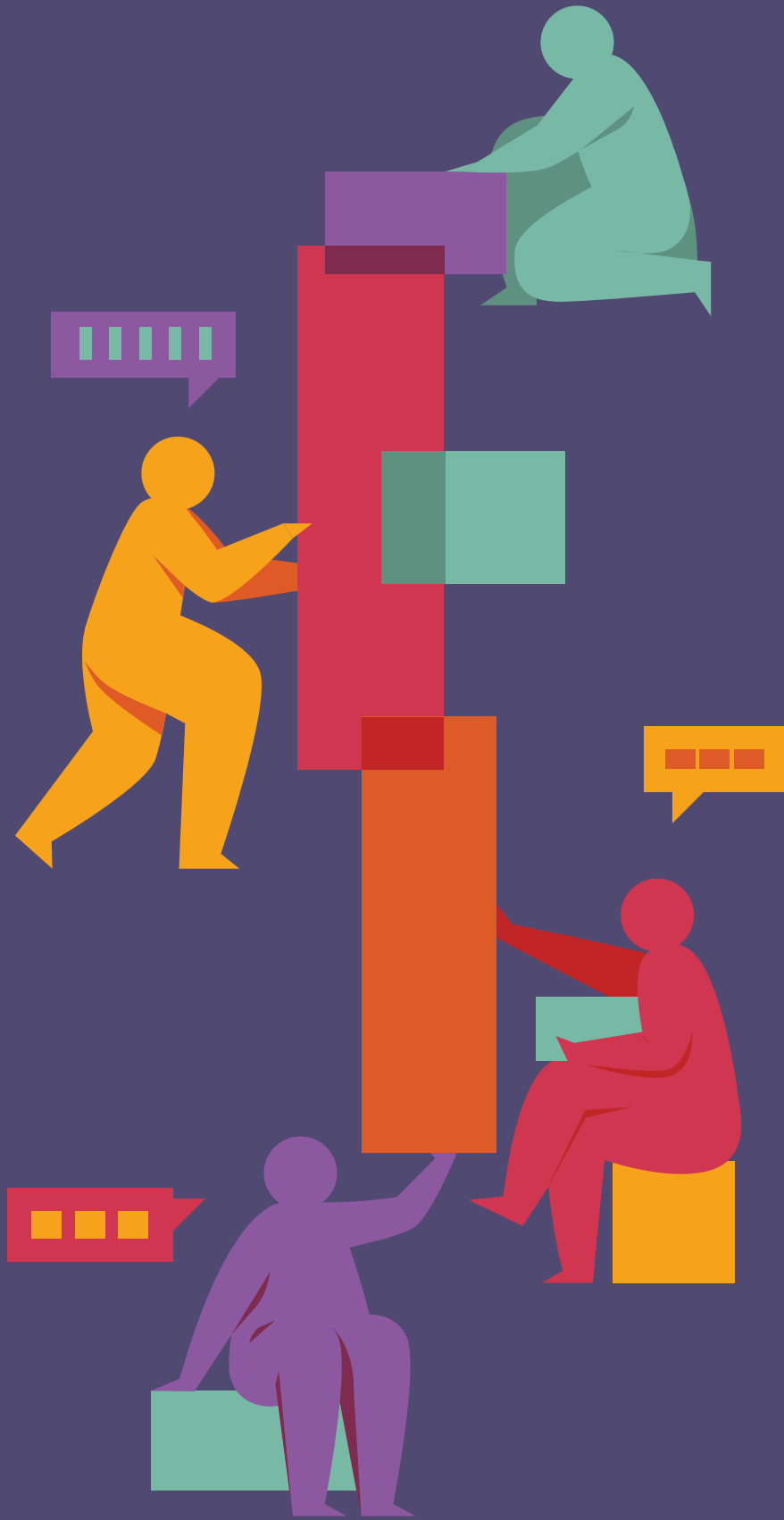




Reflexions- und Arbeitshilfe für rassismus- und diskriminierungs- sensible Veranstaltungen

