

LGBTIQ+-freundliche(re) Haltung und Kommunikation entwickeln

*Développer une attitude et
une communication (plus)
favorables aux LGBTIQ+*

Samson Rentsch (er/keine)

Leitung Regionalpolitik /
Responsable Suisse alémanique

28.05.2024



Pink Cross – Schweizer Dachverband der schwulen und bi Männer* kämpft seit 30 Jahren für eine Schweiz,...

- ...in der schwule und bi Männer vollständig akzeptiert sind,
- ...die keine rechtliche oder gesellschaftliche Ungleichheit akzeptiert,
- ...in der wir unsere eigene Zukunft gestalten können.

Pink Cross est l'organisation faîtière des hommes gays et bisexuels en Suisse et s'engage depuis 30 ans pour une Suisse dans laquelle...

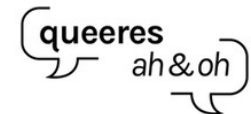
- ... dans laquelle les hommes homosexuels et bisexuels sont pleinement acceptés,
- ... qui ne tolère aucune inégalité juridique ou sociale,
- ... dans laquelle nous pouvons façonner notre propre avenir.



Demo 'Lange Bank', Bern 1996

LEHRPLAN Q

QUEERE BILDUNGSANGEBOTE



Themen

- FAQs zu LGBTIQ+?
- Queere Jugendliche:
Coming Out, psychische
Gesundheit...
- Hands on! – Vielfalt im
Lehrbetrieb / der
Organisation

Thèmes

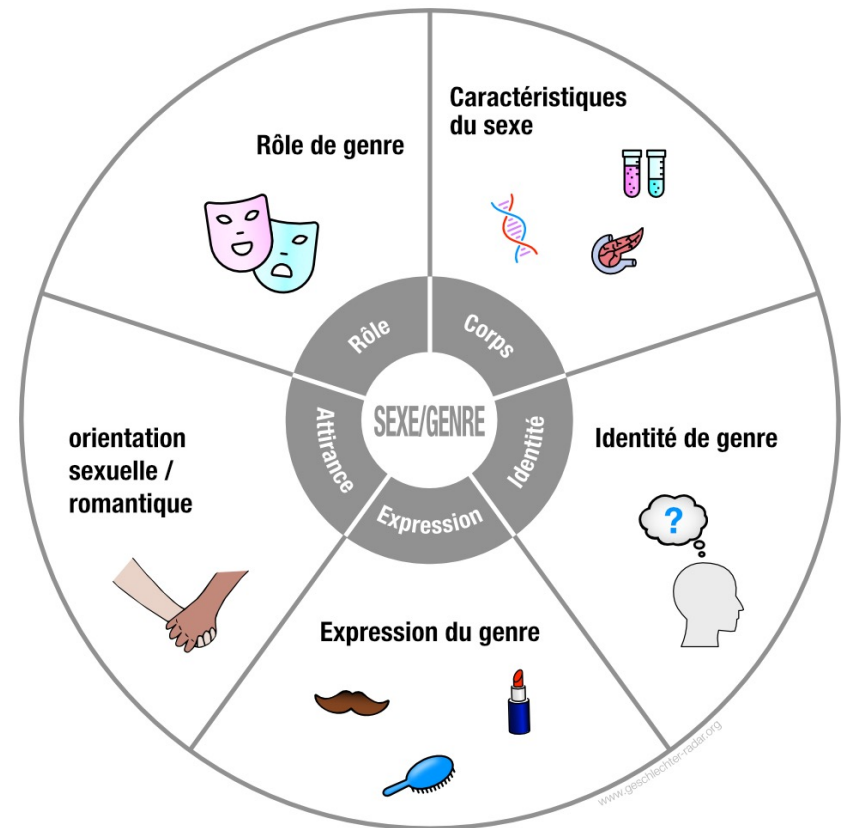
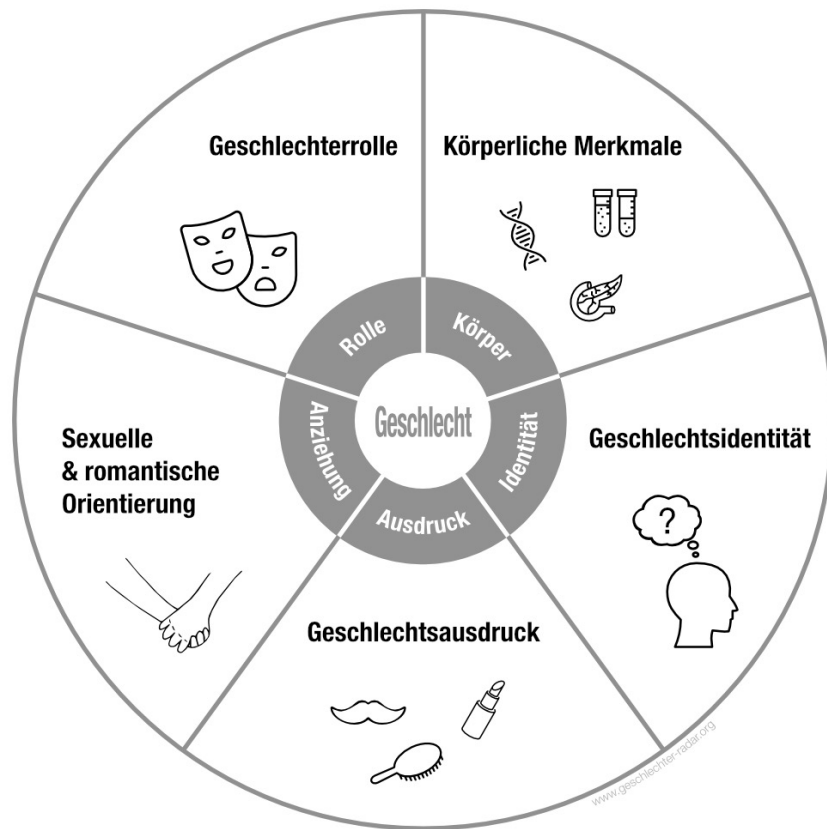
- *FAQ sur les LGBTIQ+ ?*
- *Jeunes queers :
coming out, santé mentale...*
- *Hands on! – Diversité dans
l'entreprise formatrice/
l'organisation*



