INCLUSIVE
ORGANISATIONS

Das ABC der LGBT

(Versionen A und B)

Funded by the European Union

cazalla INTERCULTURAL

grenzenlos Interkultureller Austausch

LJUBLJANA PRIDE

lunaxia

Das ABC der LGBT

Version A

(Trainer:innen sind Teil der Community)

Zweck:

Teilnehmende sollen darin bestärkt werden, LGBTIAQ+ Personen zu inkludieren

Ziele:

1. Teilnehmende lernen relevante Begrifflichkeiten in Bezug auf LGBTIAQ+ Identitäten.
2. Teilnehmende verstehen die Unterschiede zwischen Konzepten sexueller Orientierung, Gender[1] und Geschlechtspräsentation.
3. Teilnehmende reflektieren über Barrieren, mit denen LGBTIAQ+ Personen in der Gesellschaft und insbesondere im Arbeitsumfeld konfrontiert sind.
4. Teilnehmende gewinnen Vertrauen darin, LGBTIAQ+ Themen in ihrer Arbeit anzusprechen

Dauer:

3 Stunden

Raumanforderungen:

- Sesselkreis
- Tische für Gruppenarbeit

Zielgruppe:

Offen für unterschiedliche Mitglieder der Organisation (Mitarbeitende, Freiwillige etc.)

Ablauf:

1. **Einführung**

10min Vorstellen der Trainer:innen und Workshop- Agenda

2. **Kennenlernen**

15min Die Teilnehmenden teilen ihre Namen und Pronomen. Die Trainer:innen erklären, was Pronomen sind und warum danach gefragt wird. „Ein Pronomen/Fürwort ist ein Wort, dass an die Stelle eines Hauptworts/Nomens tritt. Sie stehen stellvertretend für Menschen, Tiere oder Dinge. Deshalb werden sie auch Fürwörter genannt. Pronomen zeigen auch das Gender einer Person an. Wenn wir nach den Pronomen einer Person fragen, können wir eine Person richtig adressieren, ohne ihr Gender daran festzumachen, wie sie aussieht.

3. **Begrifflichkeiten**

10min Trainer:innen teilen die Teilnehmenden in Gruppen von 4-5 Personen und geben ihnen die Aufgabe und das Material dazu.

Jede Gruppe bekommt drei Kategoriekarten, 3 Definitionen der Kategorien und 17 Identitätskarten.

<u>Kategoriekarten:</u>

- Geschlechtspräsentation
- Gender
- Sexuelle Orientierung

<u>Definitionskarten:</u>

- Wie eine Person ihr Geschlecht öffentlich ausdrückt. Das kann Verhaltensweisen und Äußerlichkeiten beinhalten, wie etwa Kleidung, Haare, Make-up, Körpersprache und Stimme.
- Das individuelle und innerliche Erleben des eigenen Geschlechts einer Person. Bezieht sich darauf, wie eine Person sich als Frau, Mann, beides, keines davon oder irgendwo dazwischen auf dem Spektrum versteht. Kann mit dem zugewiesenen Geschlecht übereinstimmen oder auch nicht
- Die emotionale, romantische und sexuelle Anziehung, die eine Person zu einer anderen Person fühlt.

<u>Identitätskarten:</u>

- trans Frau
- trans Mann

- cis Frau
- cis Mann
- Lesbisch
- Schwul
- Bisexuell
- Heterosexuell
- trans Person
- pansexuell
- queer
- Feminin
- Maskulin
- Androgyn
- Intersex

15min Die Kleingruppen sind eingeladen, die Karten einander zuzuordnen. Eine Definition pro Kategoriekarte und die Identitätskarten in die entsprechenden Kategorien. Die Gruppen diskutieren über die richtige Zuordnung

20min Die Gruppe kommt im Plenum zusammen und reflektiert über den Prozess und Ergebnisse. Die Teilnehmenden werden ermutigt an dieser Stelle Fragen zu stellen, die ihnen sonst unangenehm wären. Trainer:innen bemühen sich antworten zu geben, betonen aber auch, dass es keine abschließenden Definitionen gibt und es von einer individuellen Person abhängt, wie und als was sie sich identifizieren.

