

DISKRIMINIERUNGSSENSIBLE JUGENDARBEIT

„Wie wir Offenheit für Alle erreichen können“

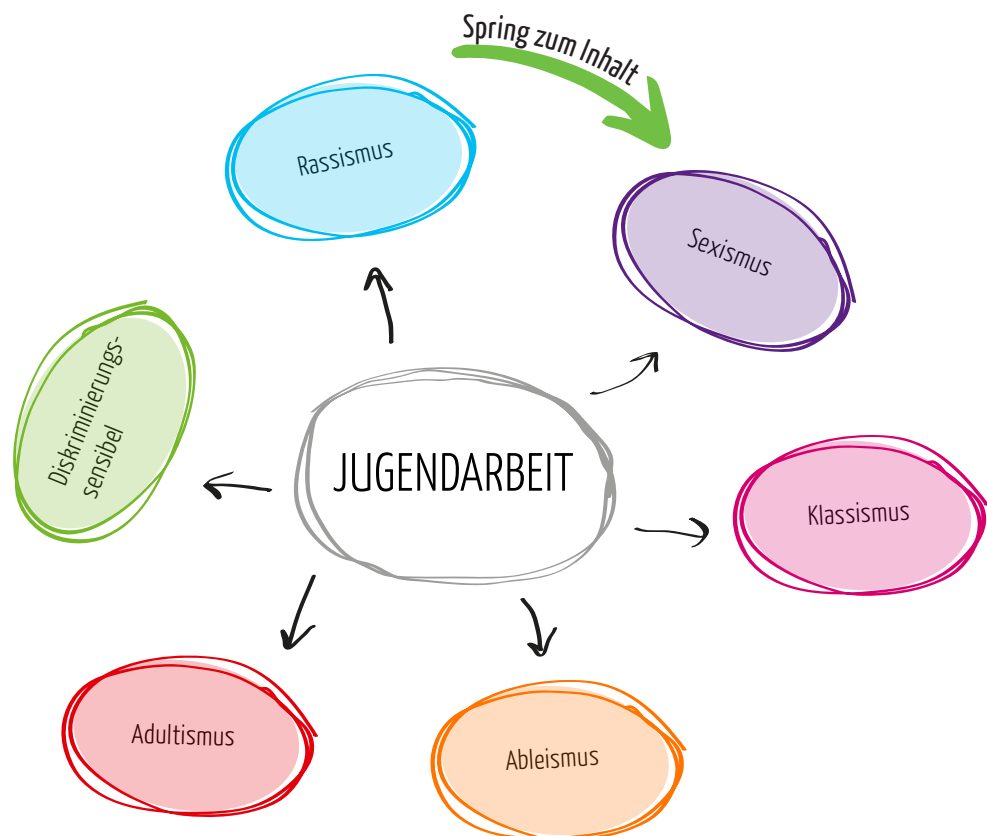
Die neue Arbeitshilfe
findest Du künftig hier



<https://www.bdkj.info/antidiskriminierung>



Kooperation BDKJ Speyer & BDKJ Rottenburg-Stuttgart



DISKRIMINIERUNGSSENSIBLE JUGENDARBEIT „OFFEN FÜR ALLE“ – WARUM DAS OFT GAR NICHT SO IST

Unsere christliche Grundüberzeugung legt es eigentlich schon fest: Bei uns sind alle Menschen willkommen, wir schließen niemanden aus.

Doch so ganz will das bei vielen unserer Veranstaltungen nicht gelingen: In der Jugendverbandsarbeit bringen wir zwar viele individuelle Perspektiven von vielen jungen Menschen ein, allerdings haben wir dennoch viele sichtbare und unsichtbare Hürden, die Jugendliche unserer Zielgruppe ausschließen oder sogar diskriminieren.

Um diese Hürden abzubauen, müssen wir von Betroffenen lernen, ihre Perspektiven und Bedürfnisse berücksichtigen und dies bei unseren Aktionen umsetzen. Junge Menschen, die auf verschiedene Art und Weise Diskriminierungen erfahren, möchten bei Freizeitangeboten sicher sein, dass sie sicher vor Anfeindungen sein können sowie bei Aktivitäten nicht außen vor bleiben.

IMPRESSUM

Herausgegeben von:

Bund der Deutschen Katholischen Jugend Rottenburg-Stuttgart

Antoniusstraße 3

73249 Wernau

Telefon: 07153 3001 - 154

E-Mail: bdkj@bdkj.info

Internet: www.bdkj.info

Bund der Deutschen Katholischen Jugend Speyer

Webergasse 11

67346 Speyer

Telefon: 06232 102 - 331

E-Mail: info@bdkj-speyer.de

Internet: www.bdkj-speyer.de

Redaktion: Simone Eisenlohr, Benedikt Kellerer, Katrin Maino, Monika Maurus | Layout: Christine Beringer

DISKRIMINIERUNGS- SENSIBEL UND DIVERSITÄTSENSIBEL SEIN – WAS HEISST DAS?

Wir wollen sensibel dafür sein, dass wir in unserer Arbeit durch selbstverständlich gewordene Gewohnheiten andere Menschen diskriminieren bzw. ausschließen. Dies geschieht meist nicht bewusst, sondern kommt daher, dass wir „das halt immer schon so gemacht haben“. Meist hat eine weiße, deutschsprachige und heteronormativ-geprägte Mehrheitsgesellschaft Regeln und Normen so für sich festgelegt, dass wir uns daran gewöhnt und deswegen oft nicht mehr hinterfragt haben.

Stimmen von Minderheiten hatten dabei wenig bis keine Möglichkeiten zur Mitgestaltung bzw. haben sich oft auch einfach nicht getraut, eine starke Mehrheit zu kritisieren. Eine diskriminierungssensible Jugendarbeit stellt sich selbst Fragen und hinterfragt das eigene Tun. Das Ziel ist, Problematiken verschiedener Diskriminierungsformen zu kennen und das eigene Tun dahingehend zu ändern. Oft reicht es, nach und nach Kleinigkeiten in der Vorbereitung und Durchführung von Veranstaltungen verschiedener Arten zu verändern bzw. anzupassen, um Hürden abzubauen und Möglichkeiten zu schaffen, damit sich wirklich alle willkommen und wohl fühlen.

UND WAS IST DIVERSITÄTSENSIBEL?

Das Ziel ist das gleiche: Unsere Jugendarbeit für möglichst viele verschiedene Menschen als einen sicheren und schönen Ort zu gestalten. Wir wollen Angebote schaffen, bei denen möglichst viele verschiedene Menschen angesprochen werden. Dabei beachten wir auch bei der Durchführung die unterschiedlichen Bedürfnisse, welche vielfältige Teilnahmegruppen mitbringen.