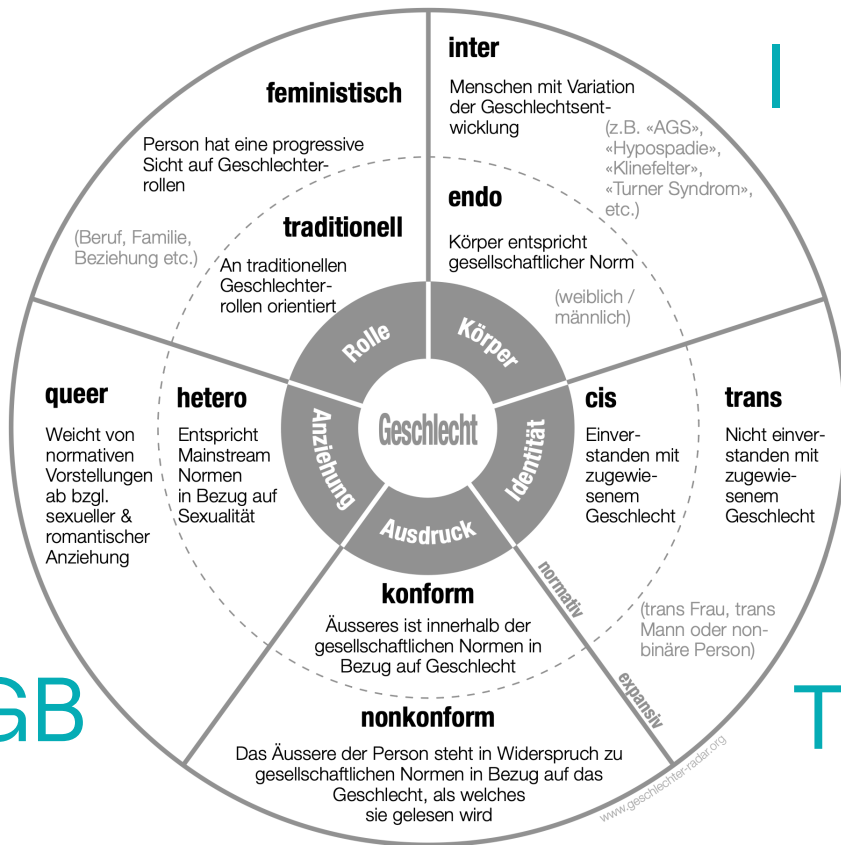
FAQs zu LGBTIQ+?

FAQ sur les LGBTIQ+ ?