4. **Grundsätze in der Zusammenarbeit mit der LGBTIAQ+ Community**

10min Trainer:innen geben einen Input über Grundprinzipien der Zusammenarbeit mit der LGBTIAQ+ Community und warum sie wichtig sind. Sie können dabei auch auf eigene Erfahrungen zurückgreifen.

15min Im Anschluss diskutiert die Gruppe folgende Frage:

Wie können wir diese Grundsätze in unserer Organisation umsetzen?

Falls es mehr als 7 Teilnehmende gibt, kann die Gruppe geteilt werden. Die Kleingruppen diskutieren die Frage und präsentieren den anderen ihre Ergebnisse

15min Trainer:innen stellen das Manual for Inclusive Organisations vor und verweisen auf das Self-Assesment Tool, insbesondere Tool 2. Dort finden sie Beispiele zur Inklusion von LGBTIAQ+ Personen zur Inspiration.

5. **Bestandsaufnahme**

15min Die Teilnehmenden werden gebeten darüber nachzudenken, was ihre Organisation bereits umsetzt. Welche Mechanismen gibt es bereits, um LGBTIAQ+ Personen zu inkludieren? Wenn den Teilnehmenden dazu nichts einfällt, können sie auch good practice Beispiele aus anderen Organisationen aufschreiben.

Die Teilnehmenden arbeiten in Paaren mit dieser Frage und schreiben ihre Ergebnisse auf Post-Its/ Moderationskarten. Sie stellen ihre Ergebnisse der Gruppe vor. Die Zettel kommen auf eine Flipchart, die mit „Good Practice“ betitelt ist.

10min In Kleingruppen von 3-4 Personen oder Paaren reflektieren die Teilnehmenden die Frage: Welche Hürden hat unsere Organisation in Bezug auf die Inklusion von LGBTIAQ+ Personen? Die Ergebnisse werden auf Moderationskarten/Post-Its erfasst.

Trainer:innen fassen die Herausforderungen auf einer Flipchart zusammen und clustern die Post-Its. Es sollte am Ende nicht mehr als 8 Herausforderungen auf der Flipchart stehen. Den Kleingruppen werden jeweils eine Herausforderung zugewiesen und haben 10 Minuten, um darüber zu reflektieren, wie sich dieser Herausforderung begegnen lässt.

20min Die Gruppen präsentieren und diskutieren ihre jeweiligen Strategien, je nach Gruppengröße im Plenum oder in Kleingruppen. Die Diskussion hängt von den Erfahrungen der Teilnehmenden ab. Die Trainer:innen ergänzen gegebenenfalls und fassen die Diskussion am Ende zusammen.

6. **Evaluierung**

10min Trainer:innen besprechen Highlights des Workshops. Teilnehmende füllen den Online-Evaluationsbogen aus. Ein Handout mit Grundsätzen zur Zusammenarbeit mit der LGBTIAQ+ Community wird verteilt.

Materialien:

- Karten mit Definitionen, Kategorien und Identitätem
- Gedrucktes Manual oder Powerpoint des Self Assessment Tools 2 aus dem Inclusive Organisations Manual

- Grundsätze der Zusammenarbeit mit der LGBTIAQ+ Community
- Flipcharts
- Stifte
- Post-Its / Moderationskarten

Anlage:

<u>Grundsätze in der Zusammenarbeit mit der LGBTIAQ+ Community</u>

- Wir nehmen keine Identitäten an
- Wir sind uns bewusst, dass LGBTIAQ+-Identitäten nicht anhand des äußeren Erscheinungsbildes oder des Verhaltens der Person identifizierbar sind - wir gehen immer davon aus, dass es (möglicherweise) mindestens eine LGBTIQ+-Person in der Gruppe oder im Raum gibt, und passen Sprache, Inhalt und Arbeitsmethoden entsprechend an.
- Wir outen eine Person nicht
- Wir geben niemals die LGBTIAQ+-Identität preis, selbst wenn die Person uns oder anderen Mitgliedern der Organisation gegenüber geoutet ist- die Offenlegung der LGBTIQ+-Identität ist eine intime und persönliche Erfahrung, die nur die Person selbst machen kann.
- Wir fragen nach den Pronomen und respektieren sie
- Wir fragen Menschen nach ihren persönlichen Pronomen, die sie verwenden (z. B. er, sie, dey, Mischpronomen…) - wir nehmen sie nicht aufgrund des Aussehens, des Namens oder des Verhaltens der Person an. Wir verwenden Pronomen immer korrekt und sind aufmerksam, wenn wir bemerken, dass sich jemand nicht daranhält. Wenn wir versehentlich ein falsches Pronomen verwenden, entschuldigen wir uns und verwenden das richtige Pronomen - ohne übermäßige Entschuldigungen und Selbstvorwürfe.
- Wir verwenden eine inklusive Sprache und Kommunikation
- Wir verwenden eine inklusive Sprache im Gespräch und im Schriftverkehr. Ein wesentliches Merkmal inklusiver Sprache und Kommunikation ist die Vermeidung von Hetero- und Cisnormativität - durch unsere Sprache setzen wir nicht die Annahme durch, dass alle angesprochenen Personen heterosexuell und/oder cisgender sind (z. B. gehen wir nicht davon aus, dass Mädchen nur Jungen mögen, dass alle weiblichen Personen weiblich sind usw.). Wir vermeiden auch verschiedene Geschlechterstereotypen (Frauen/Männer sind so/ tun

dies...). Beim Schreiben verwenden wir einen Genderstern (Teilnehmer*innen) oder Doppelpunkt (Teilnehmer:innen), die dazu beitragen, die binäre Natur des Geschlechts zu überwinden und die Existenz nicht-binärer Identitäten symbolisch zu bekräftigen, wodurch die Inklusion von Transgender- und nicht-binären Personen gefördert wird.

- Wir reagieren aktiv auf Fälle von Homo-, Bi- und Transphobie
- Wenn es zu Homo-, Bi- oder Transphobie, Diskriminierung oder Hassrede kommt, ist es wichtig, die Situation anzusprechen und deutlich zu machen, dass es sich um Gewalt handelt. Wir können auf die Policy oder andere Leitlinien für die Reaktion auf Diskriminierung verweisen und entsprechend reagieren. Wenn wir solche Situationen nicht ansprechen, vermitteln wir die Botschaft, dass ein solches Verhalten oder eine solche Äußerung akzeptabel ist.
- Wir betonen die Vertraulichkeit des Gesagten
- Wir vermitteln den jungen Menschen auf verschiedene Weise, dass der Raum und das Gespräch vertraulich sind, dass wir die Informationen, die wir von ihnen erfahren, nicht an Dritte weitergeben (mit der gesetzlichen Ausnahme Gefährdung der Person oder der Umgebung) und dass wir sie nicht gegen sie verwenden.
- Wir machen eine offene LGBTIAQ+ Person nicht zum Sprecher der Community
- Wir stellen offen lebende LGBTIAQ+ Personen nicht bloß, wir verlangen nicht, dass sie mehr sagen, als ihnen lieb ist, und wir gehen nicht davon aus, dass sie in allen Situationen ein Sprecher oder Vertreter der gesamten LGBTIAQ+ Community sein wollen. Wir gehen davon aus, dass jede (LGBTIAQ+) Person nur für sich selbst und in dem Maße spricht, wie es für sie angenehm ist.
- Eine offene LGBTIAQ+ Person ist nicht unsere Lehrperson
- Wir behandeln offen lebende LGBTIAQ+ Personen nicht als obligatorische Lehrperson, die verpflichtet sind, uns über LGBTIAQ+ Identitäten und Communities aufzuklären. Informationen und Wissen können anderswo erworben werden (online, von LGBTIAQ+ Organisationen, etc.), und im Gespräch mit einer offen lebenden Person konzentrieren wir uns auf ihre persönlichen Erfahrungen und Umstände.
- Wir reduzieren offengelegte LGBTIAQ+ Personen nicht auf ihre LGBTIAQ+ Identität
- Wir verstehen, dass die LGBTIAQ+ Identität nur eine der Identitäten und persönlichen Umstände einer offen lebenden Person ist. Jede:r von uns ist eine

Kombination aus verschiedenen Eigenschaften, Identitäten, Interessen und Umständen.