Diskriminierungs-
sensibel



Kennst du deine Privilegien in der Gesellschaft?



Hattest du schon mal das Gefühl, Nachteil gegenüber anderen zu haben, obwohl du nichts dafür konntest?



Informierst du dich regelmäßig darüber, was es heißt, als Minderheit in Deutschland zu leben?



Welche Formen von Diskriminierung kennst du?
Von welchen bist du selbst betroffen?



Kennst du Menschen, die prägende Diskriminierungserfahrungen gemacht haben?

Diskriminierungs-
sensibel

NICHT DIE ABSICHT ZÄHLT, SONDERN DIE WIRKUNG

Für die Einordnung, ob eine bestimmte Handlung oder Haltung diskriminierend war, spielt es also keine Rolle, ob „ich es so gemeint“ habe. Als Gradmesser zählt einzig und allein, welche Wirkung meine Haltung oder Handlung bei der betroffenen Person hatte.

WIR SIND NICHT SOFORT PERFEKT!

Diskriminierungssensibel werden wir nicht von heute auf morgen, sondern es ist ein langer Weg. Aber jeder Schritt, den wir gehen, ist ein wichtiger Schritt hin zu einer diskriminierungsfreieren Jugendarbeit. Auch wenn manch erster, kleiner Schritt zuerst nicht groß genug scheint, ist auch dieser wertvoll, um einer von Diskriminierung betroffenen Person zu signalisieren: „Du bist uns nicht egal. Wir sind für alle da.“

SEID NICHT ZU STRENG MIT EUCH UND ANDEREN

Wenn wir uns auf einen diskriminierungssensiblen Weg machen, fallen wir oft bei uns selbst und bei anderen in eine „Null-Fehler-Toleranz“, d.h. wir akzeptieren es nicht, wenn wir selbst oder andere sich diskriminierend verhalten und verurteilen diese Person bzw. uns selbst.

Wie oben geschrieben, ist eine Entwicklung, um diskriminierungsfrei zu werden, ein langer Weg. Weist deswegen bei anderen zwar auf diskriminierende Handlungen und Worte hin, bleibt dabei aber freundlich und erklärt ggf. Hintergründe, warum dieses Handeln oder die Aussage diskriminierend waren.

Diskriminierungs-
sensibel

VORBEREITEN EINER VERANSTALTUNG

Je vielfältiger das Team in der Vorbereitung besetzt ist, desto mehr Perspektiven werden berücksichtigt.

- Was hindert Menschen daran, Teil eures Vorbereitungsteams zu sein?
- Wie Teil eines Teams zu werden?
- Sind das die immer gleichen?
- Überlegt euch, welche sichtbaren und unsichtbaren Hürden es für Interessierte gibt, bei euren Veranstaltungen teilzunehmen.
- Was könntet ihr tun, damit diese Hürden abgebaut werden?
- Wie könnt ihr euch darüber hinaus informieren, um sensibler zu werden?
 - Gibt es die Möglichkeit, sich durch Impulsvorträge oder Besuch von Veranstaltungen weiterzubilden?
 - Könnt ihr jemanden einmalig einladen, der Impulse für eure Arbeit gibt?
 - Gibt es Newsletter, Podcasts oder gute Social Media Accounts von Aktivist*innen, die über ihre Form der Diskriminierung aufklären und Tipps für die Arbeit geben?

BEWERBUNG VON VERANSTALTUNGEN

- Ist die Ausschreibung bzw. die Werbung so gestaltet, dass sie für alle Interessierten verständlich ist?
- Sind die Bilder so vielfältig, dass sie Diversität aufzeigen, aber nicht instrumentalisieren? Werden möglichst viele Menschen repräsentiert?
- Wo wird geworben: Werden immer nur die Gleichen angesprochen oder gibt es vielfältige Wege, um möglichst viele verschiedene Menschen zu erreichen?

Diskriminierungs-
sensibel

GIBT ES EIN AWARENESS-TEAM?

- Bei Veranstaltungen, bei denen viele Menschen zusammen kommen, achtet ein Awareness-Team besonders sensibel auf die Atmosphäre und Sicherheit der Teilnehmer*innen, damit Diskriminierungen oder Übergriffe möglichst ausbleiben. Bei Großveranstaltungen arbeitet es auch mit dem Sicherheitspersonal zusammen, um verletzende Situationen aufzulösen.

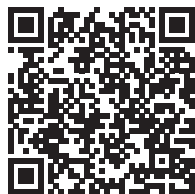
SIND DIE AUFGABEN DES AWARENESS-TEAMS MIT ANDEREN AUFGABEN DER VERANSTALTUNG SINNVOLL KOMBINIERBAR?

- Wie wird den Teilnehmer*innen vermittelt, welche Aufgaben dieses Team hat?
- Wie wird Vertrauen geschaffen?
- Können sich alle Teilnehmer*innen ohne große Mühe an das Awareness-Team wenden?
- Bekommt das Awareness-Team eine ausreichende Präsenz, um bekannt zu werden?
- Ist das Awareness-Team entsprechend geschult?
- Gibt es einen Rückzugsraum für Menschen, die Diskriminierung erfahren haben oder denen der Trubel der Veranstaltung einfach zu viel ist?

WIRD AUF AUGENHÖHE UND RESPEKTVOLL ÜBER DIE VERANSTALTUNG BERICHTET?

Achtet bei der Berichterstattung darauf, kooperierende Gruppen oder benachteiligte Jugendliche nicht zu künstlich in den Mittelpunkt zu rücken. Gruppen zu highlighten, um mit Kooperationen anzugeben, reduziert marginalisierte nur auf ihr Anderssein.

Diskriminierungs-
sensibel



<https://bildung2030.at/download/im-garten-der-vielfalt-bunt-waechst-gut/>



<https://www.kja-freiburg.de/dvja>



https://www.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/UniHome/Vielfalt/Vielfaltsmanagement/Checkliste_diversitaetsgerechtelehre.pdf



https://www.transferagentur-niedersachsen.de/fileadmin/user_upload/WS_5-Mi_Kubilay_Checkliste_div_OEA.pdf

Diskriminierungs-
sensibel

INTERSEKTIONALITÄT

Der Begriff bezeichnet den Zusammenhang verschiedener Formen von Diskriminierung, sodass die verschiedenen Formen eine Wechselwirkung aufeinander haben. Beispielsweise ist eine im Rollstuhl sitzende Frau zum einen aufgrund ihrer körperlichen Beeinträchtigung von bestimmten gesellschaftlichen Aktivitäten ausgeschlossen, zum anderen erfährt sie aber auch Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechtes, da sie als Frau möglicherweise als schwach von anderen angesehen wird.