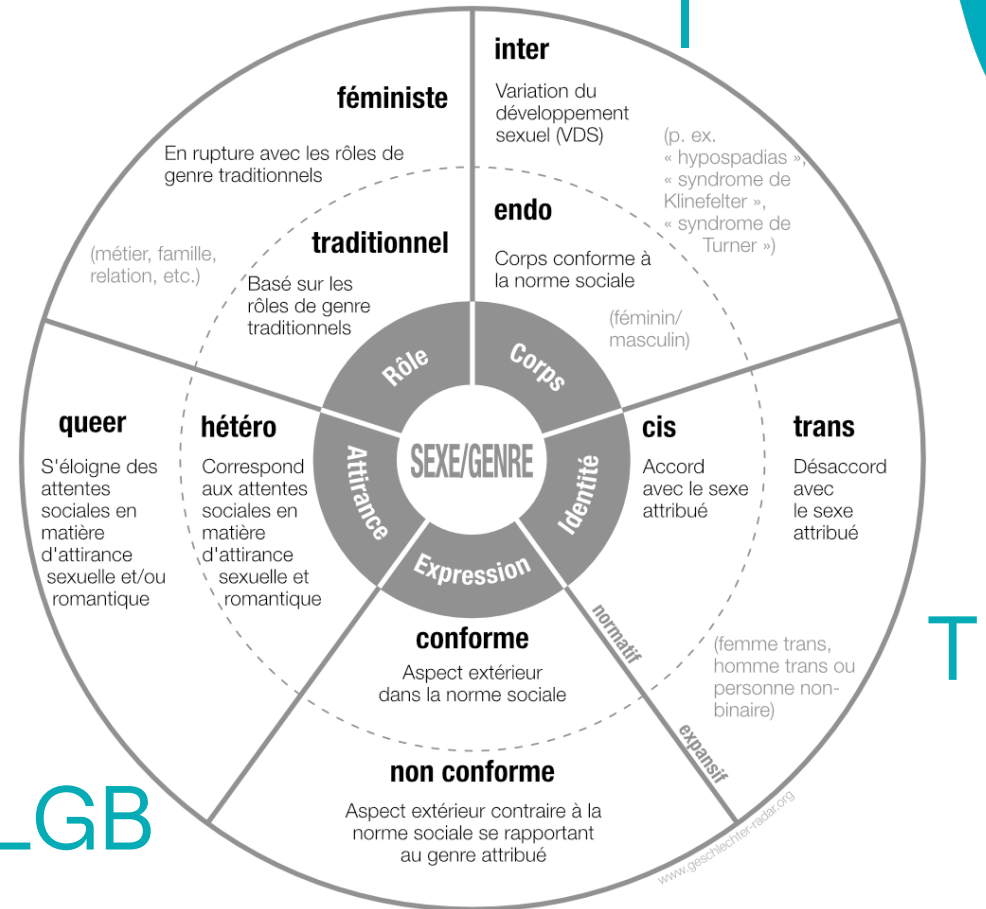


LGB



T

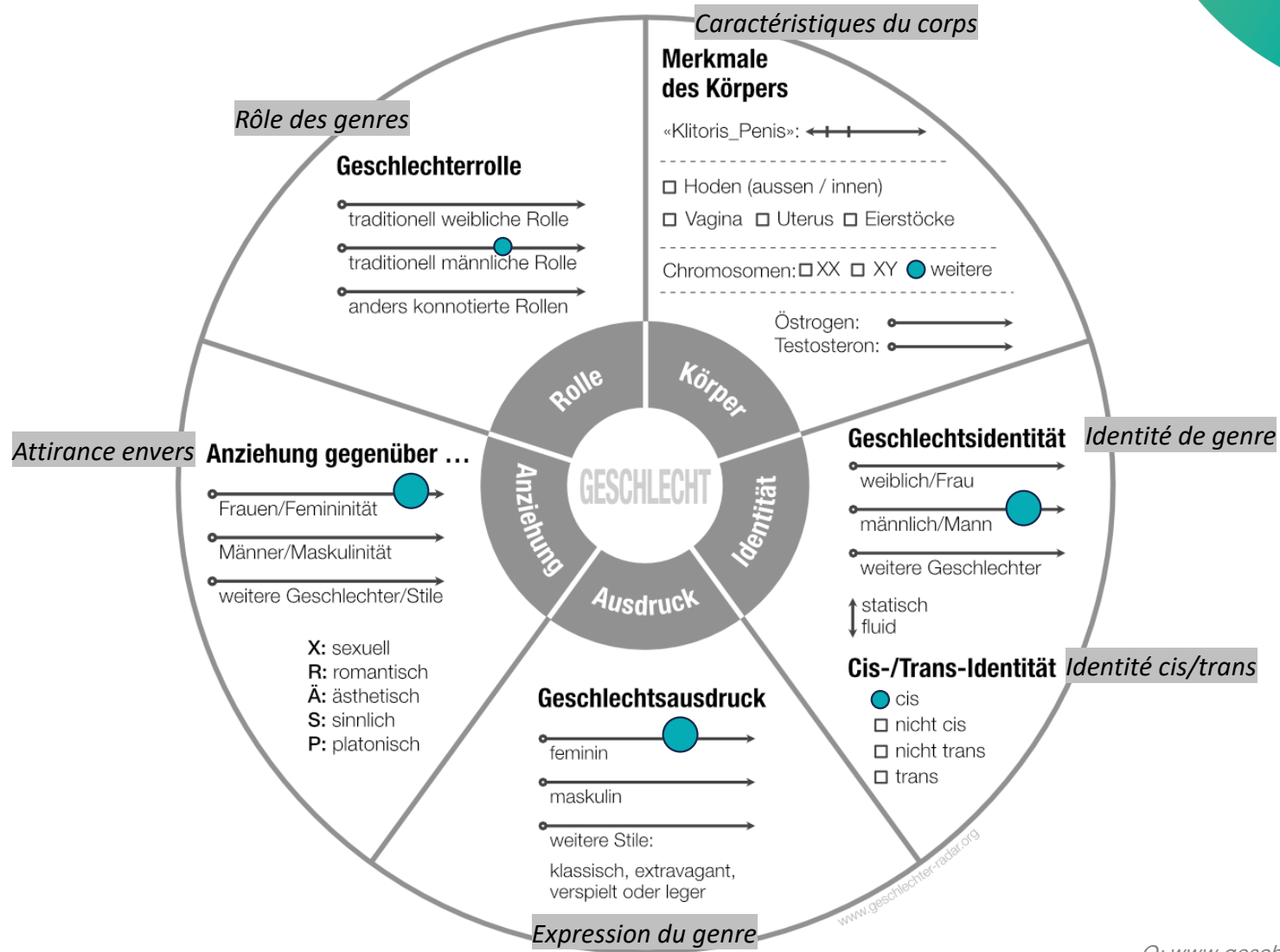
LGB



T

FAQs?

LesbianGayBiTransInterQueer
+?



Queere Jugendliche:
Coming Out, (psychische) Gesundheit...

