

Queer – Sensibilität an der Hochschule

Verantwortung erkennen und übernehmen

Session 3

Jubiläumsveranstaltung „Embrace Diversity – 10 Jahre Diversity Audit“

6. Juli 2023

Katharina Völsch – Leitung Stabsstelle Antidiskriminierung und Diversität
Philipps-Universität Marburg

Über mich

Katharina Völsch

Pronomen: sie/ ihr

Leitung der Stabsstelle Antidiskriminierung und Diversität an der Philipps-Universität Marburg

Kulturwissenschaftlerin und social justice Trainerin

Lesbisch, cis Frau, *weiß*, nicht-behindert, Erstakademiker*in, ...

Schön, dass Sie da sind!

Begriffsbestimmungen

LSBTIQ+ und Hochschule

Sichtbarkeit

Maßnahmen, Interventionen und Best Practice

Begriffsbestimmungen



A word cloud containing the following terms: *bisexuell*, *inter**, *asexuell*, *gender-queer*, *geschlechtliche Vielfalt*, *trans**, *gender-fluide*, *schwul*, *hetero*, *lesbisch*, *endo*, *cis*, *queer*, *homo*, *binär*, and *LSBTIQ+*.

Begriffsbestimmungen

Queer

nicht-heterosexuell und/ oder cis-geschlechtlich
nicht der heteronormativen Mehrheits-
gesellschaft zugehörig

LSBTIQ+

lesbisch, schwul, **bisexuell**, **trans***,
inter*, **queer**

Geschlechtliche Vielfalt

inter*, **trans***, **a-binär**, **gender-queer**, **gender-fluide**, **endo**, **cis**



LSBTIQ+ und Hochschule

- Wenig Daten zu diesem Themenfeld für Deutschland
- „unsichtbare“ und „private“ Diversitätsdimension

LSBTIQ+ und Hochschule

Kroher M. et al. (2022) Die Studierendenbefragung in Deutschland: 22.Sozialerhebung. Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2021, BMBF
Meyer, J., Strauß S., Hinz. T. (2022) Die Studierendenbefragung in Deutschland: Fokusanalysen zu Diskriminierungs-erfahrungen an Hochschulen; DZH Brief 082022

- 49,6% männliche, 49,4% weiblich, 0,7% divers, 0,2% andere Geschlechtsidentität (Selbstverortung)
- 80,5% heterosexuell, 3,2% homosexuell, 6,3% bisexuell, 4,5% andere Orientierung, 5,6% möchten die Frage nicht beantworten
- Anteil der nicht heterosexuellen Personen unter den Studierenden ist im Vergleich zur Gesamtbevölkerung etwas höher
- LSBTIQ Studierende sind öfter von Diskriminierung betroffen als ihre hetero-cis Kommiliton*innen (39% körperliche Angriffe und Bedrohungen, 38% sexualisierte Übergriffe, 34% unerwünschte sexualisierte Kommentare)

LSBTIQ+ und Hochschule

Lipinsky, A., Schredl, C., Baumann, H., Humbert, A., Tanwar, J. (2022). Gender-based violence and its consequences in European Academia, Summary results from the UniSAFE survey. Report, November 2022. UniSAFE project no.101006261

- 62% der Befragten haben Gewalt aufgrund ihres Geschlechts erlebt
- Das Risiko geschlechtsbasierte Gewalt zu erleben, ist für Frauen und nicht-binäre Personen am höchsten
- Das Risiko geschlechtsbezogene Gewalt im Hochschulkontext zu erleben, ist für Personen aus dem LSBTIQ+ Spektrum höher als für heterosexuelle Personen