SAFE SPACE

Safe Spaces, übersetzt „sichere Orte“, sind Räume, in die sich von Diskriminierung betroffene Menschen zurückziehen können, um geschützt zu sein vor Anfeindungen. Dort wird nicht die Diskriminierung beurteilt, sondern einfach ein Raum zum Reden und zur Ruhe kommen zur Verfügung gestellt. Betroffene Menschen können sich dort gegenseitig unterstützen und bekommen auch professionelle Hilfe, z.B. von Seelsorger*innen oder Sozialarbeiter*innen.

Da man oft nicht davon ausgeht, dass dieser Raum vollkommen sicher ist, sondern nur sicherer im Vergleich zu anderen, wird meist auch der Begriff „safer spaces“ genutzt.

AWARENESS

Awareness heißt übersetzt „Bewusstsein“ und „Achtsamkeit“. Im Zusammenhang mit Diskriminierungen ist damit gemeint, dass darauf geschaut wird, eine achtsame Umgebung zu schaffen, in der sich alle Beteiligten sicher und wohlfühlen.

Diskriminierungs-
sensibel

AWARENESS-TEAMS

Bei Veranstaltungen, bei denen viele Menschen zusammen kommen, achtet ein Awareness-Team besonders sensibel auf die Atmosphäre und Sicherheit der Teilnehmer*innen, damit Diskriminierungen oder Übergriffe möglichst ausbleiben. Bei Großveranstaltungen arbeitet es auch mit dem Sicherheitspersonal zusammen, um verletzende Situationen aufzulösen.

WOKE

Der Begriff woke wird verwendet, um eine besondere Sensibilität von Engagierten und Aktivist*innen gegenüber sozialer Gerechtigkeit, Diskriminierungen und Rassismus zu bezeichnen. Inzwischen wird der Begriff oft von konservativeren Lagern als Beleidigung verwendet.

SAFE(R) SPACE

Ein Ort, an dem sich ausgeschlossene bzw. diskriminierte Menschen sicherer fühlen können. Oft wird dieser Ort durch ein Sicherheitskonzept oder auch ein Awareness-Team betreut, sodass sich Betroffene direkt nach einer Diskriminierungserfahrung zurückziehen oder sicherer fühlen können.

Diskriminierungs-
sensibel





RASSISMUS

Rassismus ist die Ideologie, die Menschen aufgrund ihrer „Rasse“ abwertet und ausgrenzt. Rassismus diskriminiert Menschen hinsichtlich ihrer Herkunft, ihres Aussehens, ihres Namens oder ihrer Sprache.

Rassismus ist aufgrund der Geschichte des Kolonialismus oft vor allem auf struktureller Ebene weitertradiert worden, sodass er stark in gewohnten Denk- und Handlungsweisen der Menschen verankert ist.

R A S
S I S
M U S



-  Hast du dir schon mal Gedanken über deine Privilegien gemacht, die du aufgrund deiner Hautfarbe hast?
-  Fällst du mit deinem Aussehen in deiner Heimatstadt auf? Wie fühlst du dich dabei?
-  Kennst du auch Perspektiven von BiPoC? Hast du schon mal überlegt, welchen Einfluss deine Sozialisierung hat?
-  Sind dir schon mal Vorurteile über Menschen anderer Nationen, Kulturen oder Kontinente begegnet?

VORBEREITEN EINER VERANSTALTUNG

Wie divers ist euer Vorbereitungsteam?

Ganz generell ist festzuhalten: Jede Person bringt ihre Perspektive in ein Team ein und entscheidet mit, welche Standards gesetzt werden.

Von Rassismus betroffene Menschen erweitern Perspektiven eines Teams, wenn ihnen geglaubt wird und sie ernst genommen werden. Schafft also in euren Teams eine Atmosphäre, bei der sich alle wohlfühlen und keine Angst haben müssen, ihre Perspektive nicht einbringen zu dürfen.

In vielen Städten und Gemeinden gibt es Initiativen, Austauschgruppen und Vereine von und für BiPoC. Diese haben z.T. auch Jugendgruppen oder Kontakte zu Jugendlichen.

Prüft, ob dies geeignete Kooperationspartner für eure Aktion sein könnten und geht mit eurem Anliegen auf sie zu. Die eigene Perspektive erweitern.

Auch wenn ihr keine BiPoC in eurem Team habt, könnt ihr eure Perspektive erweitern durch:

- Abonniert Newsletter, lest Bücher, hört Podcasts und schaut Serien.

ÖFFENTLICHKEITS- ARBEIT ZUM BEWERBEN DER VERANSTALTUNG

Achtet auf ein angemessenes Wording, das keine Rassismen reproduziert. Auf der Seite der neuen Medienmacher (bei den Linktipps) findet ihr zahlreiche Tipps, wie ihr sensibel und rassismusfrei schreiben könnt.

Wenn ihr verdeutlichen wollt, dass ihr bei eurer Veranstaltung keine Form von Rassismus zulässt, dann macht deutlich, welche Grundsätze im Angebot gelten (z.B. respektvolles Sprechen, keine Reproduktion von Rassismus etc.).

Falls ihr befürchtet, dass es – gerade bei größeren Veranstaltungen – doch zu Vorfällen kommen könnte, beauftragt ein Awareness-Team.

Bei Ausschreibungen, auf denen auch Bilder mit Menschen abgebildet sind, verdeutlicht eure kulturelle Vielfalt.

Möglichst viele unterschiedliche Menschen zeigen Offenheit und sprechen eine internationale bzw. interkulturelle Zielgruppe an.

DURCHFÜHRUNG EINER VERANSTALTUNG

- Sind BiPoC als Wissensträger*innen sichtbar oder werden sie nur beiläufig wahrgenommen?
- Wer spricht?
- Werden Kooperationspartner als gleichgestellt wahrgenommen?
- Wie wird über wen geredet?

AWARENESS-TEAM

Ein Awareness-Team ist vor allem bei größeren Veranstaltungen mit vielen verschiedenen Menschen sehr sinnvoll. Dieses Team ist für alle erkennbar (z.B....) und jederzeit ansprechbar. Teilnehmende können sich dann bei rassistischen Vorkommnissen an dieses Team wenden. Ggf. arbeitet es eng mit der Security zusammen. Es schafft einen Safer Space für Betroffene.

ÖFFENTLICHKEITS- ARBEIT WÄHREND UND NACH DER VERANSTALTUNG

Achtet auch bei eurer Öffentlichkeitsarbeit auf angemessenes Wording und eine sensible Bildsprache.

Ihr habt bei eurer Veranstaltung explizit mit einer internationalen Gruppe kooperiert?

Benennt die Gemeinsamkeiten der verschiedenen Gruppen, nicht die Unterschiede.

Macht aus den durchführenden Gruppen ein gemeinsames Wir, und kein „wir“ und „die Anderen“.