*Jeunes queers :
coming out, santé (mentale)...*



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

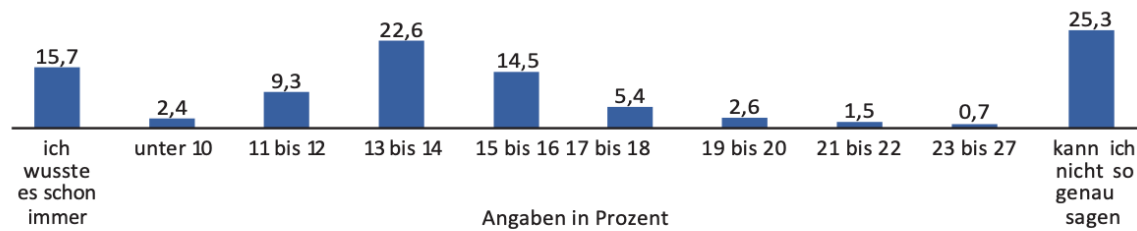
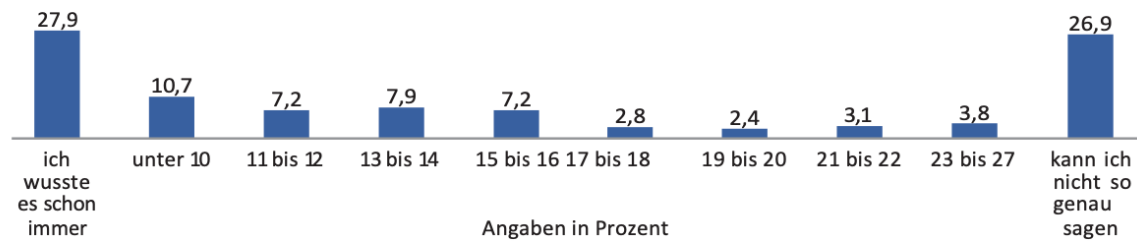


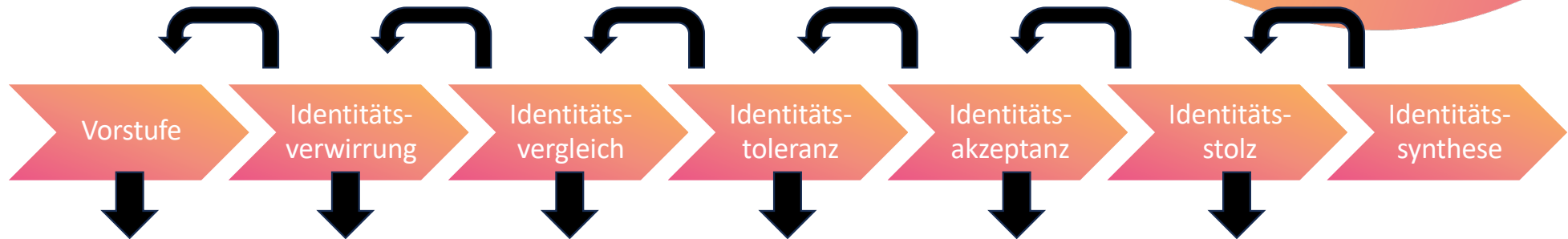
Abbildung 3: Alter beim Bewusstwerden der geschlechtlichen Identität
(N = 290); Quelle: DJI-Studie Coming-out 2015



Coming Out Prozesse

- vulnerabel?
- nicht linear
- lebenslanger Prozess
- inneres und äusseres Coming-Out

Queere Jugendliche
Jeunes queers



Les étapes du coming out

- *vulnérables ?*
- *non linéaires*
- *processus de toute une vie*
- *coming out intérieur et extérieur*

