

Sexuelle & Geschlechtliche Minderheitenflüchtlinge Zufluchtsraumprüfliste

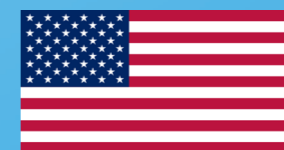
www.oraminternational.org



Dieses Projekt wurde vom US-Außenministerium und von der Arcus Foundation finanziert.

Copyright © 2016 ORAM - Organization for Refuge, Asylum & Migration. Alle Rechte vorbehalten. Diese Publikation und ihr Inhalt, in ihrer Gesamtheit oder in Teilen, dürfen nicht ohne vorherige schriftliche Zustimmung von ORAM vervielfältigt werden.

www.oraminternational.org



arcus
FOUNDATION

Sexuelle & Geschlechtsspezifische Minderheitenflüchtlinge Zufluchtsraumprüfliste

Verwenden Sie diese Checkliste, um sicherzustellen, dass Ihre Arbeitsumgebung offene und sichere für sexuelle und geschlechtliche Minderheitenflüchtlinge und Asylbewerber ist

Büromethoden & Umgebung

- Sind die **Privatsphäre und die Diskretion** sexueller und geschlechtlicher Minderheitenflüchtlingen strengstens geschützt? Wird den **Flüchtlingen** dies **zugesichert**?
- Sind die Mitarbeiter in der Lage, **Trost- und Mitgefühl** mit sexuellen und geschlechtlichen Minderheitenflüchtlingen **zu zeigen**?
- Werden die Mitarbeiter bei der Überwindung **persönlicher Barrieren** gegenüber der Arbeit mit sexuellen und geschlechtlichen Minderheiten **gelenkt** und **unterstützt**?
- Sind sich die Mitarbeiter bewusst, dass **Kommunikation ohne Worte**, einschließlich Körpersprache, Gesichtsausdruck und Klang der Stimme, eine führende Rolle dabei spielen, dass sich die Flüchtlinge sicher fühlen?
- Haben Mitarbeiter Mittel und Wege, geschlechtliche Minderheitenflüchtlinge **effektiv und in respektvoller Weise zu interviewen**?

Organisatorische Dokumente & Professionelle Hilfsmittel

- Sprechen **Aufnahme- und interne Informationsformulare** die sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identitätsprobleme einfühlsam an? (Siehe Handbuch zu SOGI-inklusive Formulare in diesem Toolkit).
- Hat die Dienststelle **spezielle Standardarbeitsverfahren**, die Fälle sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und Geschlechtsäußerung betreffen?
- Spricht **der Verhaltenskodex** der Dienststelle einfühlsam und deutlich Probleme der sexuellen Orientierung, Geschlechtsidentität und die Geschlechtsäußerung an? (Siehe SOGI-spezifischen kommentierten Verhaltenskodex in diesem Toolkit.)
- Haben die Mitarbeiter einfachen Zugang zu **Bildungs- und Informationsmaterialien** bezüglich sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und Geschlechtsäußerung?
- Beinhalten **„Verwundbarkeiten“** und **„Schutzanliegen“**, die auf den Formularen der Dienststelle angeführt sind, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und Geschlechtsäußerung?
- Haben die Interviewer, einschließlich Dolmetscher, Zugang zu einem **Handbuch zur Fachsprache** bezüglich sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und Geschlechtsäußerung? (Siehe grundlegendes Handbuch zur SOGI Fachsprache in diesem Toolkit).

Zufluchtsraumhinweise

- Zeigt die Dienststelle **„Zufluchtsraum“-Poster oder andere visuelle Hinweise**, die insbesondere an sexuelle und geschlechtliche Minderheiten im Wartebereich und in Interviewräumen gerichtet sind?
- Hat und trägt das Personal **„Sie Sind Sicher Hier“-Buttons/Anstecknadeln** oder andere persönliche Sachen, die zeigen, dass sie sexuellen und geschlechtlichen Minderheiten gegenüber freundlich gesinnt sind?
- Signalisiert in Wartezonen und Interviewräumen zur Verfügung stehendes **gedrucktes Material** Offenheit gegenüber sexuellen und geschlechtlichen Minderheiten?

Auskunft & Empfehlung

- Besitzt die Dienststelle die jeweils neuesten Informationen und gibt Auskunft über lokale Organisationen, die sexuellen und geschlechtlichen Minderheitenflüchtlingen in den folgenden Bereichen helfen:
 - Gesundheitsfürsorge
 - Unterkunft
 - Beschäftigung
 - Gewaltverhinderung und Schutz
 - Psychosoziale und zwischenmenschliche Unterstützung
- Pfl egt die Dienststelle **aktive Empfehlungswege** zu diesen Organisationen?
- Hat die Dienststelle Beziehungen zu **lokalen Gruppen von sexuellen und geschlechtlichen Minderheiten** und deren Vereinigungen?

Schulung & Kapazitätserweiterung

- Erhalten alle Mitarbeiter und wichtige Angestellte von Fremdfirmen eine fundierte Schulung über sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität? Sind Dolmetscher und Sicherheitspersonal inbegriffen?
- Werden der Schulungseinfluss und ihre Kosteneffizienz an konkreten Zielen gemessen?
- Werden in der Schulung wirksame Lernmethoden wie erfahrungsbasierte und interaktive Methoden angewandt?
- Wird die Schulung den praktischen Arbeitsbedürfnissen und der Umgebung der Teilnehmer entsprechend gestaltet?
- Werden die Mitarbeiter zu den einzigartigen Schutzbedürfnissen sexueller und geschlechtsspezifischer Minderheitenflüchtlinge und Asylbewerber geschult?
- Sind regelmäßige Auffrischkurse vorgesehen?
- Beinhaltet die Schulung den Kontakt mit selbstidentifizierten Angehörigen von sexuellen und geschlechtlichen Minderheiten?
- Ist dafür gesorgt, dass sich die Schulungsteilnehmer sicher fühlen, ihre eigenen Ansichten und Meinungen zu äußern?
- Sind die Schulungsunterlagen kulturell fundiert und werden einfühlsam unterbreitet?
- Wird das Personal in relevanten kulturellen, ethnischen und religiösen Wahrnehmungen und Meinungen zu sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität geschult?

Erfahren Sie mehr über sexuelle und geschlechtsspezifische Minderheiten (SGM)-Flüchtlinge auf der Webseite:

www.oraminternational.org