- Wir sorgen für eine visuelle Repräsentation und Gestaltung der Räume
- Wir schmücken Räume mit visuellen Elementen, die die LGBTIAQ+-Gemeinschaft repräsentieren (Aufkleber in Regenbogen- oder anderen Farben, Abzeichen, Poster, Banner auf Websites usw.) und betonen ausdrücklich, dass wir LGBTIAQ+-Personen akzeptieren und unterstützen.
- Wir vermeiden exklusive Praktiken der Geschlechtertrennung (z. B. geschlechtsneutrale Toiletten, keine Aufteilung von Gruppen in „Jungen und Mädchen“ usw.).

Version B

Erklärung: Neben den Trainer:innen ist auch eine Person mit Selbsterfahrung aus der LGBTIAQ+ Community eingeladen, um als Expert:in und Selbstvertreter:in zu sprechen. Der Ablauf des Workshops ist größtenteils identisch, aber manche Einheiten binden den:die Expert:in ein, Wissen und Erfahrung mit der Gruppe zu teilen. Es ist wichtig die Gruppe darauf hinzuweisen, dass die Person aus eigener Erfahrung spricht und nicht die gesamte Community repräsentieren kann und soll.

Ablauf:

1. **Einführung**

10min Vorstellen der Trainer:innen, der Expertenperson und seiner:ihrer Rolle im Workshop sowie die Workshop- Agenda.

2. **Kennenlernen**

15min Die Teilnehmenden teilen ihre Namen und Pronomen. Die Trainer:innen erklären, was Pronomen sind und warum danach gefragt wird. „Ein Pronomen/Fürwort ist ein Wort, dass an die Stelle eines Hauptworts/Nomens tritt. Sie stehen stellvertretend für Menschen, Tiere oder Dinge. Deshalb werden sie auch Fürwörter genannt. Pronomen zeigen auch das Gender einer Person an. Wenn wir nach den Pronomen einer Person fragen, können wir eine Person richtig adressieren, ohne ihr Gender daran festzumachen, wie sie aussieht.

3. Begrifflichkeiten

10min Trainer:innen teilen die Teilnehmenden in Gruppen von 4-5 Personen und geben ihnen die Aufgabe und das Material dazu.

Jede Gruppe bekommt drei Kategoriekarten, 3 Definitionen der Kategorien und 17 Identitätskarten.

Kategoriekarten:

- Geschlechtspräsentation
- Gender
- Sexuelle Orientierung

Definitionskarten:

- Wie eine Person ihr Geschlecht öffentlich ausdrückt. Das kann Verhaltensweisen und Äußerlichkeiten beinhalten, wie etwa Kleidung, Haare, Make-up, Körpersprache und Stimme.
- Das individuelle und innerliche Erleben des eigenen Geschlechts einer Person. Bezieht sich darauf, wie eine Person sich als Frau, Mann, beides, keines davon oder irgendwo dazwischen auf dem Spektrum versteht. Kann mit dem zugewiesenen Geschlecht übereinstimmen oder auch nicht
- Die emotionale, romantische und sexuelle Anziehung, die eine Person zu einer anderen Person fühlt.

Identitätskarten:

- trans Frau
- trans Mann
- cis Frau
- cis Mann
- Lesbisch
- Schwul
- Bisexuell
- Heterosexuell

- trans Person
- pansexuell
- queer
- Feminin
- Maskulin
- Androgyn
- Intersex

15min Die Kleingruppen sind eingeladen, die Karten einander zuzuordnen. Eine Definition pro Kategoriekarte und die Identitätskarten in die entsprechenden Kategorien. Die Gruppen diskutieren über die richtige Zuordnung

20min Die Gruppe kommt im Plenum zusammen und reflektiert über den Prozess und Ergebnisse. Die Teilnehmenden werden ermutigt an dieser Stelle Fragen zu stellen, die ihnen sonst unangenehm wären. Trainer:innen bemühen sich antworten zu geben, betonen aber auch, dass es keine abschließenden Definitionen gibt und es von einer individuellen Person abhängt, wie und als was sie sich identifizieren.