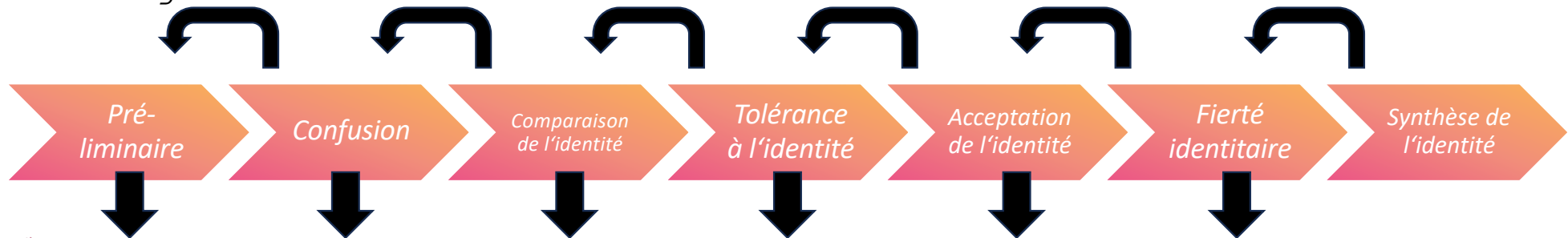


Abbildung 5. «Wie oft hörst du an deiner Schule...»⁷

