten biologischer Geschlechter, nicht nur zwei



Bildquelle: [https://amunakiray.com/2016/03/18/eight-names-for-the-same-thing-penis-phallus-clitoris-phalocitosis-micropenis-microphalus-clitoromegaly-and-pseudo-penis/amp/](https://amunakiray.com/2016/03/18/eight-names-for-the-same-thing-penis-phallus-clitoris-phalocitosis-micropenis-microphalus-clitoromegaly-and-pseudo-penis/)

| 13



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



→ Pränatal

→ Bei der Geburt

→ Während der Kindheit

→ Im Jugendalter

→ Im Erwachsenenalter

→ Gar nie

| 14



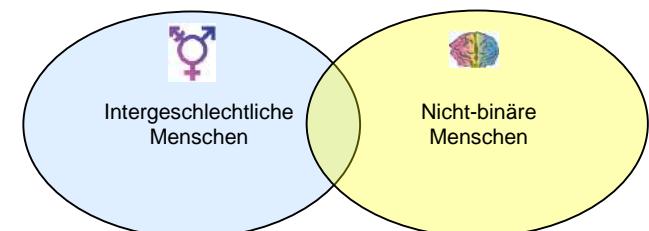
«Was bedeutet Intergeschlechtlichkeit?» Audrey erzählt (11')



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

| 15

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 LIKEEVERYONE

| 16

Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann Stadt Bern



ca. 0.5 - 3%

LGBTIQ*

| 17

Geschlechtsidentität

Geschlechtsidentität

- weibliche Identität
- männliche Identität

binär	Nicht-binär (nb)
trans gender 	trans gender 
cis gender 	cis gender 
genderqueer geschlechtsvariant Genderfluid Agender queer 	

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

| 18

Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann Stadt Bern

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

Es Wird Besser Schweiz @ Transtagung // Liam



trans (binär)


| 19

Ab welchem Alter ist die Geschlechtsidentität klar?



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



Angaben in Prozent	unter 10	11 bis 12	13 bis 14	15 bis 16	17 bis 18	19 bis 20	21 bis 22	23 bis 27	kann ich nicht so genau sagen	
ich wusste es schon immer	27.9	10.7	7.2	7.9	7.2	2.8	2.4	3.1	3.8	26.9

DJI-Studie Coming Out (2015), S. 12: http://www.dji.admin.ch/user_upload/bibs2015/DJI_Coming-out_Broschüre_barrierefrei.pdf

| 20

Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann Stadt Bern

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

<https://www.youtube.com/watch?v=1nWWZICPQvI>

| 21

Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann Stadt Bern

Geschlechtsausdruck

Geschlechtsausdruck
(wie präsentiere ich mich?)

| 22

Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann Stadt Bern

Geschlecht – ein buntes Mosaik

Chromosomen
Gene
Gonaden
Hormone
Innere Geschlechtsorgane
Äussere Geschlechtsorgane
Geschlechtsidentität
Geschlechtsausdruck

Download: <http://www.bfam.bern.ch/deutsch/arbeitsthemen/geschlecht-und-gesundheit/sexuelle-gesundheit/>

| 23

Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann Stadt Bern

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 flüssig. Verhalten ≠ Selbstbezeichnung
- **3) Heteronormativität:** Unsere Wahrnehmung und unser Denken sind heteronormativ strukturiert; Queer 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.

| 24

Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann
Stadt Bern

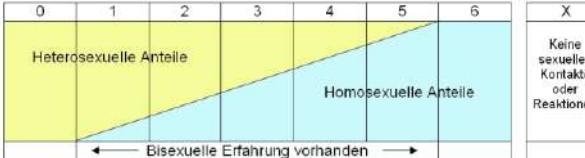


LGBTIQ*

25

Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann
Stadt Bern

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)