Cora Bieß





Einführung

In gesellschaftlichen Praktiken gibt es keine macht- und diskriminierungsfreien Räume, koloniale Kontinuitäten wirken folglich auch in Veranstaltungen. Ein erster Schritt hin zu einer rassismus- und diskriminierungssensiblen Praxis kann daher durch rassismus- und diskriminierungssensible Veranstaltungsformate erfolgen. Dabei sind nicht Anschuldigungen, Schuldgefühle oder Scham das Ziel der vorliegenden Reflexionshilfe. Vielmehr geht es um die Förderung einer privilegienbewussten Haltung, indem das Zusammenspiel von Privilegierung und Diskriminierung aktiv in den Blick genommen wird. Denn ein selbstreflexiver rassismus- und diskriminierungskritischer Umgang ermöglicht es, Einfluss auf das eigene Umfeld zu nehmen, vielfältige Veränderungen und gesellschaftlichen Wandel anzustoßen oder voranzutreiben, um damit Diskriminierung, als einer Form von Gewalt, aktiv entgegenzutreten.

Die vorliegenden Reflexionsfragen geben daher Impulse, welche Aspekte aus rassismus- und diskriminierungskritischer Perspektive 1) vor, 2) während und 3) nach der Planung sowie Durchführung von Veranstaltungen bedacht werden können. Anschließend wird der Ansatz 4) Safe(r) Space beschrieben und skizziert, wie dieses Konzept in Veranstaltungsformaten umgesetzt werden könnte. Zusätzlich finden sich im Anhang Dokumente als Druckvorlage für die Triggerwarnung und den Verhaltenskodex. Die Dokumente können gerne für den jeweiligen Bedarf kontextspezifisch abgeändert werden.

Der initiale Impuls für diese Reflexionshilfe- und Arbeitshilfe entstand 2022 in der AG „Rassismuskritische Reflexion“ der Plattform Zivile Konfliktbearbeitung. Bedanken möchten wir uns bei den AG-Mitgliedern Dani*el*a Pastoors und Sara Fromm für die Sichtung und erste Einordnung bereits bestehender Veröffentlichungen. Diese (Inspirations-)quellen finden Sie auf Seite 16.

Expliziter Dank gilt darüber hinaus Tejan Lamboi und Dagmar Nolden für die Pilotierung des Safe(r) Space Konzepts im Rahmen der Plattform-Jahrestagung „Frieden Digital“ 2023 in der Evangelischen Akademie Loccum.

Wir freuen uns, wenn die Reflexionshilfe zum Nachdenken, zum Austausch oder zum Weiterdenken anregt, und in dem ein oder anderen Kontext Impulse für rassismus- und diskriminierungskritische Perspektiven gibt.

Herzliche Grüße,

Cora Bieß

Plattformreferentin des Projekts

„Friedensarbeit verändern. Rassismus- und machtkritisches Denken und Handeln in der Zivilen Konfliktbearbeitung“

Ginger Schmitz

Geschäftsführerin der Plattform Zivile Konfliktbearbeitung

1. VORBEREITUNG

Wer ist Teil des Organisationsteams?

- a) Wer entscheidet was?
- b) Ist die Reflektion der eigenen Positionierung und der eigenen Rolle ein Thema im Orgateam?

Wer hat das Thema der Veranstaltung ausgesucht?

- a) Was sind die Ziele der Veranstaltung?
- b) Wer ist die Zielgruppe der Veranstaltung?
- c) Wessen Fragestellung soll im Rahmen der Veranstaltung behandelt werden?
- d) Welchen Nutzen hat die Veranstaltung für BIPoC?

Die Abkürzung ‚BIPoC‘ steht für Black, Indigenous und People of Colour. Der Begriff wird verwendet, um Schwarze und indigene Identitäten explizit sichtbar zu machen, um Rassismus und der Unsichtbarkeit indigener Gemeinschaften entgegenzuwirken.
Quelle: Glossar Diskriminierung-Rassismuskritik. Online verfügbar unter: <https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/glossar-diskriminierung-rassismuskritik/bipoc>

Wer wird wie und auf welchem Weg für die Veranstaltung angesprochen:

- a) im Orgateam mitzumachen?
- b) während der Veranstaltung mitzuwirken?
- c) als Hauptreferent*innen angefragt?
- d) für die Teilnahme eingeladen?
- e) Sind die Ebenen a)-d) für alle Involvierten transparent?
- f) Werden die verschiedenen Ansprachen mit allen Beteiligten kommuniziert?
- g) Wird auf der Einladung oder dem Flyer benannt, ob es eine inklusionsbeauftragte Person gibt?
- h) Wenn ja, an wen (an welche konkrete Mailadresse/Telefonnummer) können sich Teilnehmende wenden, wenn sie Bedarfe bezüglich ihrer Teilhabe haben, die nicht mitgedacht wurden?
Wer ist Ansprechperson für Rückfragen?