LSBTIQ+ und Hochschule

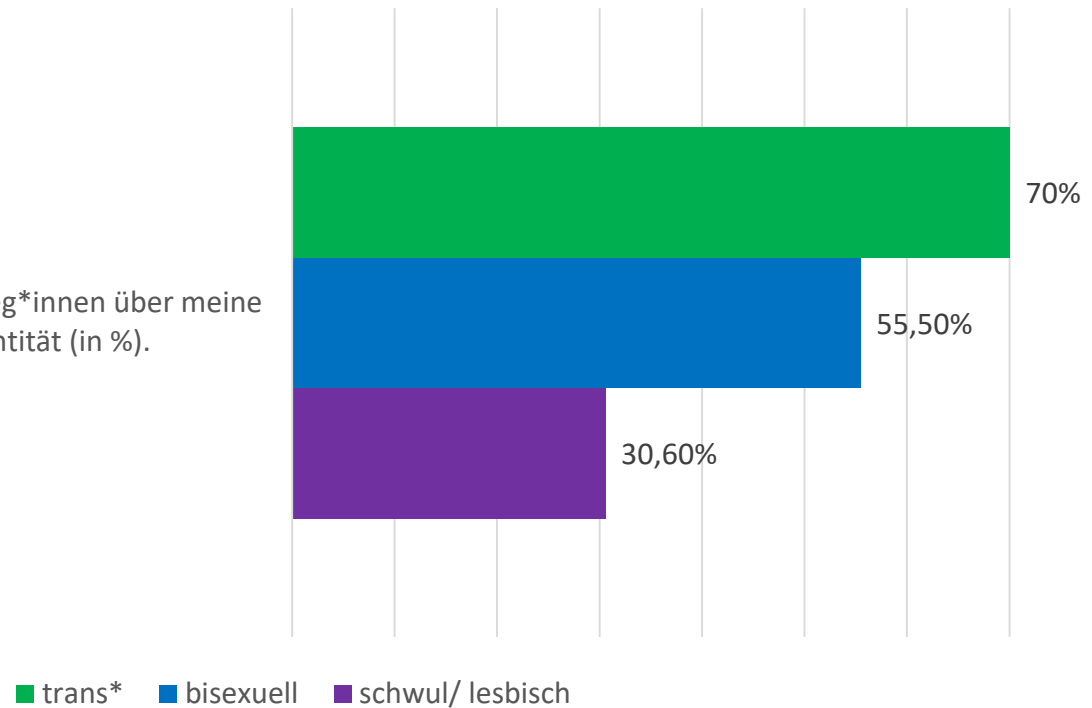
European Union Agency for Fundamental Rights (2020): EU-LGBTI II. A long way to go for LGBTIQ equality.

- 43% zeigen sich nie oder selten offen als Teil der LSBTIQ community (DE)
- 45% vermeiden, immer oder oft die Hand ihres Partners_ ihrer Partnerin in der Öffentlichkeit zu halten (DE)
- 11% fühlen sich bei der Jobsuche diskriminiert (DE)
- 26% verschweigen am Arbeitsplatz Teil der LSBTIQ Community zu sein (EU)

LSBTIQ+ und Hochschule

Frohn, D., Meinhold, F. und Schmidt, C. (2017). „Out im Office?!“ Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-) Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. Köln: IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (Hrsg.)

Ich spreche mit wenigen oder keinen Kolleg*innen über meine sexuelle oder geschlechtliche Identität (in %).



LSBTIQ+ und Hochschule

Die scheinbar „privaten“ Diversitätsdimensionen haben konkrete Auswirkungen auf Mitglieder und Angehörige der Hochschulen:

- Soziale Strukturkategorien innerhalb gesellschaftlicher Machtverhältnisse
- Alltägliche Erfahrungen von Ungleichbehandlungen, Diskriminierung und Gewalt
- Erleben von „Minoritätenstress“ und gesundheitlichen Risiken auf Grund von Mikroaggressionen
- Erhöhtes Risiko des Studienabbruchs oder der Kündigung

Sichtbarkeit

- Spannungsfeld zwischen Sichtbarkeit und Unsichtbarkeit/*passing*
- Strukturen, in denen sich unterschiedliche Lebensrealitäten abbilden, müssen sichtbar sein
- *belonging, agency* und *allyship* sind unerlässlich



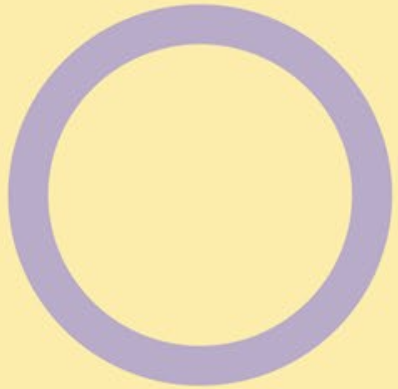
Was tun?!