26

Die Klein-Skala

Multidimensionale Konzeptualisierung sexueller Orientierung

7 Dimensionen, 3 Zeitpunkte



Dr. Fritz Klein

Klein Sexual Orientation Grid		Vergangenheit (vor den letzten 12 Monaten)		Gegenwart (in den letzten 12 Monaten)		Idealie Zukunft (Wo möchten Sie, würden Sie, bestmöglich wohnen)	
A. Sexuelle Anziehung	(Zu wem fühlen Sie sich sexuell hingezogen?)						
B. Sexualerfahrungen	(Mit wem hatten Sie sexuelle Erfahrungen?)						
C. Sexuelle Fantasien	(Welche sexuellen Fantasien kommen in Ihnen vor? (z.B. der Selbstbefriedigung, Tagträume, dem realen Leben entfehlend oder nach der Vorstellung))						
D. Sexuelle Vorlieben	(Unter und innerhalb einer Beziehung des gleichen Geschlechts, beider Geschlechter oder dem anderen Geschlecht?)						
E. Soziale Identität	(Haben Sie eine soziale Konsistenz mit dem gleichen Geschlecht, beider Geschlechter oder dem anderen Geschlecht?)						
F. Lebensstil	(Führen Sie grundsätzlich einen heterosexuellen, geschlechts- oder schwul/lesbisches Lebensstil?)						
G. Selbstidentifikation	(Wie schätzen Sie sich selbst ein?)						

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

27

Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann
Stadt Bern

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 and GRSA (2018) https://www.iump.ch/Publications/pdf/rds291_fr.pdf

28

Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann Stadt Bern

Angaben heterosexueller Studierender

Abb. 2
Gleichgeschlechtliche sexuelle Anziehung und gleichgeschlechtliches Sexualverhalten (nach Erhebung und Geschlecht, 20- bis 30-jährige heterosexuelle* Studierende, in %)

The first graph shows 'Jemals durch Personen des gleichen Geschlechts sexuell angezogen gefühlt' (Feeling sexually attracted to persons of the same gender) for women (blue line) and men (black line). Women's attraction has remained relatively stable around 50-55%. Men's attraction decreased from ~30% in 1981 to ~25% in 2012.

The second graph shows 'Gleichgeschlechtlicher Sex in den letzten zwölf Monaten?' (Sex with persons of the same gender in the last twelve months) for women (blue line) and men (black line). Both groups show a slight decrease from 1981 to 2012.

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)

* Sexuelle Orientierung verzögert oder aussetzt heterosexuelle Beziehungen. 1981: Männer = 41%, Frauen = 45%; 1991: Männer = 19%, Frauen = 18%; 2012: Männer = 35%; Frauen = 32%.

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

29

Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann Stadt Bern

Golden – a short film (2016) (2:54)

<https://www.youtube.com/watch?v=xKmr7QYtGfk>

30

Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann Stadt Bern

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

Angaben in Prozent	Anteil
ich wusste es schon immer	15.7
unter 10	2.4
11 bis 12	9.3
13 bis 14	22.6
15 bis 16	14.5
17 bis 18	5.4
19 bis 20	2.6
21 bis 22	1.5
23 bis 27	0.7
kann ich nicht so genau sagen	25.3

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

31

Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann Stadt Bern

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

32



Entwicklungspfade

| 33

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!

| 35

Vgl. Fiedler, 2007

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

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

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

| 34

regenbogenfamilien

Abstimmung 26. September



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

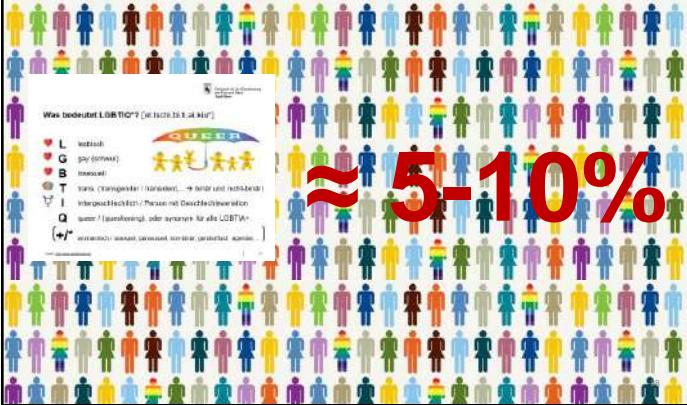
| 36

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.