Stellt BiPoC auf euren Bildern nicht so in den Vordergrund, dass sie quasi wie als Trophäe dastehen, um zu zeigen, wie interkulturell und toll ihr seid, sondern als gleichwertige Teamplayer.



<https://glossar.neuemedienmacher.de/>



<https://www.charta-der-vielfalt.de/aktivitaeten/toolbox-antirassismus/awareness-schaffen/reflexionsfragen/>



<https://www.vielfalt-mediathek.de/>



<https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/rassismus/das-koennen-sie-tun/>



<https://eineweltstadt.berlin/wie-wir-arbeiten/rassismuskritik/checklisten-rassismuskritische-oeffentlichkeitsarbeit/>



https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/Vortraege_Praesentationen/FS_IKA_Szukitsch_DiversitySensibel_OeA.pdf

Rassismus

BiPoC

Die Abkürzung BiPoC steht für Black, indigenous, People of Color.

People of Color (BiPoC) ist eine selbst gewählte politische Bezeichnung von Menschen, die von Rassismus betroffen sind.

WHITE PRIVILEGES

Der englische Begriff wird oft dafür genutzt, um darauf aufmerksam zu machen, dass weiße Menschen aufgrund der jahrhundertelangen Geschichte der Diskriminierung und Kolonialisierung in allen Ländern der Erde Privilegien haben.

RATIAL PROFILING

Dieser Begriff kommt aus der Polizeiarbeit und beschreibt das Problem, dass Menschen nur aufgrund ihres Aussehens, ihrer Zugehörigkeit zu einer Ethnie oder ihrer Sprache verdächtigt werden, strafrelevante Taten begangen zu haben. Aber auch alle anderen Menschen begehen in ihrem Alltag oft eine Form von Profiling, wenn sie anders aussehende oder andersgläubige Menschen verdächtigen, sich schlechter zu verhalten oder Dinge anders zu tun, weil „man das bei denen ja so macht“.

WHITE FRAGILITY

Der Begriff, übersetzt „weiße Zerbrechlichkeit“, beschreibt den Vorgang, den weiße Menschen denken, dass ihnen durch diskriminierungssensibles Verhalten etwas genommen wird und ihr gewohntes Leben durch Rassismuskritik von anderen geändert wird. Sie reagieren mit Abwehrmechanismen wie Wut, Scham, Angst oder Schuld.

MIKROAGGRESSIONEN

Mikroaggressionen sind die oft täglichen kleinen Diskriminierungen, die von Rassismus betroffene erfahren wie z.B. unsensible Kommentare, Fragen oder Handlungen. Dabei ist es egal, ob diese beabsichtigt oder unbeabsichtigt geäußert werden, die oft große Masse an solchen Worten und Taten summiert sich und geben Menschen das Gefühl, nicht dazuzugehören.

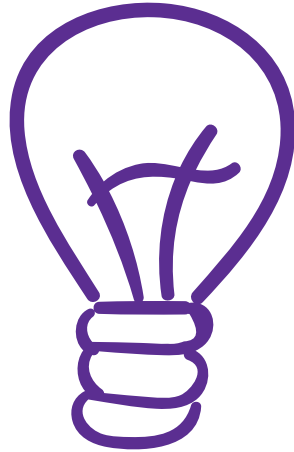
GESCHLECHTERSENSIBLE VERANSTALTUNGS- PLANUNG






Sexismus bezeichnet im grundlegendsten Sinne die Benachteiligung und Diskriminierung einer Person aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit bzw. der ihr zugeschriebenen Geschlechtszugehörigkeit.

Diese Benachteiligung kann auf unterschiedlichen Ebenen stattfinden (systemisch, persönlich, strukturell, ...).

Sexismus ist bis heute stark in der Gesellschaft verankert, was sich in der Diskriminierung von Frauen bzw. weiblich gelesenen Personen widerspiegelt.

SEX
IS
MUS



-  Hast du dir schon einmal Gedanken gemacht, ob das Geschlecht einer Person bzw. das ihr*ihm zugeschriebene Geschlecht einen Einfluss auf deine Wahrnehmung dieser Person hat?
-  Hast du schon einmal festgestellt, dass du in gleichen Situationen mit Personen unterschiedlichen Geschlechts unterschiedlich umgehst?
-  Hast du schon einmal bewusst darauf geachtet, wie Podien/ Diskussionsrunden/ Konferenzen etc. besetzt sind? Gerade im kirchlichen Kontext?
-  Hast du schon einmal bewusst auf den Redeanteil unterschiedlicher Geschlechter geachtet?
-  Hast du schon einmal gehört, dass Mädchen etwas nicht könnten, weil sie Mädchen sind?

LEITUNG

- Wer übernimmt bei der Veranstaltung die Leitung? (m/w/d).
 - Gibt es eine geteilte, geschlechtergerechte Leitung?
 - Wird die Leitung gleichberechtigt wahrgenommen?
- Wie viel Raum (zeitlich, aber auch räumlich) wird Expert*innen/ Referent*innen unterschiedlicher Geschlechter eingeräumt?
 - Redeanteil von Männern häufig höher (hat patriarchale Gründe und ist Rednern oft nicht bewusst).
 - Gefahr von Mansplaning.

MODERATION

- Wer übernimmt die Moderation? (m/w/d).
 - Vorherige Absprache und Kommunikation über resolute Moderation (Redezeit begrenzen und zum kurzfassen animieren).
 - Sexistische, diskriminierende, patriarchale Strukturen reproduzierende Kommentare/ Redebeiträge unterbrechen/ benennen.
 - Ggf. Absprache mit nonbinary Personen, ob moderatorisch auf falsche Pronomennutzung hingewiesen werden soll, ob Person das selbst tut oder ob es keine Korrektur geben soll.

ANSPRACHE

- Bei der Einladung zur Veranstaltung und weiteren Ansprachen verwendet man am besten einfach Vornamen + Nachnamen (ohne Frau/ Mann).
- Wird in der Anmeldung das Pronomen abgefragt?
- Wenn du dir unsicher bist, wie du eine Person aufgrund ihrer Pronomenangabe ansprechen sollst (z.B. dey, hen, kein Pronomen, ...) kannst du deine Unsicherheit offenlegen und die Person direkt fragen. Außerdem kannst du dich z.B. hier informieren: <https://www.nonbinary.ch/pronomen-anwendung/>.

