

Sexuelle Orientierungen am Arbeits- und Studienplatz - (k)eine „Privatsache?!“

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Roswitha Hofmann

Impulsvortrag
WU Wien - 31.5.2016

Impulse ...

- Bedeutung von sexuelle Orientierungen und Geschlechteridentitäten im Erwerbsleben
- Gesellschaftlicher und gesetzlicher Rahmen
- Herausforderungen im Rahmen von Hochschulen
- Beispiel: Netzwerkgruppen

Zur Sache ...

Sexuelle Orientierung bezeichnet das emotionale, romantische, sexuelle Interesse an Personen bezogen auf ihr Geschlecht.

Davon zu unterscheiden ist das damit verbundene *sexuelle Verhalten*.

Sexuelle Orientierung ist eine fluide Diversitätsdimension

Zur Sache ...

Woran beim Diversitätsthema „sexuelle Orientierung“ zumeist gedacht wird ... Homosexualität, Bisexualität ... nicht: Heterosexualität

Heterosexualität wird als gesellschaftliche Norm zumeist nicht als *eine* Form neben mehreren Formen der sexuellen Orientierung thematisiert

= Merkmal von **Heteronormativität** (Warner 1991): Beruht auf normativem Zusammenhang des biologischen Geschlechts (Mann/Frau), des sozialen Geschlechts (soziale Vorstellungen von Männlichkeit und Weiblichkeit) und des Begehrens (Heterosexualität)

→ Verknüpfung von Geschlechteridentität und sexueller Orientierung

Zur Sache ...

Heteronormativität prägt:

- **Identitäten** (Selbstbild, Selbstverständnis, ...)
- **Institutionen** (Ehe-/Recht, soziale Absicherung, medizinische Versorgung, ...)
- **alltagskulturelle/soziale Praxen** (Zusammenleben, Interaktionen, ...)

→ beschreibt gesellschaftliche Macht- und Anerkennungsverhältnisse

Konsequenzen für Arbeits- und Studienleben:

- Heterosexualität wird zumeist durch die Vorstellung sozialer, emotionaler Beziehungen überlagert (normative Einbettung).
- Personen, welche (auch) gleichgeschlechtlich orientiert offen ihre Beziehungen leben, werden auf ihre Sexualität reduziert („Hyper-Sexualisierung“)
- Diskriminierung von und Gewalt gegen nicht-normativ lebende Menschen
- Unsichtbar halten/machen von nicht-normativen sexuellen Orientierungen institutionell und im sozialen Umgang miteinander

→ Bewegungen für gleiche Rechte und Anerkennung

*„Selbst auf einer oberflächlichen KollegInnenebene kommen Mann, Freund, Partner in formlosen Gesprächen immer wieder vor; ich möchte mich ebenso formlos mit unterhalten können ohne dabei schief angeschaut zu werden.“
(Teilnehmer_in 716)*



Gesellschaftlicher und gesetzlicher Rahmen

- Zivilgesellschaft, NGOs, vielfältige Community-Einrichtungen
- Gleichbehandlungsgesetzgebung der EU und in Österreich
Verbot der Diskriminierung aufgrund der „sexuellen Orientierung“ und des „Geschlechts“ in der Arbeitswelt - „Geschlecht“ auch bei der Versorgung von Gütern und Dienstleistungen - nicht jedoch „sexuelle Orientierung“ (Diskussion zum Levelling-Up)
siehe: <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at>
- Vorgaben im UOG:
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
§ 42. (1) An jeder Universität ist vom Senat ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten, dessen Aufgabe es ist, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen.

+ Schiedskommission

Gesellschaftlicher und gesetzlicher Rahmen

Studien zum Thema sexuelle Orientierungen am Arbeitsplatz:

- Einkommensstudien (v.a. ökonomisch orientiert)
- Individueller Umgang mit dem Thema in Arbeitszusammenhängen
(Stigma-Management, Disclosure-Strategien, ...)
- Arbeitsumfeld: soziale Unterstützung vs. Isolation
(starke Branchenunterschiede, u.a. abhängig von Rigidität der Geschlechternormen und -rollen)
- Organisationsforschung, Diversity Management
(Sexualität und Organisation, Nutzenfragen, Gesundheitsaspekte/Leistungsfähigkeit und Motivation)

Handlungsmöglichkeiten ... für Organisationen

- Haltung/Strategie zu Anti-Diskriminierung formulieren und in sichtbare Maßnahmen gießen
- Kompetenz auf- und ausbauen, Ressourcen bereitstellen
- Kooperationen und Vernetzungen suchen
- Rahmenbedingungen für Diskriminierungsschutz und Hilfe schaffen
- Selbstorganisation und Solidarität fördern (z.B. Netzwerkgruppen)

International Day
Against
HOMOPHOBIA



Rolle von Netzwerkgruppen

Gruppen werden aus unterschiedlichen Gründen etabliert und sprechen Menschen unterschiedlich an:

- Informelle Gruppen: Persönliches Netzwerken/informelle Treffen
- Formelle Gruppen – mehr oder weniger mit Ressourcen ausgestattet
- Formelle Gruppen mit Verknüpfung zum „Kerngeschäft“ (business case)

Zwischen sozialem Wandel und organisationaler Zielorientierung

- Variieren in ihrer Struktur, ihren Zielen und ihrer organisationalen Verankerung/organisationaler Unterstützung
- Wen spricht die Gruppe an? (LGBTIQA ...). Was will und kann sie leisten?
- Zentral: Zugangs- und Rahmenbedingungen zum Schutz der Mitglieder, Strategien gegen negative Reaktionen /Angriffe
- Sichtbarkeit ist immer eine persönliche Entscheidung

Beispiele: MedUni (Gruppe), FH Campus (Gruppen), Universität Klagenfurt (Referat für queere und alternative Lebensbeziehungen),

(siehe u.a. Wright et al. 2006, Githens/Aragon 2009, Colgan/McKearney 2012)¹¹

Ressourcen

- ▶ Bestehende Netzwerkgruppen
- ▶ Community-Vereinigungen - (z.B. Meritus-Kriterienkatalog zur Orientierung hinsichtlich Maßnahmen)
- ▶ Corporate Equality Index (Human Rights Campaign (US))
- ▶ Stonewall - Workplace Equality Index, Praxisbeispiele, Ressourcen (UK)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Kontakt:

Dr.ⁱⁿ Roswitha Hofmann

office@uebergrenzendenken.at

oder:

Roswitha.Hofmann@wu.ac.at

Tel.:0680 111 5910