

1,2,3,4,5,6 ... oder mehr Geschlechtseinträge?

Wie Universitäten geschlechtergerecht(er) gestaltet
werden können

Konferenz "Warum (wieder) Frauen fördern?" am 24./25.10.2022

Dr.ⁱⁿ Ingrid Schacherl,
Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität
Akademie der bildenden Künste Wien

Agenda

1. Einleitung
2. Diskurse
3. Institutioneller Rahmen
4. Ausblicke

Symbolische Repräsentanz?

- Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom **15.Juni 2018**:
männlich, weiblich, inter
- Erlass vom **9. September 2020** (BMI) eröffnet sechs Optionen für den Eintrag im Personenstandsregister* :
weiblich, männlich, inter, divers, offen, kein Geschlechtseintrag*
Rechtsquelle: § 2 Abs. 2 Z 3 PStG (Bundesgesetz über die Regelung des Personenstandswesens [Personenstandsgesetz 2013 – PStG 2013])
- Herausforderungen für die Universitäten:
Kontroverse Diskurse, institutionelle Rahmenbedingungen

Anti-feminismus & Transfeindlichkeit



<https://gegen-antifeminismus.de/hilfe-die-gender-ideologie-macht-kinder-homosexuell-und-trans/>

Rechtsalternativer Hass

NEUER GEMEINSAMER NENNER? HASS AUF TRANS FRAUEN

<https://https://www.belltower.news/rechtsalternativer-hass-neuer-gemeinsamer-nenner-hass-aus-trans-frauen-132351/>

„Das Wort Frau darf nicht verschwinden“

Seit Wochen wird die grüne Abgeordnete Faika El-Nagashi von Transgender-Aktivist*innen diskreditiert, weil sie die Radikalisierung der Szene aufzeigt. Ein Gespräch über Redefreiheit, Wissenschaftsfeindlichkeit und die Frage, wer heute eine „Frau“ sein kann

„Es gibt Frauen mit einem Penis“

Was gilt eigentlich als transfeindlich?
Am besten fragt man dafür Betroffene,
also trans Personen selbst – wie m Horvat

Falter 28/22
(Faika El_Nagashi)
und 29/22
(mHorvat)

Diskurse

Klassisch feministische Kritik

*„... geht von einer vorherrschend dualen
Geschlechterklassifikation und von einer verbreiteten Dominanz
von Männern gegenüber Frauen aus.“*

Gudrun-Axeli Knapp: MUT zur Kontroverse! (2018:26)



Organisationen sind durchdrungen von „gendered structure“

Joan Acker: *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations*, in: *Gender & Society*, Bd. 4, 1990, Nr. 2, S. 139–158.

Beispiel Universitäten:

- *Vertikale und horizontale Segregation*
- *Gläserne Decken*
- *Mythos einer „Allround“ Verfügbarkeit, die befreit von Care-Tätigkeit ist*

Quelle für Abbildung rechts: <https://pinkstinks.de/wie-das-soll-sexistisch-sein/>

Intersektionale Kritik

„... stellt die Frage nach Unterschieden und Ungleichheiten *unter Frauen*:

... was sie unterscheidet, was sie potentiell voneinander trennt und sogar in hierarchisch angeordneten Privilegienstrukturen zueinander positioniert.“ -> (class, race zB.)

Gudrun-Axeli Knapp: MUT zur Kontroverse! (2018:27)

<https://www.gender-glossar.de/post/intersektionalitaet>



„A truly intersectional feminism can reach everyone on the planet.“

Kimberlé Crenshaw

Erst wenn die Rechte und Interessen der strukturell am stärksten marginalisierten Menschen durchgesetzt werden, so ihre Überzeugung, erreicht Feminismus alle Menschen auf der Welt.

Quelle: Einleitung, S.9, 2019

Queere Kritik

„...problematisiert die Art der Unterscheidung und die heterosexuelle Normierung von zwei Geschlechtern oder von Geschlechtern überhaupt ... und priorisiert Fragen der Anerkennung“ (zB von Geschlechtsidentitäten)

Gudrun-Axeli Knapp: MUT zur Kontroverse! (2018:28ff)

Institutioneller Rahmen

Frauen- und Gleichstellungspolitiken

*„Als Gleichstellungsakteur*innen arbeiten wir mit den Grenzen des Gesetzes, das heißt häufig: mit dem Aufzeigen seiner Grenzen.“* (Sara Ahmed, 2018:281)

Achmed, Sara: Gleichstellung und Performance-Kultur. In: In: Hark, Sabine, Hofbauer, Johanna (Hrsg.): Vermessene Räume, gespannte Beziehungen. Unternehmerische Universitäten und Geschlechterdynamiken. Frankfurt/Main, S. 243-282.