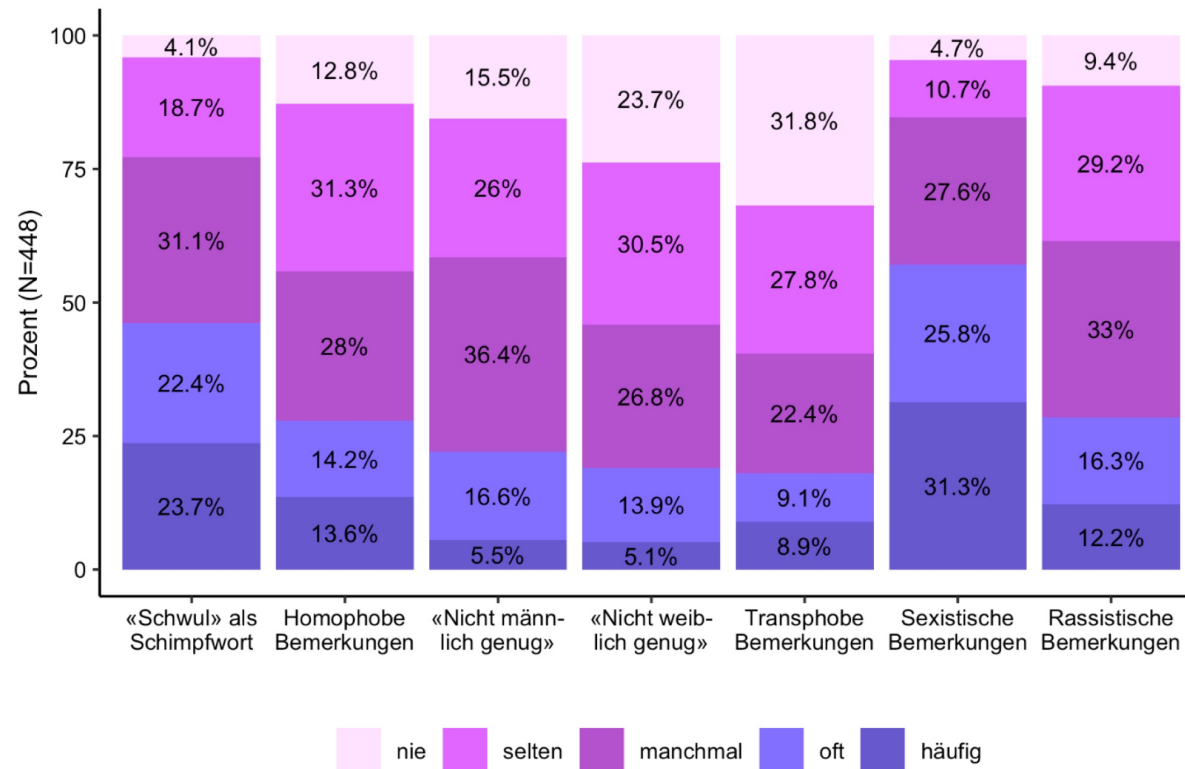
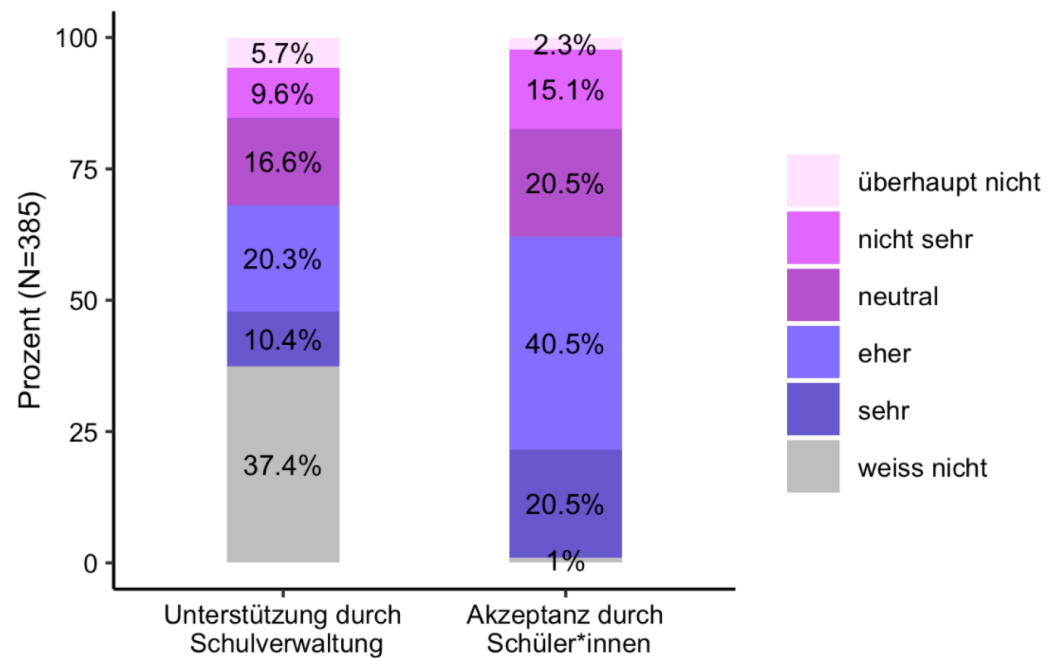
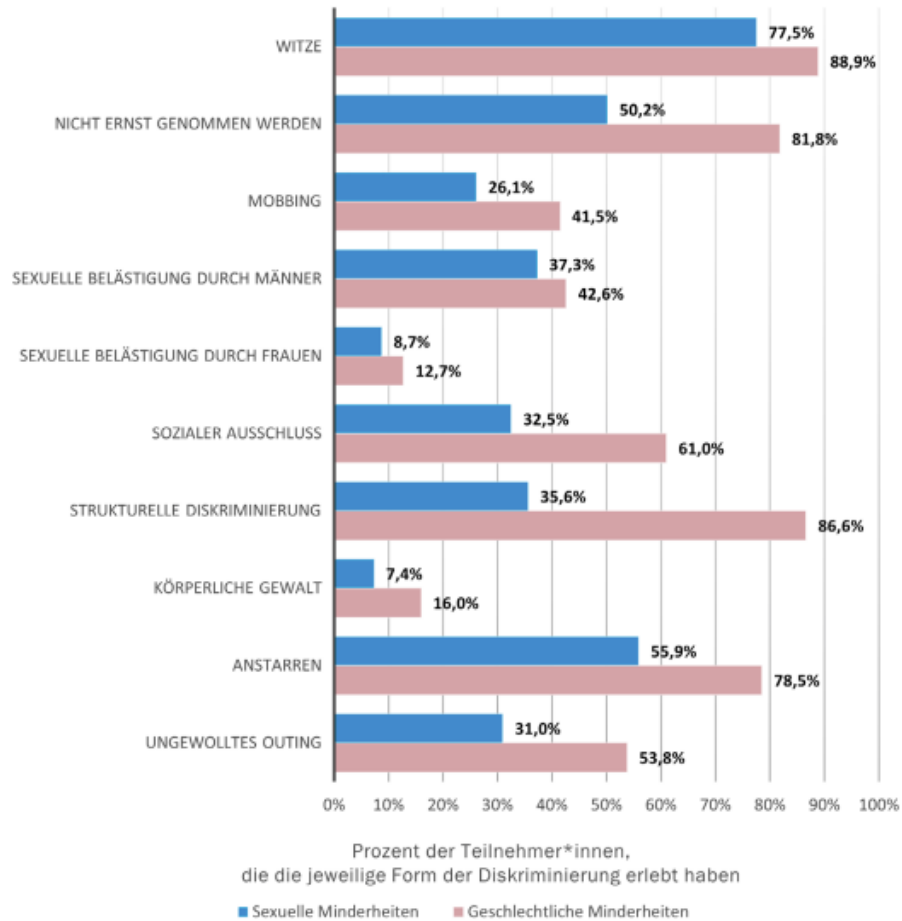