| 37

LGBTIQ Menschen – mitten unter uns und doch oft unsichtbar



Wo sind sie alle?



| 39

Heteronormative Wahrnehmung



| 40

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 Begehen	heterosexuelles Begehen



| 41

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 einzige 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.

| 42

Heteronormative Bildwelten



Heteronormative Erwartungen



| 44

Heteronormative Vorannahmen und Aussagen



| 45

Irritationen der «Heterosexuellen Matrix»



| 46



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



| 48


(Un)sichtbare LGBTIQ Menschen?




 Fachstelle für die Gleichstellung
 von Frau und Mann
 Stadt Bern

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

| 49


(Un)sichtbare LGBTIQ Menschen






| 50



 Fachstelle für die Gleichstellung
 von Frau und Mann
 Stadt Bern

Mit der ganzen queere Vielfalt rechnen





| 51



 Fachstelle für die Gleichstellung
 von Frau und Mann
 Stadt Bern

Sichtbare queere Vielfalt, alles gut?









53

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



55



Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann Stadt Bern

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

Donnerstag um 10:52 ·

62% der Befragten halten ihre LSBTI-Identität in der Schule geheim.*

45% der befragten LSBTI in Deutschland vermeiden es aus Angst oft bzw. immer, in der Öffentlichkeit als Paar Händchen zu halten.*

58 4 Kommentare 52 Mal geteilt

Gefällt mir Kommentieren Teilen

| 57

Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann Stadt Bern

Wenn queere Menschen sich verstecken...

Wenig Wissen über LGBTIQ, Vorurteile, unbedachte Sprüche, Gewalt...

LGBTIQ <verstecken> sich aus Angst vor negativen Reaktionen und Gewalt

| 58

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-lgbtqi-model-im-zug-262077009879>

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

| 59

Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann Stadt Bern

Wieso ist Sichtbarkeit so wichtig?

| 60

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...

Mehr Wissen, mehr persönlicher Kontakt, weniger Vorurteile

Weniger «verstecken», mehr positive Reaktionen, weniger Angst vor Gewalt

61

Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann Stadt Bern

Sichtbarkeit und Inklusion geschlechtlicher und sexueller Vielfalt

HELVETIA

DIE POST

WC

Stadt Bern

Kontaktformular

Projektleiter*in

Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann Stadt Bern

Menschenrechte für Queers

RAINBOW MAP 2021

CH 39%

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

63

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/>

SOCIAL DIVERSITY IN EUROPE - 2018

SOCIAL DIVERSITY IN EUROPE - 2018

16



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-für-die-gleichstellung-von-frau-und/publikationen>

| 65



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



| 66



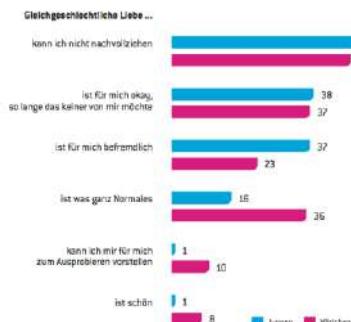
Subtilere Formen der Diskriminierung

- As Kind mit **geschiechstuntypischem 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 benutzen 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...

| 67



Meinungen zu gleichgeschlechtlicher Liebe Verunsicherung überwiegt....