Politiken der Anerkennung



Fig. 3 Ina Schedlberger, *Provokation und Inszenierung*.
David LaChapelle's *Life Ball-Plakat* 2014, 2017



Fotocredits: Calling Cards von Fotos erstellt für NaGeH – mein Name, mein Geschlecht, meine Hochschule, Quelle: Broschüre für Lehrende



Im ersten Jahr meiner Transition
hatte ich Angst, auf die Uni zu gehen
und habe deshalb keine Lehrveranstaltungen
besucht. Ich hatte Angst vor den Blicken, vor
der Anwesenheitsliste und davor, von der
Damentoilette verjagt zu werden.
Sollte die Uni nicht ein Ort der Toleranz,
Akzeptanz und Wertschätzung sein?

Fotocredits: Calling Cards von
Fotos erstellt für NaGeH –
mein Name, mein Geschlecht,
meine Hochschule, Quelle:
Broschüre für Lehrende

Räumliche Ausstattung (Sanitäranlagen)



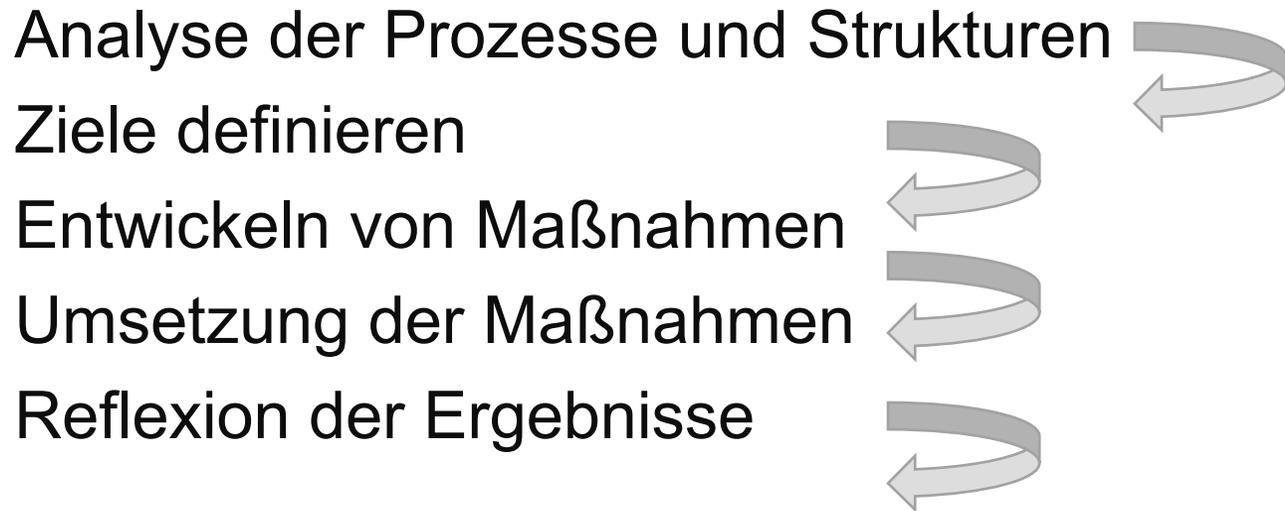


A graphic design featuring the text "Non * Binary Universities" in large, bold, black letters. A red asterisk is placed between "Non" and "Binary". The text is set against a background of flowing, wavy red lines. Below the main text, the text "Vademekum zu geschlechtergerecht(er)en Hochschulen" is written in a smaller font. At the bottom right, there is a logo for "diversität 2016" with the text "inklusion an Hochschulen und Forschungseinrichtungen" below it. At the bottom left, the text "]a[akademie der bildenden künste wien" is visible.

Ausblicke

How to Become a Changer?

Fix the Institution: Gender-/Diversitätskompetenz auf Leitungsebene



Methodologie: Partizipative Herangehensweise

Universitäten als Vorreiter_innen:

EMPFEHLUNGEN



EMPFEHLUNGEN der Task Force Gender and Diversity

zur Umsetzung von Geschlechtervielfalt an österreichischen
Universitäten¹

Wien, 27. Juni 2022

Verbündet euch!

Im Gespräch Wie muss ein Feminismus aussehen,
der mehr als den Kampf um Identitäten im Blick hat?

Positionierungen zu Ökonomie, Staat und Identität

Freitag Nr 11; 03 2019



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Dr.ⁱⁿ Ingrid Schacherl,

Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität

Akademie der bildenden Künste Wien

i.schacherl@akbild.ac.at, www.akbild.ac.at/frauen