World Café

- Sie haben 7 Minuten je Tisch
- Wechseln Sie gemeinsam zum nächsten Tisch
- Halten Sie Ihre Diskussion auf dem Flipchart fest
- Die Vorstellung der Diskussionen erfolgt im Anschluss

World Café

1. Werden die Anliegen von LSBTIQ Studierenden und Beschäftigten in meiner Hochschule gehört und berücksichtigt?
2. Welche Maßnahmen gibt es an meiner Hochschule, um das Gefühl der Zugehörigkeit (*belonging*) bei LSBTIQ Studierenden und Beschäftigten zu fördern?
3. Welche Hürden gibt es bei der Umsetzung von Maßnahmen zum Diskriminierungsschutz für LSBTIQ Studierende und Beschäftigte?
4. Was kann ich in meinem Arbeits- und Einflussbereich tun, um Diskriminierung abzubauen und Anliegen von LSBTIQ Studierenden und Beschäftigten zu berücksichtigen?



Sichtbar innerhalb
des Diversity - Netzwerks,
außerhalb schwer zu
berreichen; bei Interesse
gibt es Angebote

Antidiskriminierungs-
schulung

Ja!

Durch AGFA
+ Staffa sichtbar,
aber kaum
Berücksichtig.

Referate → Sichtbarkeit 😊

Beratung vorhanden als
Angebot
↳ niedrigschwellig??

Werden die Anliegen
von LSBTIG
Studierenden & Beschäftigten
an meiner HS gehört &
berücksichtigt?

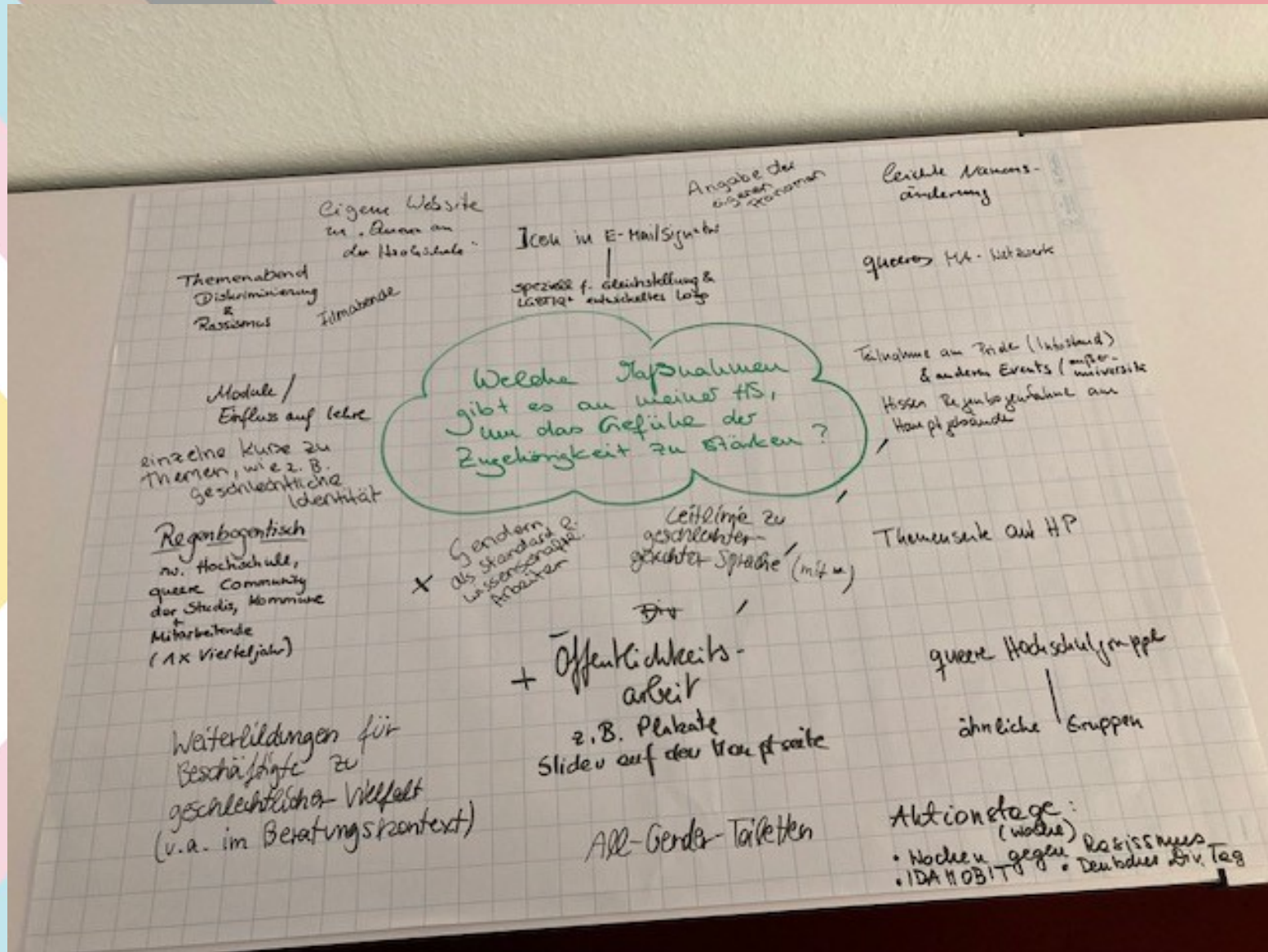
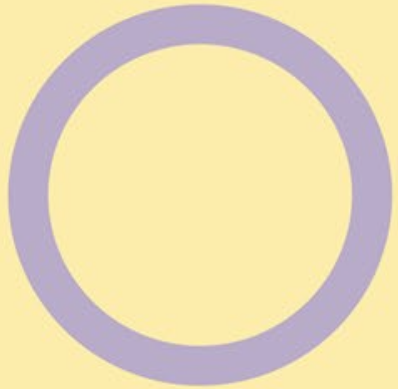
Keine Sicht-
barkeit
→ wenig Beacht-
sichtigkeit