Abbildung 23. «Wie unterstützend für LGBTIQ+ Schüler*innen ist deine Schulverwaltung? Wie sehr akzeptieren die Schüler*innen an deiner Schule LGBTIQ+ Personen im Allgemeinen?»

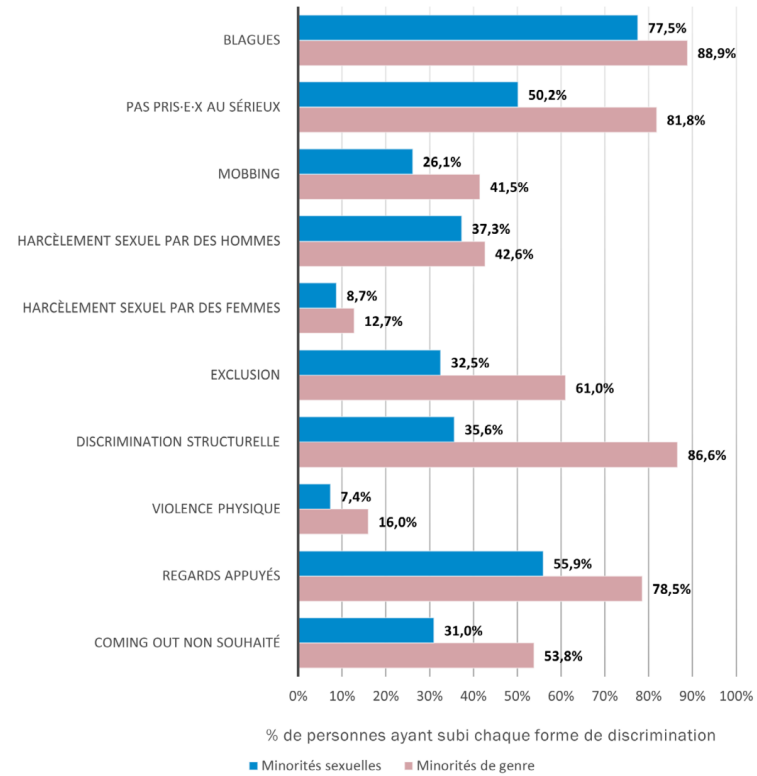


Erfahrene Diskriminierung

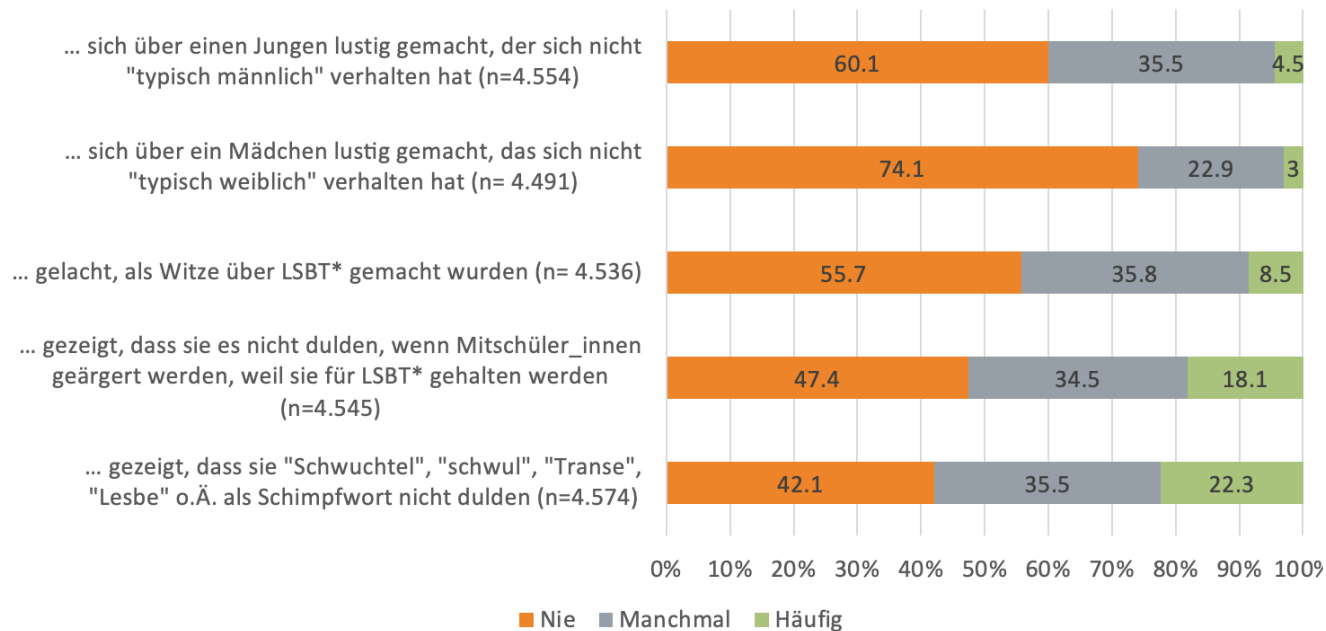


Queere Jugendliche
Jeunes queers

Discrimination subie



Verhalten von Lehrer_innen: Lehrer_innen haben...



Einflussfaktoren

Risikofaktoren:

- Diskriminierung(en) -> Intersektionalität (Rassismus, Ableismus etc.)
- Norm-Druck
- Soziales Umfeld (Freunde, Schule, Familie usw.)
- Rechtliche Absicherung
- Zugang Gesundheitsversorgung

Schutzfaktoren:

- (Sub)-Kultur
- Soziales Umfeld (Freunde, Schule, queere Jugendgruppen, Organisationen usw.)
- Positive Selbstwahrnehmung
- Repräsentation in Medien, Kultur usw.

Facteurs d'influence

Facteurs de risque :

- *discrimination(s) -> intersectionnalité (racisme, capacitisme, etc.)*
- *pression des normes*
- *environnement social (amis, école, famille, etc.)*
- *protection juridique*
- *accès aux soins de santé*

Facteurs de protection :

- *(sous-)culture*
- *environnement social (amis, école, groupes de jeunes queers, organisations, etc.)*
- *perception positive de soi*
- *représentation dans les médias, la culture, etc.*

Folgen für die Gesundheit

LGBT-Personen allgemein

- Einsamkeitsgefühle höher
- Selbstwirksamkeitsüberzeugung geringer
- Lebensqualität sowie Energie & Vitalität schlechter
- Psychische Belastung höher
- 2-3x höhere Depressivität von LGB Personen

Ergebnisse LGBTQ-Jugendliche

- Alkohol-, Drogen- und Tabak-Konsum höher als Peers
- 3-6x höhere Suizidalität

Conséquences sur la santé

Personnes LGBT en général

- *sentiment de solitude plus marqué*
- *confiance moindre en leur auto-efficacité*
- *qualité de vie, énergie et vitalité moins bonnes*
- *fardeau mental plus important*
- *dépressivité 2 à 3× plus élevée chez les personnes LGB*

Résultats pour les jeunes LGBTQ

- *consommation d'alcool, de drogues et de tabac plus élevée que celle de leurs pairs*
 - *taux de suicide 3-6× plus élevé*

Hands on!



5 Themenbereiche

- Ein unterstützendes Klima schaffen
- Diskriminierung vorbeugen
- Auf Diskriminierung reagieren
- Entwicklung und Sichtbarmachung von Ressourcen
- Vielfalt normalisieren und feiern

5 domaines thématiques

- *créer un climat de soutien*
- *prévenir les discriminations*
- *réagir aux discriminations*
- *développer des ressources et leur donner de la visibilité*
- *normaliser et célébrer la diversité*

Ein unterstützendes Klima schaffen

- Klare, sichtbare Position und Haltung als Institution
- Inklusive Sprache und Haltung leben
- Ansprechbarkeit bei persönlichen Themen / Coming Out

Créer un climat de soutien

- *position et attitude claires, visibles, en tant qu'institution*
- *langage et attitude inclusifs vécus*
- *disponibilité pour les problèmes personnels/le coming out*

«Da ich eine Anrede verwende, die von <Frau> und <Herr> abweicht, hatte ich gar keine andere Wahl, als mich schon bei meinem Bewerbungsgespräch zu outen. Zuerst hatte ich Bedenken, in einer ländlichen Region als nonbinär out zu sein – doch der Schulleiter war unterstützend und verschickte ein Informationsschreiben an die Eltern. Die Schüler*innen benutzten meine Anrede, stellten interessierte Fragen – einige hatten sogar einen Podcast gehört, wo ich über das Thema sprach. Ich habe nie etwas Negatives von den Eltern oder Mitarbeitenden gehört und wusste, wenn es vorkommen würde, hätte ich die Rückendeckung meines Schulleiters.»