Dr. Sommer Studie (2009)

| 68

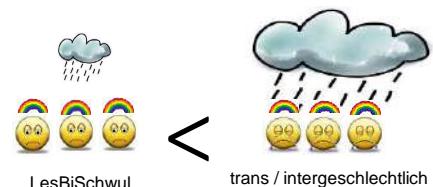


Diskriminierung macht krank

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



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

| 69



Psychosoziale Belastungsfaktoren (1)

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

- Mehr Angststörungen und Depressionen
- Mehr Gewalterfahrungen / Viktimsierung / 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 Herkunfts-familie
- Schulversagen / verkürzte Schullaufbahnen
-

|



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
- Intergeschlechtliche 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
- Zwangsstaging (z.B. Wegen alten Papieren, durch Dritte, etc.)
- Evtl. Medizinische Behandlungen oder Probleme
- ...

| 71



SRF Dok Hass gegen LGBTQ+ – Von Diskriminierung und Widerstand



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

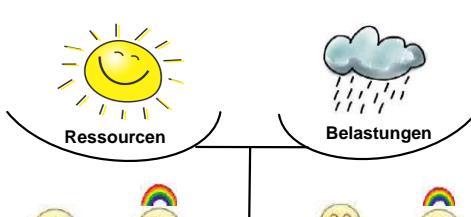
|

72



Fachstelle für die Gleichstellung
von Frau und Mann
Stadt Bern

Die gute Nachricht



The diagram illustrates resilience as a balance between resources and pressures. At the top left is a smiling sun labeled "Ressourcen" (Resources). At the top right is a grey cloud with rain labeled "Belastungen" (Pressures). A vertical line descends from the center of the sun and cloud towards a horizontal line. Below this line, two faces are shown: one smiling face next to a rainbow equals a second smiling face, and one sad face less than a second sad face with a rainbow. This visualizes how resilience is achieved through a balance of positive resources and pressures.

Resilienz Resilienz Resilienz Resilienz Resilienz Resilienz Resilienz

73



Fachstelle für die Gleichstellung
von Frau und Mann
Stadt Bern

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).

74



Fachstelle für die Gleichstellung
von Frau und Mann
Stadt 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 ≠ 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.



75

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)

Links:

- Ich bin Ihr/e Leben als Transgender-Kind (Hörbuch in Inselsprache, 30-60 Minuten, VERG)
- Das Geschlecht der Seele. Transnenenzen in der Schweiz (SAY, DOK vom 25.1.2018)
- Teil 1 (60 Min.): Was können Sie über das geschlechtliche Leben lernen?
- Teil 2 (60 Min.): Was kann ich tun?
- Chi Hörbuch über Non-Binarität (2-29). Ich höre mich nicht seelen als Mensch https://www.chihörbuch.ch/uploads/tx_chihörbuch/chi_hörbuch_overview.pdf

Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann Stadt Bern

Sichtbarkeit durch Sprache

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

Links:

- Schüler*innen-Pilotprojekt
- Geschlechter*
Sprachen*
- REPUBLIK

REPLIK

Das digitale Magazin für Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur. Finanziert von seinen Leser*innen.

Übrigens: Unsere traditionelle Anrede „Ladies and Gentlemen“ haben wir aufgrund von Feedback und geändert. Wir begrüßen jetzt mit: «Ladies and everyone beyond».

Wie denke ich über das Thema Homo- und Bisexualität?