SETTING

- Namensschilder mit Pronomenangabe.
- Wie ist die räumliche Gestaltung?
 - Können Sitzplätze frei gewählt werden?
 - Besteht die Möglichkeit, dass sich durch die räumliche Anordnung ein Machtgefälle/ Grüppchenbildung/ oben-unten/ auftut?
 - Wenn es eine gegenüberliegende Anordnung gibt (z.B. häufig bei Konferenzen), wie wird dieses Gegenüber wahrgenommen? (Gerade im kirchlichen Kontext, tut sich hier oft ein „alte weiße Männer“ gegenüber jüngerer, weiblich gelesener Gruppe mit „geringerer Macht“ auf).
- Stehen Toiletten für alle Identitäten bereit?
 - Das könntet ihr z.B. durch die Einrichtung einer Toilette für alle Geschlechter erreichen. Teilt Ihr die Unterkunft nicht mit einer anderen Gruppe, ist das problemlos möglich, in geteilten Bereichen kann man Toiletten in Absprache auch umwidmen.

SAFE(R) SPACE

- Wird im Vorfeld bzw. im Rahmen der Veranstaltung darauf hingewiesen, wie die gemeinsame Vorstellung über den Umgang miteinander ist?
 - Ggf. werden Verhaltens- und Kommunikationsregeln gemeinsam festgelegt
- Gibt es ein Awareness-Team?
- Wie können Konflikte mitgeteilt und angesprochen werden?
- Wie sicher ist der Veranstaltungsraum für weiblich gelesene Personen?

SONSTIGES

- Wie wird (auf Social Media) für die Veranstaltung geworben?
 - Ansprache aller Geschlechter?
 - Bei Bildsprache: Wer ist abgebildet?
- Wird die Veranstaltung intersektional gedacht?
- Wer spricht Grußworte/ übernimmt die Schirmherrschaft? Gerade im kirchlichen Kontext häufig männlich geprägt.



https://diskriminierungsfreieszenenfueralle.files.wordpress.com/2012/05/safer_spaces_online-2-auflage.pdf



<https://www.gemeinsam-gegen-sexismus.de/>



<https://www.nonbinary.ch/pronomen-anwendung/>



<https://human-rights-channel.coe.int/stop-sexism-de.html>



https://interventionen.dissens.de/fileadmin/Interventionen/redakteure/4_Debus_-_IrgendwasZuVielfalt_-_Methodenauswahl.pdf

**GESCHLECHT/ SEX UND
GENDER**

„Gender“ ist ein englisches Wort für Geschlecht. Es bezeichnet das soziale, gelebte und gefühlte Geschlecht, im Unterschied zum englischen Begriff „sex“, der für das Geschlecht steht, das Mensch bei ihrer Geburt aufgrund körperlicher Merkmale zugewiesen wird. Im Englischen gibt es also zwei Worte – „gender“ und „sex“ für „Geschlecht“.

Weil es in unseren Bezügen v.a. darauf ankommt, welches soziale Geschlecht und welche Geschlechtsidentität Personen haben, wird hier häufig auch im Deutschen von „Gender“ gesprochen. Es verdeutlicht, dass es nicht um den Eintrag in der Geburtsurkunde geht, sondern darum, was Menschen fühlen und leben.

**GESCHLECHTER-
VIELFALT**

Es gibt viel mehr Geschlechter als die zwei bei uns meist genannten („männlich“ und „weiblich“).

- Binäre Menschen - sind Menschen, die sich nicht in dieser Zweigeschlechtlichkeit verorten.
- Inter* Menschen - sind Menschen, deren körperliche Geschlechtsmerkmale nach aktuell geltenden medizinischen Normen, nicht eindeutig dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zugeordnet werden können.
- Trans* Menschen - sind Menschen, denen bei Geburt eines der binären Geschlechter zugeordnet wurde, die sich selbst aber einem anderen Geschlecht zuordnen.
- Genderfluide Menschen - sind Menschen, die sich zeitweise einem Geschlecht zugehörig fühlen und zeitweise einem anderen.
- Neutrois Menschen - sind Menschen, deren Geschlechtsidentität neutral ist.
- Agender Menschen - sind Menschen, die sich keinem Geschlecht zugehörig fühlen.

ZUGEWIESENES GESCHLECHT

Jedem Kind wird aufgrund der körperlichen Geschlechtsmerkmale ein Geschlecht zugewiesen. Das stimmt nicht immer mit dem überein, was Personen spüren und leben. Wo das der Fall ist, verursacht das Beharren von Institutionen, etc. auf dem zugewiesenen Geschlecht diskriminierende Erfahrungen. In Deutschland gibt es mittlerweile vier gültige Geschlechtseinträge: männlich, weiblich, divers und den offenen Personenstand (bei dem nichts eingetragen wird).

MANSPLAINING

Mansplaining wird das Phänomen genannt, in dem ein cis-Mann einer anderen Person (meistens ist diese nicht cis-männlich) etwas ungefragt und/ oder auf besserwissere Art und Weise erklärt. Das Wort setzt sich aus den englischen Wörtern „man“ und „explaining“ zusammen. Der cis-Mann geht dabei in der Regel davon aus, dass er sich besser auskennt, als sein Gegenüber – er traut der Person nicht zu, etwas selbstständig zu wissen oder gar besser informiert zu sein als er.

INTERSEKTIONALITÄT

Intersektionalität beschreibt, dass Menschen, die diskriminiert werden, häufig nicht nur von einer Form der Diskriminierung betroffen sind. Verschiedene Diskriminierungsformen existieren nicht getrennt voneinander. Häufig sind Personen, die von Armut betroffen sind, auch weiblich und People of Color – und deshalb auch von Sexismus und Rassismus betroffen. Daher können verschiedene Diskriminierungen nicht gegeneinander ausgespielt werden – denn sie wirken verschränkt und verschlimmern sich gegenseitig.

Sexismus

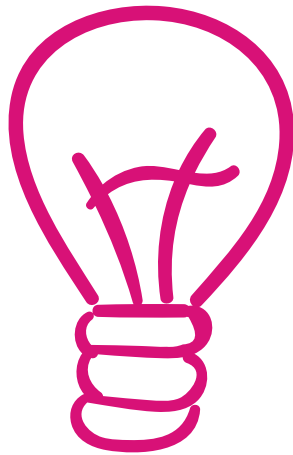
KLASSISMUS – DISKRIMINIERUNG AUFGRUND SOZIALER HERKUNFT






Klassismus ist eine Form der Diskriminierung, die auf der Zugehörigkeit zu einer sozialen Schicht bzw. Klasse beruht. Menschen werden dabei unterschiedlich behandelt, je nachdem in welcher sozialen Herkunft sie sich befinden (oder in der sie vermutet werden).

Die Auf- und Abwertung der verschiedenen Lebensweisen in der Gesellschaft nennt man Klassismus.

Für Kinder und Jugendliche ist es daher wichtig zu erkennen, wo sie innerhalb der Gesellschaft stehen. Gleichzeitig gilt es ein Bewusstsein zu entwickeln, dort nicht stehenzubleiben und Wege aufzuzeigen, wie man die eigene Situation verbessern kann.