Tipp:

Wenn bei der Anmeldung das Pronomen der Teilnehmenden mit abgefragt wird, kann eine binäre Zuordnung entgegengewirkt werden, queere Selbstverortungen können so berücksichtigt werden.

Auswahl von Speaker/Referent*innen:

- a) Was (und wer) wird als ›wissenschaftlich‹ angesehen?
- b) Was wird als allgemeinbildender Wissenskanon angesehen?
- c) Was (und wer) wird als unwissenschaftlich oder weniger wichtiges Nischenwissen abgewertet/ausgeschlossen?
- d) Welche unhinterfragten Normalitäten weist das angebotene Wissen auf?
Was/wer wird als normal angesehen/dargestellt?
Was/wer als abweichend/anders?
- e) Wie ist die Gewichtung von Positionierung vs. Expertise?

Anregung:

Wird in einem Panel das Thema Rassismus, Diskriminierung und Intersektionalität mit dem Konferenzthema inhaltlich in Verbindung gebracht?

Wird die Zusammenarbeit mit Personen und Organisationen aus den Zielgruppen angemessen (finanziell) honoriert?

- a) Wie werden Honorarhöhen festgelegt?
- b) Werden die Honorarhöhen für alle gleichermaßen umgesetzt?
- c) Werden Reisekosten (für Aktive und für Teilnehmende) erstattet?

Kann eine Kinderbetreuung während der Veranstaltung bereitgestellt werden? Wenn ja, wird dies sichtbar in der Einladung angekündigt?

Wird Mehrsprachigkeit sowie einfache und inklusive Sprache berücksichtigt?

- a) in der Einladung/ im Flyer?
- b) in der Übersetzung und während der Präsentation von Vorträgen/Workshops?
- c) in der Veranstaltungsdurchführung?
- d) Wird mehrsprachig kommuniziert, gedolmetscht?
- e) Wird Gebärdensprache angeboten?
- f) Werden Fachtermini inklusiv eingeführt und erklärt?

Mit welchen Symbolen/Visualisierungen und Narrativen wird gearbeitet?

- a) Welche Bilder werden als Werbematerial in den Flyern/ bei der Veranstaltungsankündigung verwendet? Sind sie rassismus-, diskriminierungs- und gendersensibel?
- b) Welche Worte oder ›Wortspiele‹ werden in Slogans verwendet, sind sie rassismus-, diskriminierungs- und gendersensibel?
- c) Welche Kategorien/ Begriffe, um die Welt zu erklären/einzuteilen, werden wie benutzt?

Tipp:

Spiegeln verwendete Bilder die gesellschaftliche Vielfalt wider? Oder werden darin Vorurteile und Klischees reproduziert?

Gendersensible Darstellung: Werden binäre Gegenüberstellungen von Frauen in Kleidern vs. Männern in Hosen verwendet?

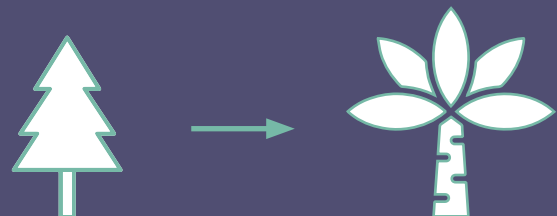


Stattdessen könnte eine Darstellung ohne geschlechtsbezogene Stereotype verwendet werden:



Tipp:

Kontextsensible Darstellung: Werden beispielsweise Häuser oder Bäume aus der nördlichen Hemisphäre verwendet während über Regionen der südlichen Hemisphäre gesprochen wird?



Bei der Verwendung von Icons oder Symbolen, die aus anderen Kontexten übernommen werden, sollte reflektiert werden, ob dies unter kulturelle Aneignung fallen könnte.