« Comme j'utilise une civilité différente de < Madame > et < Monsieur >, je n'ai pas eu d'autre choix que de faire mon coming out dès mon entretien de candidature. Au départ, j'éprouvais de la réticence à me déclarer non-binaire dans une région rurale, mais le directeur de l'école m'a soutenu et a envoyé une lettre d'information aux parents. Les élèves ont utilisé ma civilité, ont posé des questions intéressées, une partie avait même écouté un podcast lors duquel j'avais évoqué le sujet. Les parents et le personnel ne m'ont jamais fait de remarque négative et je savais que si cela arrivait, mon directeur d'école me soutiendrait. »

Diskriminierung vorbeugen

- Institutionelle Haltung und Prozesse bekannt machen
 - Schutz von queeren Lernenden vor „kritischen“ Eltern, anderen Lehrenden etc.
- Haltung & Sensibilisierung aller Mitarbeitenden
 - LGBTQ+ bzw. Homo- und Transfeindlichkeit als Thema, dass alle etwas angeht

Prévenir les discriminations

- *faire connaître l'attitude et les processus de l'institution*
 - *protection des personnes queers en formation contre les parents « critiques », les autres enseignant-es, etc.*
- *attitude et sensibilisation de l'ensemble du personnel*
 - *LGBTQ+-phobie, homophobie, transphobie : en faire des sujets qui concernent tout le monde*

Auf Diskriminierung reagieren

- Nicht wegschauen!
 - es gibt kein “Niemandverantwortungsland“ bei Diskriminierung
- Klare Prozedere, bevor etwas geschieht
 - Negativbeispiel: Entlassung eines schwulen Lehrers in Pfäffikon (ZH)
- Begleitung bei anspruchsvollen Situationen sicherstellen
- Feedback und Dialog fördern

Réagir aux discriminations

- *ne pas détourner le regard !*
 - *il n'existe pas de « no man's land de la responsabilité » en cas de discrimination*
- *procédures claires avant que quelque chose ne se produise*
 - *Exemple négatif : licenciement d'un enseignant homosexuel à Pfäffikon (ZH)*
- *assurer un accompagnement dans les situations délicates*
- *encourager le feedback et le dialogue*

«Ich wurde in der Schule häufiger als Schw***tel und Schlimmeres bezeichnet – selbst in Anwesenheit von Lehrpersonen, ohne dass reagiert wurde. Das hat mir das Gefühl gegeben, dass solche Aussagen geduldet und als OK angesehen werden und ich sie wohl einfach ertragen müsse.»

*«J'ai souvent été traité de péd*le et pire à l'école, même en présence d'enseignant-es, sans que qui que ce soit ne réagisse. Ça m'a donné l'impression que ce type d'insultes étaient tolérées et considérées comme OK et que je n'avais pas d'autre choix que de les supporter. »*

Entwicklung und Sichtbarmachung von Ressourcen

- Vertrauenspersonen sichtbar machen (im Lehrbetrieb/ im Schulkontext)
- Verfahren für Coming Out Begleitung (insbesondere bei trans Personen)
- Sensibilisierung aller Mitarbeitenden
- Externe Angebote sichtbar machen (Jugendgruppen, LGBTIQ Organisationen etc.)

Développer des ressources et leur donner de la visibilité

- *donner de la visibilité aux personnes de confiance (dans l'entreprise formatrice/le contexte scolaire)*
- *procédure d'accompagnement du coming out (en particulier pour les personnes trans)*
- *sensibilisation de l'ensemble du personnel*
- *rendre visibles les offres externes (groupes de jeunes, organisations LGBTIQ, etc.)*

Hands on!



MILCH
JUGEND
FALSCHSEXUELLE
WELTEN



Vielfalt normalisieren und feiern

- Queere Kultur und Queer Joy!
- IDAHOBIT, Pride etc. begehen
- Vielfalt in der Institution leben
 - Darf die Prinzessin auch Mal den Prinzen vor dem Drachen retten? Und was wenn sich Bibi Blocksberg in ein anderes Mädchen verliebt?

Normaliser et célébrer la diversité

- *culture queer et queer joy !*
- *célébrer l'IDAHOBIT, la Pride, etc.*
- *vivre la diversité dans l'institution*
 - *Est-ce que la princesse peut sauver le prince du dragon pour une fois ? Et si Bibi Blocksberg tombait amoureuse d'une autre fille ?*

Fragen?
Questions?

Hands on!



pinkcross.ch
samson.rentsch@pinkcross.ch
+41 79 723 65 45

Kontakt details:
Contact:



Q: Illustration Banyule Community Health

Hinweis zu Studien:

»Out im Office?!« - **Die Arbeitssituation von LSBTIQA* Personen in Deutschland**

<https://www.diversity-institut.info/publikationen/out-im-office/>

SOGUS -Sexuelle Orientierung, Geschlecht und Schule

https://www.izfg.unibe.ch/forschung/laufende_projekte/sogus/index_ger.html

Aktuelle Befragung für trans Personen am Arbeitsplatz:

<https://www.soscisurvey.de/tgns/>