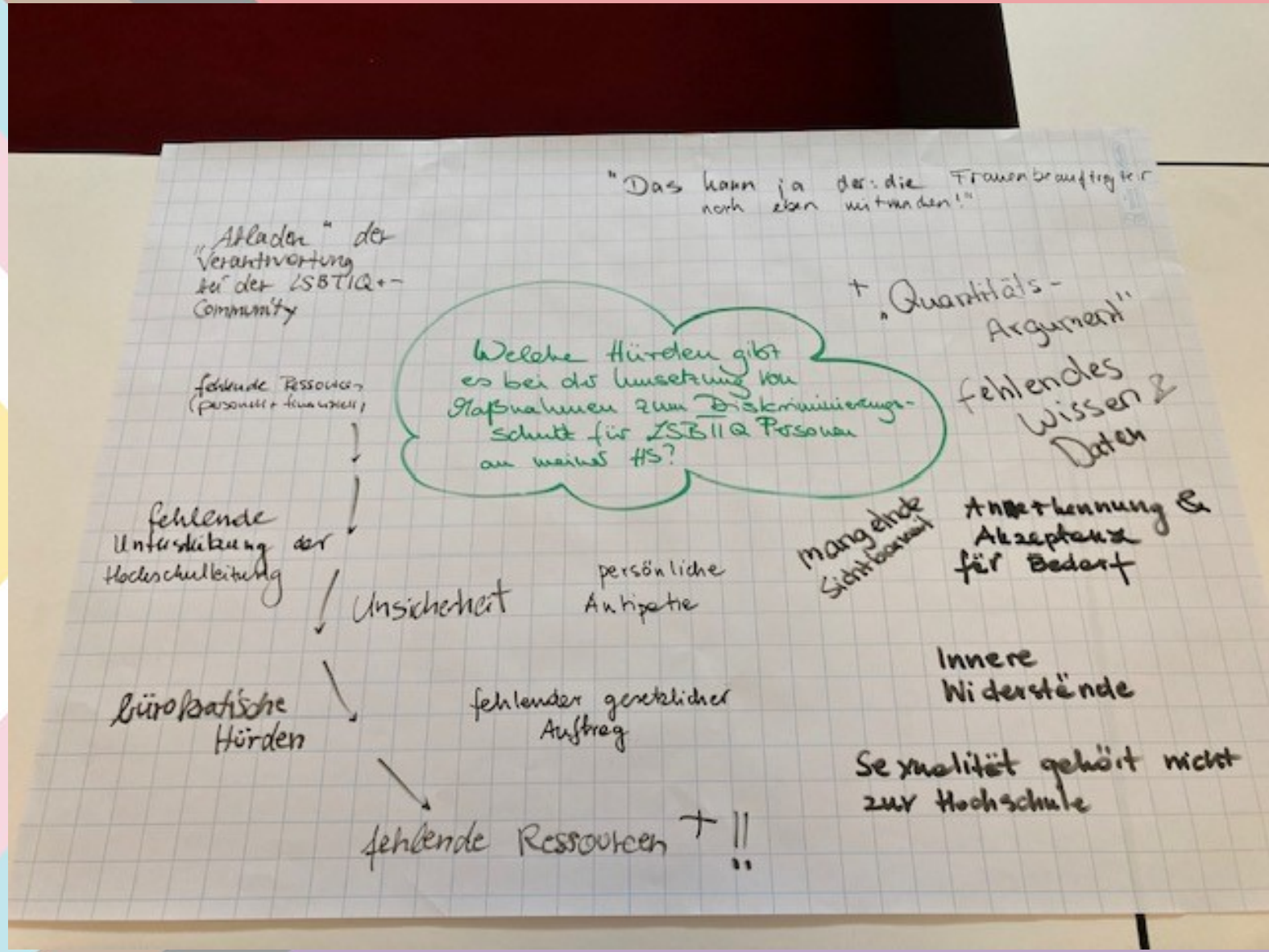
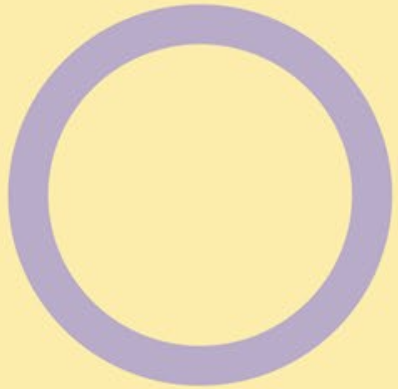
Leitfaden + offizielle
Stellungnahme
in großem
Sprache