Ortsauswahl:

- Ist der Ort barrieresensibel/barrierearm?
- Gibt es vor Ort religiöse Zeichen oder Szenenzugehörigkeiten, die zu Ein- oder Ausschlüssen führen könnten?
- Gibt es eine Kinderbetreuung?
- Sind die Teilnahme und die Verpflegung kostenfrei, gibt es diverse Essensalternativen?

Tipp:

Wird beispielsweise Schweinefleisch oder veganes Essen am Buffet gekennzeichnet?

Tipp:

Befindet sich die Veranstaltung in einer religiösen Einrichtung, in der eine ritualisierte Morgenandacht im Programm steht? Vielleicht könnte abgesprochen werden, ob die Morgenandacht ökumenisch gestaltet werden kann. Falls ja, könnte eine ökumenische Morgenandacht im Programm vermerkt werden.

Tipp:

In manchen Veranstaltungsorten gibt es ausschließlich binäre Toiletten. Je nach Kontext könnte mit den Besitzer*innen vorab ins Gespräch gegangen werden, ob eine dritte Toilette „für alle“ explizit ausgewiesen werden könnte und mit folgendem Symbol markiert werden darf.



Tipp:

Interreligiöse oder interkulturelle Kalender enthalten die Vielfalt von Feier- und Gedenktagen und können häufig kostenlos bestellt oder hier kostenlos heruntergeladen werden.

Terminauswahl:

Fällt die Veranstaltung auf religiöse Feiertage, die Menschen an der Teilnahme hindern?

Tipp:

Findet die Veranstaltung während Ramadan statt? Wenn ja, gibt es variable Essenszeiten, die an das Fastenbrechen angepasst werden können?

Tipp:

In christlichen Tagungshäusern sind häufig in allen Zimmern Kreuze und Bibeln ausgelegt. Je nach Kontext könnte mit den Besitzer*innen vorab ins Gespräch gegangen werden, ob solche Symbole für den Zeitraum der Veranstaltung beiseitegelegt werden dürfen.

Vorbereitung eines Safe(r) Space:

- Welche Formen von Safe(r) Spaces sollen in der Veranstaltung etabliert werden? (siehe Punkt 4: Safe(r) Spaces)
- Wer ist für die Errichtung, wer für die Durchführung von Safe(r) Spaces zuständig?
- Wie sieht ein konstruktiver Umgang mit Konflikten, die während der Veranstaltung auftreten, aus?

2. DURCHFÜHRUNG

Tipp:

Die Erfahrung hat gezeigt, dass es sinnvoll ist, am Anfang der Veranstaltung allen Teilnehmenden 10 Minuten Zeit zu geben den Verhaltenskodex und die Triggerwarnung in Ruhe zu lesen. Anschließend kann sich das Awareness-Team und ihr Konzept vorstellen und Zeit für Nachfragen anbieten.

Verhaltenskodex:

Welche Leitlinien für ein wertschätzendes Miteinander und einen sensiblen Umgang mit Gewalt und Konflikten werden gesetzt?

Tipp:

Eine mögliche Vorlage für die Formulierung eines Verhaltenskodex befindet sich im Anhang. Die Formulierungen können gerne kontextsensibel verändert oder angepasst werden.

In welcher Form und an welcher Stelle werden Triggerwarnungen ausgesprochen?

Tipp:

Eine Druckvorlage für eine mögliche Formulierung für die Triggerwarnung befindet sich im Anhang. Die Formulierungen können gerne gekürzt, erweitert oder für den jeweiligen Kontext umformuliert werden.

Content Note:

Zusammenfassung gewalthaltiger Inhalte vor einer Präsentation

- Welche visuellen Gewaltdarstellungen sind zu sehen?
- Welche auditiven Gewaltdarstellungen sind zu hören?
- Welche Formen von Diskriminierung und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit werden thematisiert?

Tipp:

Je nach Veranstaltungsformat kann es hilfreich sein, vorab mit den Moderator*innen ein Gespräch zu führen, um auf die Relevanz von Content Notes hinzuweisen. Ein Hinweis auf traumasensible Kommunikation und diskriminierungssensible Sprache könnte der Fokus des Gesprächs sein. Weitere Informationen hierzu finden sich weiter unten bei „Achtsamkeit in Bezug auf Wording und Bilder“.

Tipp:

Es könnte ein Handzettel für Moderator*innen vorbereitet werden, auf dem zentrale Punkte festgehalten werden (z.B. auf inklusive Sprache achten, Redeanteile beachten, rassistische Bezeichnungen nicht kommentarlos im Raum stehen lassen).