An dieser Stelle wird auch die Expertenperson gebeten, ihre Erfahrung in der Diskussionsrunde zu teilen. Das kann folgende Punkte umfassen:

- Ihre Identität im Bezug auf die besprochenen Kategorien
- Ihr Weg der Selbsterfahrung
- Wie diese Begriffe innerhalb der Community diskutiert werden (anreißen)
- Fragen der Teilnehmenden beantworten

4. **Grundsätze in der Zusammenarbeit mit der LGBTIAQ+ Community**

10min Trainer:innen oder der:die Experten:in geben einen Input über Grundprinzipien der Zusammenarbeit mit der LGBTIAQ+ Community und warum sie wichtig sind. Sie können dabei auch auf eigene Erfahrungen zurückgreifen.

15min Im Anschluss diskutiert die Gruppe folgende Frage:

Wie können wir diese Grundsätze in unserer Organisation umsetzen?

Falls es mehr als 7 Teilnehmende gibt, kann die Gruppe geteilt werden. Die Kleingruppen diskutieren die Frage und präsentieren den anderen ihre Ergebnisse

15min Trainer:innen stellen das Manual for Inclusive Organisations vor und verweisen auf das Self-Assesment Tool, insbesondere Tool 2. Dort finden sie Beispiele zur Inklusion von LGBTIAQ+ Personen zur Inspiration.

5. **Bestandsaufnahme**

15min Die Teilnehmenden werden gebeten darüber nachzudenken, was ihre Organisation bereits umsetzt.

Welche Mechanismen gibt es bereits, um LGBTIAQ+ Personen zu inkludieren? Wenn den Teilnehmenden dazu nichts einfällt, können sie auch good practice Beispiele aus anderen Organisationen aufschreiben.

Die Teilnehmenden arbeiten in Paaren mit dieser Frage und schreiben ihre Ergebnisse auf Post-Its/ Moderationskarten. Sie stellen ihre Ergebnisse der Gruppe vor. Die Zettel kommen auf eine Flipchart, die mit „Good Practice“ betitelt ist.

Der:die Expert:in steht bereit, um eventuelle Fragen der Gruppe zu beantworten.

10min In Kleingruppen von 3-4 Personen oder Paaren reflektieren die Teilnehmenden die Frage: Welche Hürden hat unsere Organisation in Bezug auf die Inklusion von LGBTIAQ+ Personen? Die Ergebnisse werden auf Moderationskarten/Post-Its erfasst.

Trainer:innen fassen die Herausforderungen auf einer Flipchart zusammen und clustern die Post-Its. Es sollte am Ende nicht mehr als 8 Herausforderungen auf der Flipchart stehen. Den Kleingruppen werden jeweils eine Herausforderung zugewiesen und haben 10 Minuten, um darüber zu reflektieren, wie sich dieser Herausforderung begegnen lässt.

20min Die Gruppen präsentieren und diskutieren ihre jeweiligen Strategien, je nach Gruppengröße im Plenum oder in Kleingruppen. Die Diskussion hängt von den Erfahrungen der Teilnehmenden ab. Die Trainer:innen ergänzen gegebenenfalls und fassen die Diskussion am Ende zusammen.

Der:die Expert:in kann hier auch von eigenen Herausforderungen oder denen einer bekannten Person berichten, die in diesem Arbeitsumfeld erlebt wurde oder aus einer aktivistischen Perspektive berichten, welche Herausforderungen und Lösungen identifiziert wurden.

6. **Evaluierung**

10min Trainer:innen besprechen Highlights des Workshops. Teilnehmende füllen den Online Evaluationsbogen aus. Ein Handout mit Grundsätze zur Zusammenarbeit mit der LGBTIAQ+ Community wird verteilt.

Materialien:

- Karten mit Definitionen, Kategorien und Identitätem
- Gedrucktes Manual oder Powerpoint des Self Assessment Tools 2 aus dem Inclusive Organisations Manual
- Grundsätze der Zusammenarbeit mit der LGBTIAQ+ Community
- Flipcharts
- Stifte
- Post-Its / Moderationskarten