

# Praxisbeispiel

equalizent

## Maßnahme

Umgang mit unterschiedlicher sexueller Orientierung

## Ausgangslage

equalizent bietet Schulungen für Jugendliche und Erwachsene. Die KursteilnehmerInnen sind zum Großteil Menschen mit Behinderung (Schwerpunkt Gehörlosigkeit), gehören unterschiedlichen ethnischen Gruppen und Religionen an .

Beim Thema Homosexualität wurden folgende Problemzonen beobachtet:

1. Homosexuelle KursteilnehmerInnen hatten Ängste/Probleme bei Ihrem Outing
2. Homosexuelle KursteilnehmerInnen wurden massiv diskriminiert und gemobbt

Thesen:

1. Ablehnung der Homosexualität basiert auf religiösen Motiven
2. Erschwerte Situation beim Outing: Unsere Klientel gehört zumeist bereits mehreren Randgruppen an (z.B. Behinderung, Zuwanderung). Ein Outing ist ein Bekenntnis zu einer weiteren Randgruppe. Es konnten dabei auch immer wieder Tendenzen zur Selbstdiskriminierung beobachtet werden.

## Beschreibung der Maßnahme

1. Im equalizent sind unterschiedliche sexuelle Orientierungen - im Sinne der Vielfalt - willkommen und werden vorbehaltlos angenommen. Homosexuelle MitarbeiterInnen sind selbstverständlich und integriert.
2. equalizent hat eine(n) homosexuelle(n) MitarbeiterIn als Ansprechperson zum Thema sexuelle Orientierung nominiert. Diese Person wird von TrainerInnen hinzugezogen, wenn es themenbezogene Spannungen zwischen KursteilnehmerInnen gibt bzw. wenn eine Person Unterstützung beim Outing benötigt.
3. Im Zuge von Diversity Schwerpunkten werden KursteilnehmerInnen mit dem Thema Homosexualität konfrontiert. In Diskussionsrunden wird über Erfahrungen und Ansichten gesprochen sowie vorurteilslose Denkansätze und die Natürlichkeit des Themas aufgezeigt.
4. Ergänzt werden diese Diskussionsrunden durch Exkursionen zu Einrichtungen, in denen unsere KursteilnehmerInnen in Kontakt mit homosexuellen Personen und deren Lebenssituationen kommen z.B. Hosi, Aidshaus.
5. Bei unseren Festen und Veranstaltungen wird ganz bewusst auch das Verschieben der traditionellen Rollenbilder demonstriert. So wurde z.B. im Rahmen einer Vernissage ein Bild mit weiblichen Christus ausgestellt.

## Implementierung/Umsetzung

Die Umsetzung der Maßnahmen waren sowohl intrinsisch als auch extrinsisch motiviert.

So basiert das offene und humanistische Klima im equalizent darauf, dass alle MitarbeiterInnen über ein menschenorientiertes Weltbildes verfügen. Die Geschäftsführung fördert dieses Klima durch Vorbildwirkung, steht für Gespräche und Interventionen zur Verfügung und achtet bei der Auswahl neuer MitarbeiterInnen darauf, dass diese unsere weltoffene Haltung mittragen.

Gleichzeitig erforderten die auftretenden Konflikte zwischen den KursteilnehmerInnen aktives Handeln. Die beschriebenen Maßnahmen wurden situativ entwickelt, standardisiert und institutionalisiert. Noch heute werden unsere Instrumente immer weiter entwickelt. Wir bedienen uns dabei der Methodik "Lessons Learnd" (systematische Sammeln, Bewerten und Verdichten von Erfahrungen, praxisorientiertes Entwickeln von Lösungsstrategien).

## Effekte & Nutzen

Materieller Nutzen zur Steigerung unseres Geschäftserfolges:

- Reduzieren von Konflikten zwischen unseren KursteilnehmerInnen verbessert das Kursklima und in Folge die Lernerfolge. Dies führt zu erhöhten Chancen unserer Klientel am Arbeitsmarkt.
- Die gesteigerte Toleranz gegenüber Mitmenschen erhöht die Fähigkeit im Team zu arbeiten und erhöht ebenfalls die Chancen unserer Klientel am Arbeitsmarkt.
- Die Vermittlungsquote ist der Gradmesser für den Erfolg unserer Kurse. Eine hohe Vermittlungsquote sichert die Finanzierung neuer Kurse.

Menschlicher/Gesellschaftlicher Nutzen

- Unterstützung von Menschen beim Outing
- Beitrag zu Gestaltung einer toleranteren Gesellschaft

## Slogan (Zitat)

Vielfalt setzt Zeichen!

## Kontaktinformationen

**Website** [www.equalizent.com](http://www.equalizent.com)