KLAS
SIS
MUS



-  Hast du dir schon einmal Gedanken gemacht, welchen Einfluss deine soziale Herkunft auf dein Leben hat?
-  Mit welchen individuellen Grundvoraussetzungen bist du ins Leben gestartet? Hattest du einen „Startvorteil“ gegenüber anderen?
-  Kennst du Perspektiven finanziell benachteiligter Kinder und Jugendlicher? Wie zeigen sich deren „Startnachteile“?
-  Hast du selbst einmal Diskriminierung aufgrund sozialer Herkunft mitbekommen oder gar erlebt?
-  Ist dir bewusst, dass bis heute der Bildungsabschluss der Eltern die eigenen Bildungschancen massiv beeinflusst?

WIE KANN ICH DISKRIMINIERUNG AUFGRUND VON SOZIALER HERKUNFT IN DER JUGENDARBEIT VERMEIDEN?

Am wichtigsten ist es, sich VOR dem Angebot Gedanken zu machen:

- An welche Kinder und Jugendliche richtet sich mein Angebot konkret? Wen erreiche ich damit?
- Was ist der soziale Hintergrund der Kinder und Jugendlichen, die an meinen Angeboten teilnehmen?
- Ist das Angebot relevant und offen für Kinder und Jugendliche aus weniger privilegierten sozialen Schichten?
- In welchen Sozialräumen findet das Angebot statt? Kann das Angebot auch in anderen Sozialräumen stattfinden? Gibt es Mobilität zwischen den einzelnen Sozialräumen?
- Was sind die Voraussetzungen zur Teilnahme an dem Angebot? Braucht es bestimmte Vorkenntnisse oder Erfahrungen?
- Wie ist das Angebot erreichbar? Gibt es einen Abholservice?
- Wird verständliche und einfache Sprache benutzt – sowohl bei der Durchführung als auch bei der Bewerbung des Angebots?
- Gibt es (finanzielle) Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen, die sich das Angebot nicht leisten können?
- Wie wird die gleichberechtigte Teilhabe von Kindern und Jugendlichen aus weniger privilegierten sozialen Schichten sichergestellt?
- Fühlen sich Kinder und Jugendliche aus schlechter gestellten sozialen Schichten wohl?

WELCHE PROJEKTE BIETEN SICH HIER AN?

Konkrete Angebote für Kinder und Jugendliche aus schlechter gestellten sozialen Schichten können etwa gemeinsame Freizeitangebote, Ausflüge oder regelmäßige Treffen sein – am besten vor Ort im bekannten Sozialraum. Neben einer gemeinsam erlebten Solidarität kann es dabei auch Ziel sein, gemeinsam nach Verbesserungen der eigenen sozialen Situation zu suchen.

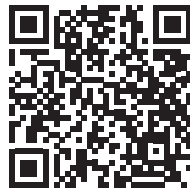
Darüber hinaus kann es aber natürlich auch Angebote geben, die über die vorhandenen sozialen Schichten hinausgehen und Kinder und Jugendliche zusammenbringen. Hier gilt es besonders sensibel bzgl. möglicher Diskriminierungen und Vorurteile zu sein und insbesondere auf einen sicheren Raum für Kinder und Jugendliche aus schlechter gestellten sozialen Schichten zu achten. Je niederschwelliger das Angebot, desto besser.

Wichtig ist auch Kooperationen im Blick zu behalten. Es gibt auch andere Jugendverbände und Initiativen, die insbesondere Angebote für Kinder und Jugendliche aus weniger privilegierten Schichten machen. Zu nennen sind hier etwa die Falken, die CAJ oder auch die AWO.

WAS IST BEI DER ÖFFENTLICHKEITS- ARBEIT ZU BEACHTEN?

Grundsätzlich gilt es jede Art von Abwertung zu vermeiden und auf Bilder oder Texte zu verzichten, die klassistische Einstellungen reproduzieren. Dies können etwa der Kleidungsstil der abgebildeten Personen sein, aber auch deren Wohnsituation. Die Botschaften sollten zielgruppengerecht in einfacher Sprache und unmissverständlich formuliert sein. Außerdem muss auch auf die richtigen Kommunikationskanäle geachtet werden. Ggf. ist eine persönliche Ansprache zielführender.

Klassismus



Moment.at: Was ist Klassismus?

<https://www.moment.at/story/was-ist-klassismus>



Amadeo Antonio Stiftung: Klassismus

<https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/gruppenbezogene-menschenfeindlichkeit/klassismus-diskriminierung-aufgrund-sozialer-herkunft/>



Schule ohne Rassismus: Klassismus

<https://www.schule-ohne-rassismus.org/themen/klassismus/#:~:text=%E2%80%9EKlassismus%E2%80%9C%20ist%20die%20Diskriminierung%20und,gesellschaftliche%20Partizipation%20von%20bestimmten%20Gruppen>



<https://www.ardmediathek.de/video/respekt/was-ist-klassismus/ard-alpha/Y3JpZDovL2JyLmRlL3ZpZGVvLzZlZjI1ZjRlLWNjMDMtNDY2OC1iYTAyLTczOWQzMWFiZDVjZA>



https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Reader/2022_Klassismus_Rassismus.pdf



<https://demokratie.awo.org/demokratie-vor-ort/aktuelles-awo-demokratiepraxis/informationssammlung-ueber-klassismus/>



https://www.dkjs.de/uploads/tx_lfnews/media/Themendossier_Klassismus_in_Schulen_Web_01.pdf

SOZIALE SCHICHT

Beschreibt eine Gruppe von Menschen innerhalb einer Gesellschaft, deren soziale Merkmale ähnlich sind. Dies können Bildungsstand, finanzielle Ressourcen oder der Beruf sein. Grundsätzlich ist ein Wechsel zwischen verschiedenen sozialen Schichten möglich.

SOZIALE HERKUNFT

Beschreibt insbesondere die Ausstattung mit persönlichen Ressourcen und Werten und wird bestimmt durch die soziale Schicht, in die man hineingeboren wird.

INDIVIDUELLE GRUNDVORAUSS- SETZUNGEN

Diese sind von Mensch zu Mensch unterschiedlich und beschreiben die nicht beeinflussbaren Startfaktoren ins Leben eines Menschen. Dies kann das Elternhaus sein, in das man hineingeboren wird, der Bildungsstand der Eltern, die Verfügbarkeit von finanziellen Mitteln oder auch die Region, in der man geboren wird. Daraus generieren sich Startvor- bzw. -nachteile.