Ein Selbstreflexionsfragebogen (nicht nur¹) 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.	<input type="checkbox"/> 2 Pt.	<input type="checkbox"/> 1 Pt.	<input type="checkbox"/> 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.	<input type="checkbox"/> 2 Pt.	<input type="checkbox"/> 1 Pt.	<input type="checkbox"/> 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.	<input type="checkbox"/> 2 Pt.	<input type="checkbox"/> 1 Pt.	<input type="checkbox"/> 0 Pt.
4	Ich bin religiös und kann Homosexualität aus diesem Grund nicht als akzeptable Lebensform tolerieren.	<input type="checkbox"/> 2 Pt.	<input type="checkbox"/> 1 Pt.	<input type="checkbox"/> 0 Pt.
5	Wenn ich jemanden kennenlernen, 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.	<input type="checkbox"/> 2 Pt.	<input type="checkbox"/> 1 Pt.	<input type="checkbox"/> 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.	<input type="checkbox"/> 2 Pt.	<input type="checkbox"/> 1 Pt.	<input type="checkbox"/> 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.	<input type="checkbox"/> 2 Pt.	<input type="checkbox"/> 1 Pt.	<input type="checkbox"/> 0 Pt.
8	Wenn ich jemanden neu kennenlernen, gehe ich NICHT automatisch davon aus, dass diese Person heterosexuell ist. Ich vermeide heteronormative Vorannahmen und vermittele durch meine Haltung, dass ich vieles für möglich erachte. Wenn ich Fragen stelle, sind diese offen formuliert.	<input type="checkbox"/> 2 Pt.	<input type="checkbox"/> 1 Pt.	<input type="checkbox"/> 0 Pt.
9	Für mich ist Heterosexualität die einzige moralisch und sozial akzeptable sexuelle Orientierung.	<input type="checkbox"/> 2 Pt.	<input type="checkbox"/> 1 Pt.	<input type="checkbox"/> 0 Pt.
10	Über meine eigene sexuelle Orientierung habe ich mir noch nie gross Gedanken gemacht.	<input type="checkbox"/> 2 Pt.	<input type="checkbox"/> 1 Pt.	<input type="checkbox"/> 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.	<input type="checkbox"/> 2 Pt.	<input type="checkbox"/> 1 Pt.	<input type="checkbox"/> 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?	<input type="checkbox"/> 2 Pt.	<input type="checkbox"/> 1 Pt.	<input type="checkbox"/> 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.	<input type="checkbox"/> 2 Pt.	<input type="checkbox"/> 1 Pt.	<input type="checkbox"/> 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.	<input type="checkbox"/> 2 Pt.	<input type="checkbox"/> 1 Pt.	<input type="checkbox"/> 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 begeht, ist vermutlich in der Entwicklung etwas schiefgelaufen.	<input type="checkbox"/> 2 Pt.	<input type="checkbox"/> 1 Pt.	<input type="checkbox"/> 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.	<input type="checkbox"/> 2 Pt.	<input type="checkbox"/> 1 Pt.	<input type="checkbox"/> 0 Pt.
17	Wenn ich ehrlich bin, finde ich es manchmal etwas befreidend, 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.	<input type="checkbox"/> 2 Pt.	<input type="checkbox"/> 1 Pt.	<input type="checkbox"/> 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.	<input type="checkbox"/> 2 Pt.	<input type="checkbox"/> 1 Pt.	<input type="checkbox"/> 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.	<input type="checkbox"/> 2 Pt.	<input type="checkbox"/> 1 Pt.	<input type="checkbox"/> 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.	<input type="checkbox"/> 2 Pt.	<input type="checkbox"/> 1 Pt.	<input type="checkbox"/> 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.	<input type="checkbox"/> 2 Pt.	<input type="checkbox"/> 1 Pt.	<input type="checkbox"/> 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.	<input type="checkbox"/> 2 Pt.	<input type="checkbox"/> 1 Pt.	<input type="checkbox"/> 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.	<input type="checkbox"/> 2 Pt.	<input type="checkbox"/> 1 Pt.	<input type="checkbox"/> 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.	<input type="checkbox"/> 2 Pt.	<input type="checkbox"/> 1 Pt.	<input type="checkbox"/> 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).	<input type="checkbox"/> 2 Pt.	<input type="checkbox"/> 1 Pt.	<input type="checkbox"/> 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,...).	<input type="checkbox"/> 2 Pt.	<input type="checkbox"/> 1 Pt.	<input type="checkbox"/> 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 Schulkasse oder im Job.	<input type="checkbox"/> 2 Pt.	<input type="checkbox"/> 1 Pt.	<input type="checkbox"/> 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.	<input type="checkbox"/> 2 Pt.	<input type="checkbox"/> 1 Pt.	<input type="checkbox"/> 0 Pt.

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 schwullesBischem 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 aufgebaut 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

- Die positive und gleichwertige Thematisierung verschieden sexuellen/ 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 Vorfalls 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 UNTERSTÜTZUNG

- 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 outlet, 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 werden.
- 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 werden 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 Milchbüchli (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