

Einfache Tipps für mehr queere Inklusion

1.) Sichtbar Ally sein:

Zum Beispiel durch

- Regenbogen sichtbar anbringen
- Bei queeren Veranstaltungen sichtbar sein
- Gendern
- Pronomen in Signatur/auch Namensschildern
- Klare Haltung gegen Menschenverachtendes Gedankengut und Menschenrechtsverletzungen zeigen

2.) Im Alltag ganz selbstverständlich mitdenken:

Zum Beispiel durch:

- Aufgaben, Beispielgeschichten, Vorlesebücher auch mal mit queeren Protagonist*innen (oder Ein-Eltern-Familien, Pflege- und Adoptivfamilien... -> **nicht nur queere Menschen profitieren von mehr Sichtbarkeit!**)
- Neutrale oder gegenderte Ansprachen
- Bei Projekten/Themengebieten vorab auf Inklusivität achten (z.B. bei „Mutter-Kind“-Aktivitäten oder Veranstaltungen nur für Mädchen/Jungs Alternativen überdenken)

3.) Diskriminierungsbewusst handeln:

Dies beinhaltet

- Nachfragen, wirklich Zuhören, Bedürfnisse wahrnehmen
 - o Bei betroffenen Selbst wenn es um **individuellen** Umgang geht (z.B. Frage nach spezifischer Familienkonstellation im Einzelfall)
 - o Bei Fachstellen und queeren Vereinen wenn es um **allgemeine** Fragen geht (z.B. „Wie funktioniert Transition?“)

Wichtig: queere Personen sind NICHT dafür verantwortlich ANDERE Menschen in ihrem Umfeld aufzuklären wenn es um allgemeine Themen geht. **Dafür gibt es Fachpersonal und öffentliche Anlaufstellen!**

➔ Es ist möglich vorab zu fragen ob queere Einzelpersonen es in Ordnung finden wenn sie etwas gefragt werden. Aber lautet die Antwort hier „nein“ dann liegt es in der Verantwortung der FRAGENDEN Person, sich Informationen anderweitig zu beschaffen!

- Kritik im Nachgang auch annehmen und entsprechend handeln (soweit möglich)
 - o Eigenes Verhalten und Denkmuster überdenken und ggf. verändern
 - o ggf. angesprochene Probleme an korrekte Adressat*innen weitergeben und deren Behandlung nachverfolgen wenn selbst nicht zuständig
- Problemstellen aktiv ansprechen und erworbene Kenntnisse aktiv in Prozesse einbringen.
(z.B. Pronomen in Signatur für das ganze Team vorschlagen, Fort- und Weiterbildungen anregen, Diskriminierende Verhaltensweisen anderer Aufzeigen und ggf. mit Team oder Leitung thematisieren, etc.)

4.) Sichere Räume schaffen:

- Diskriminierung durch andere konsequent nicht dulden
- Sichtbare Aufnahme von Diskriminierungsverbieten in Hausregeln, Veranstaltungsinformationen und Konzepte
- Wenn möglich Anpassung der Gegebenheiten erwirken (z.B. genderneutrale Toiletten)
- Sichtbare, ggf. anonyme, leicht zugängliche Anlaufstelle/Beschwerdestelle bei Diskriminierung schaffen,
- Transparentes Beschwerdemanagement

„Sichtbarkeit schafft Sicherheit!“ – Uschi Unsinn

„Fürchte die Gleichgültigen. Denn ihr Schweigen ermöglicht Verrat und Mord.“ – Unbekannter Aphorismus