Ableismus bedeutet, dass Menschen auf ihre sichtbare oder auch unsichtbare Behinderung reduziert werden. Dadurch werden Menschen mit Behinderung nur durch das Merkmal wahrgenommen, das sie von einer angeblichen „Norm“ unterscheidet. Sie werden nicht als Gesamtheit ihrer Person betrachtet und werden so häufig vom gesellschaftlichen Leben ausgeschlossen.

A B L
E I S
M U S



Hast du dir schon einmal Gedanken gemacht, ob ein Veranstaltungsort für alle zugänglich ist?



Nimmst du wahr, wie viele Leute in deinem Umfeld ein Hörgerät tragen, eine Insulinpumpe haben, mit Rollstuhl unterwegs sind, etc.?



Sind dir auf Instagram bereits die Alternativtexte aufgefallen? Oder dass Hashtags barrierefrei gepostet werden? Bsp.: #FSJBeimBDKJ statt #fsjbeimbdkj

VOR DER VERANSTALTUNG

- Welcher Veranstaltungsort wird gewählt? Ist dieser für alle zugänglich oder braucht es ggf. Hilfsmittel, um diesen zugänglich zu machen?
- Wie ist die Akustik am Veranstaltungsort? Laute und hallende Räume stellen für Menschen mit einer Hörbeeinträchtigung eine erhebliche Belastung dar.
- Wie ist der Veranstaltungsort erreichbar? Braucht es ggf. einen Abholservice vom/ zum nächstgelegenen Bahnhof?
- Wie wird die Veranstaltung beworben? Stellt ihr Alternativtexte auf Instagram bereit und nutzt barrierefreie Hashtags? Ist die Anmeldung barrierefrei?
- Wie ist eure Ausschreibung grafisch, aber auch inhaltlich gestaltet? Achtet auf Farbkontraste und leichte bzw. einfache Sprache.
- Sind Assistenzpersonen erlaubt und gibt es hier eine Kostenregelung?

WÄHREND DER VERANSTALTUNG

- Brauchen einzelne Personen während der Veranstaltung Begleitung?
- Ist der Raum komplett bestuhlt oder wurden bereits Lücken gelassen, wo bspw. eine Person im Rollstuhl Platz finden kann?
- Brauchen einzelne Personen während der Veranstaltung Begleitung?
- Tretet in Kommunikation mit den Teilnehmenden:
 - Vergewissert euch, dass die Akustik und Lautstärke passend ist. Findet ggf. alternative Lösungen.



Screen Reader
www.nvda.bhvd.de



Zum Überprüfen, ob eine Webseite barrierefrei ist
www.wave.webaim.org



<https://www.evangelisch.de/inhalte/203706/27-07-2022/so-laesst-es-sich-barrierefrei-posten>



www.aktion-mensch.de

BEEINTRÄCHTIGUNG | BEEINTRÄCHTIGT

Immer häufiger tauchen im deutschen Sprachgebrauch die Bezeichnungen „Menschen mit Beeinträchtigungen“ und „beeinträchtigte Menschen“ auf, was nicht selten zu Verwirrungen führt. „Beeinträchtigt“ stellt nämlich keinesfalls das neue „behindert“ dar, sondern lediglich einen Teilaspekt davon. Unter Beeinträchtigung versteht man die körperliche Seite der Behinderung, wie beispielsweise ein fehlendes Bein. Die Behinderung schließt hingegen die soziale Dimension, wie zum Beispiel Ausgrenzung aufgrund von mangelnder Barrierefreiheit, mit ein, wodurch die Beeinträchtigung oftmals überhaupt erst zum Problem wird.

BEHINDERTER MENSCH, MENSCH MIT BEHINDERUNG

Heutzutage gehen viele Menschen vorsichtig mit den Worten „Behinderung“ und „behindert“ um, da diese nicht selten als Schimpfwörter missbraucht werden. Zu Unrecht, denn für viele behinderte Menschen stellt dies lediglich die neutrale Beschreibung eines Merkmals dar. Der Zusatz „Mensch“ ist dabei jedoch ganz wesentlich, denn ohne diesen würden behinderte Menschen ausschließlich auf ihre Behinderung reduziert und die eigentliche Person mit all ihrer Vielfaltigkeit würde außen vor gelassen werden.

BARRIEREFREIE HASHTAGS

Wenn ein Hashtag aus mehreren Wörtern besteht, kann dieser vom Screen Reader nur dann gelesen werden, wenn jedes Wort mit einem Großbuchstaben beginnt. Gleiches gilt für Abkürzungen, bei ihnen muss jeder Buchstabe großgeschrieben werden.

ALTERNATIVTEXTE

Sehbehinderte Menschen verfügen in der Regel über einen Screen Reader, der Texte – auch auf Instagram – vorlesen kann. Wenn du einen Post vorbereitest, hast du, bevor du auf „teilen“ klickst, die Möglichkeit, unter „erweiterte Einstellungen“ einen Alternativtext einzugeben, um das gepostete Bild zu beschreiben. Hierbei gilt: so kurz wie möglich und so ausführlich wie nötig!

EINFACHE UND LEICHTE SPRACHE

Wenn du für deinen Post eine Bildunterschrift verfasst, kann es hilfreich sein, hierfür möglichst unkomplizierte Sätze und Wörter zu verwenden. Zu lange Wörter oder verschachtelte Satzkonstruktionen beeinträchtigen die Lesbarkeit und tragen zu einem schweren Verständnis bei.

INKLUSION

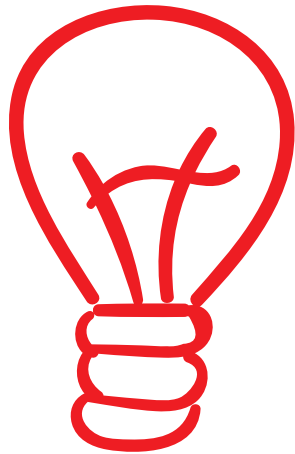
Der Begriff Inklusion bedeutet, dass jeder Mensch Teil eines gemeinsamen Systems ist und jeder mitmachen darf und kann. Ableismus beschreibt einen gesellschaftlichen Prozess, der im Gegensatz zur Integration nicht die Einbeziehung einzelner in ein bestehendes System meint, sondern den Wandel des Systems, sodass es für alle tragfähig ist.

Ableismus

Adultismus bezeichnet die Diskriminierung jüngerer Menschen durch ältere – besonders häufig und alltäglich nutzen Erwachsene ihre Macht gegenüber Kindern und Jugendlichen aus. Gerade im Kinder- und Jugendverband wird Kindermitbestimmung groß geschrieben – und doch ist immer wieder klar: „Dies und jenes entscheiden die Älteren/ Erwachsenen“, „Das dürft Ihr erst, wenn Ihr so und so alt seid“. Nicht immer sind solche Sätze begründet durch rechtliche oder sachliche Zwänge.