aktuell eher hoch
wichtig, aber
↳ erkannt, was man zu wissen
+ Kontakt Wille

Nicht immer:
• mad - binäre Toiletten

Vertrauenspersonen
fragen oft
nach Inform.





Uhlirica - Campus-Audit
durchführen

Personalabteilung
im Hinblick auf
AGG + Pronomen
→ Bewerbungen
coachen

auf Agenda
des Präsidiums
setzen

Sensibilisieren/
Informieren
& aufklären

Pronomen-Runde ++
normalisieren!

Role models

Normalität vorleben

(mit weit)
Sprachleitfaden

Diversitätssensibile
Sprache verwenden
→ Aufmerksamkeit

↓
eigene Formulare/systeme
checken

Signatur

Als Dimension
für Monitoring
aufnehmen

Was kann ich in
meinem Arbeits- und
Einflussbereich tun, um
Diskriminierung abzubauen
& Anliegen von LSBTIQ+ Personen
zu berücksichtigen?

Anliegen von LSBTIQ+
hör- und sichtbar machen
- durch Gespräche
- durch Befragungen
- durch Partizipation
an Strukturen, Gremien

Allyship sichtbar machen

Einsatz für die Einrichtung
einer Antidiskriminierungsstelle +
↳ mit Zuständigkeit / Sichtbarkeit
für LSBTIQ+
↳ intersektional / übergreifend
oder spezifisch für LSBTIQ+

Maßnahmen, Interventionen und best practice



Take home messages

- Anerkennung von und Wissen über unterschiedliche Lebensrealitäten muss die Grundlage für solidarische Sichtbarkeit sein.
- Maßnahmen und Interventionen dürfen keine „Eintagsfliegen“ sein.
- Nachhaltige Strukturen tragen zu einer Kultur bei, in der sich alle willkommen fühlen können.
- „Nicht ohne uns über uns!“



Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

katharina.voelsch@uni-marburg.de