Von Geburt bis zum Schulabschluss (und oft darüber hinaus) erleben die meisten Menschen in ganz unterschiedlichen Bezügen irgendwann Adultismus – er gehört daher zu den Alltagsdiskriminierungsformen, deren Wirksamkeit wir schnell erlernen und sie dadurch auch selbst weiter in die Gesellschaft einspeisen, sobald wir irgendwo nicht mehr selbst „die Kleinen“ sind.

ADUL
TIS
MUS



Denk mal zurück an
Deine Kindheit – was durftest du selbst entscheiden und wo
haben Erwachsene für dich entschieden?



Wenn du irgendwo nicht selbst entscheiden durftest – wie
hat sich das angefühlt?



Wie ist es jetzt – in welchen Bereichen hast du das Gefühl,
selbst entscheiden zu können und wo gibt es immer noch
Ältere, die meinen, du könntest das nicht?



Wie fühlt sich das an?

VERANSTALTUNGS- VORBEREITUNG

- Wer trifft die Entscheidung über Veranstaltungsort und andere organisatorische Fragen – können Kinder und Jugendliche hier eingebunden werden – auch die Jüngsten?

Häufig liegt die Organisation und Planung von Veranstaltungen vor allem in den Händen der älteren, erfahrenen Mitgliedern einer Gruppe. Teilnehmende werden nicht immer nach ihren Wünschen und Bedürfnissen gefragt, bzw. können diese nicht richtig einbringen. Überlegt deshalb, wo es die Möglichkeit gibt, Kinder und Jugendliche mit altersgerechten Methoden in die Vorbereitung einzubeziehen. Schafft einen Raum, in dem auch die Jüngsten gehört und ernst genommen werden. Kommuniziert in den Bereichen, in denen die Letztverantwortung bei jemand Älterem liegen muss, ehrlich und offen, warum hier Kindermitbestimmung nicht möglich ist.

ÖFFENTLICHKEITS- ARBEIT | KOMMUNIKATION

- Versucht Kinder und Jugendliche von Anfang an anzusprechen, und sie ganzheitlich einzubinden – das heißt auch, dass Fragen und Informationen so gestaltet sein sollten, dass sie von ganz unterschiedlichen Altersgruppen leicht verstanden werden.

ALLTAGSGESTALTUNG

- Achtet in euren Gruppenstunden, in der Jahresplanung, und ganz generell überall im Alltag darauf, wo ihr durch euer höheres Alter privilegiert seid und nutzt dieses Privileg gerade für jüngere Menschen. Das kann heißen, dass ihr Entscheidungen bewusst abgibt und das transparent macht, aber auch, dass ihr da interveniert, wo ihr mitbekommt, dass Kinder und Jugendliche keine Chance zur Mitbestimmung haben.

METHODEN ZUR KINDERMITBESTIMMUNG

- Wenn Kindermitbestimmung für euch neu ist, bildet euch dazu weiter – lernt Methoden und einfache Sprache kennen, um Kinder und Jugendliche ernsthaft einzubinden.

WÄHREND DER VERANSTALTUNG

- Achtet auf eine Sprache, die Kinder und Jugendliche ernst nimmt.
Sätze wie „Da könnt Ihr noch nicht mitreden! – Das entscheiden jetzt die Erwachsenen. – Wir machen das jetzt so, weil ich es sage!“ und auch Verniedlichungen schüchtern Kinder und Jugendliche ein, nehmen ihnen Freiraum und sprechen ihnen ihr Recht auf Mitbestimmung ab. Sorgt im Gegenteil dafür, dass Kinder und Jugendliche sichere Orte finden, in denen sie Ihre Anliegen einbringen können und gleichberechtigt mitentscheiden können.
- Übt gemeinsam ein, wie ihr mehr Gleichberechtigung aller Altersstufen im Alltag von Veranstaltungen schafft. Das können zum einen besondere Strukturen sein (wie ein Lagerrat/ Jugendparlament, etc., in dem Kinder und Jugendliche vertreten sind) – aber auch im ständigen Umgang miteinander ist es wichtig, Kinder und Jugendliche genauso ernst zu nehmen wie die Älteren. Dazu gehört auch eine Kultur der Entschuldigung einzuüben, wenn z.B. aufgrund von Stress Kinder „abgebügelt“ werden, mit Sätzen wie „Das geht Kinder noch nix an ...“, „Das kannst Du doch noch gar nicht wissen ...“, „Jetzt rede ich ...“, „Du machst jetzt sofort, was ich sage, sonst ...“?
- Kommt zusammen ins Tun und traut Kindern was zu! Manche finden, Kinder und Jugendliche sind „zu klein“, um bei der 72-Stunden-Aktion einen Hammer in der Hand zu halten? Zeigt Ihnen, wie es gehen kann – bringt Kindern und Jugendlichen bei, wie man sicher mit dem Werkzeug umgeht. Bindet auch die Jüngsten bei Euren Veranstaltungen ein und traut ihnen etwas zu – auch, wenn dann der Zeltaufbau, die Putzaktion oder ähnliches vielleicht etwas länger dauern.



Infoheft mit Hintergründen

https://www.vielfalt-mediathek.de/wp-content/uploads/2021/03/AWO_DEVI_Adultismus_Themenblatt_vielfalt-mediathek.pdf



Tipps für Methoden und Co zur Kindermitbestimmung

<https://www.vielfalt-mediathek.de/adultismus-elementar-paedagogik>

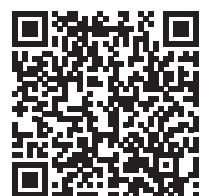


Hintergründe und Methoden

<https://drk-wohlfahrt.de/demokratie-leben/download/pdf>



https://situationsansatz.de/wp-content/uploads/2019/08/Ritz2013_Adultismus_Handbuch-Inklusion.pdf



https://amyna.de/amyna-medien/dokumente/prog/Kindsein_ist_kein_Kinderspiel.pdf

KINDERMIT- BESTIMMUNG

Mitbestimmung und Beteiligung ist die Basis einer jeden Demokratie und beginnt bei den Jüngsten. Junge Menschen haben gemäß Artikel 12 und Artikel 13 der UN-Kinderrechtskonvention ein Recht, ihre Positionen in die gesellschaftliche Diskussion im Hinblick auf die Zukunft einzubringen, um das Gemeinwohl und eigene Wohl aktiv mitzugestalten. Wenn es um ihre Bedürfnisse und Wünsche geht, sind Kinder und Jugendliche die Expert*innen und wissen selbst am besten, was sie wollen und wie mögliche Lösungen aussehen können. Um junge Menschen zu ermutigen, Verantwortung zu übernehmen und ihre Zukunft selber mitzugestalten, gibt es verschiedene Methoden und Strukturen, die das unterstützen.

Adultismus