Tipp:

Mitunter macht es Sinn für jeden Themenblock/ jedes Panel eine Content Note zu geben: „Heute geht es um die Themen XY, diese Formen von Gewalt werden thematisiert XY.“

Konstruktiver und bewusster Umgang mit Konflikten vor Ort auf der Veranstaltung:

- a) Welche Arten von Konflikten stehen im Fokus? Welche nicht?
- b) Welche Instrumente der Bearbeitung gibt es hierfür während der Veranstaltungsdurchführung?
- c) Wo und wie sehen Anlaufstellen für einen konstruktiven Umgang mit aufkommenden Konflikten während der Veranstaltung aus?
- d) Reflexion der Redeanteile in Gruppendiskussionen/ im Plenum:
- e) Wer nimmt sich viel Raum, wer wird gehört?
- f) Wem wird Raum genommen, wer wird weniger gehört?
- g) Gibt es ein dominantes Kommunikationsverhalten, das in der Gruppe vorherrschend ist?

Achtsamkeit in Bezug auf Wording und Bilder:

- a) Wie wird während der Veranstaltungsdurchführung damit umgegangen, wenn einzelne Menschen Symbole/Visualisierungen oder Narrative verwenden, die rassistisch oder diskriminierend sind?
- b) Wie geht das Orgateam damit um?
- c) Wie geht die Moderation damit um?
- d) Wie geht das Plenum damit um?

3. NACHBEREITUNG

- **Rassismus- und diskriminierungskritische Evaluationen der Veranstaltung z.B. in Form von anonymisierten Feedbackbögen der Teilnehmenden**
- **Wie können wir die Grundhaltung ›Konflikte als Chance‹ in der Nachbereitung konstruktiv umsetzen und für die Vorbereitung der nächsten Veranstaltungen wirksam nutzen?**

Nachbereitende Konfliktbearbeitung/ Rückblickende Reflexion:

- a) Gab es sichtbare Konflikte?
 - b) Welche sind latent und unsichtbar geblieben, aber waren wirksam?
 - c) Kritische Reflexion der eigenen Strukturen:
Was lässt sich zukünftig machtkritischer gestalten?
 - d) Wo liegen die Grenzen der Umsetzbarkeit?
 - e) Werden diese Grenzen transparent kommuniziert?
- **Ableich der Erwartungsabfrage von Beginn:
Was wurde umgesetzt, was nicht? Warum?**
 - **Dokumentation von „lessons learned“
(von gewonnenen Erkenntnissen)**
 - **Dokumentation von good practice Beispielen,
damit ein gemeinsamer Prozess des Lernens
organisationsübergreifend angestoßen werden
kann.**

4. SAFE(R) SPACES

Ein Safe(r) Space ist ein (analoger oder virtueller) Raum mit der Funktion eines Rückzugsortes für Menschen, die von Diskriminierung, Marginalisierung, sozialer Ungleichheit oder anderen Formen gruppenbezogener und gesellschaftlicher Ausgrenzung und/oder Zurückweisung betroffen sind. Dieser Schutzraum soll es Menschen mit Ausgrenzungserfahrungen ermöglichen, sich auszutauschen und Raum für ihre Erfahrungen zu bekommen. Ein Safe(r) Space wird hierbei als ein Ort verstanden, an dem betroffene Menschen nicht für das Teilen ihrer Erfahrung oder ihrer Perspektiven beurteilt oder kritisiert werden. Das Ziel von Safe(r) Space ist es einerseits, Menschen vor unterschiedlichen Formen von Gewalt und Diskriminierung zu schützen.

Andererseits soll das Konzept von Safe(r) Spaces auf Veranstaltungen einen geschützten Rahmen für die Artikulation von Diskriminierungserfahrungen ermöglichen. Davon ausgehend wird mit den Betroffenen kontextsensibel und konfliktsensibel reflektiert, welche Unterstützungsmöglichkeiten für sie konstruktiv sind. Darüber hinaus soll die Präsenz von Safe(r) Space ein Bewusstsein für Rassismus und Diskriminierung in der Gesamtgruppe schaffen und für verschiedene Formen gruppenbezogener und gesellschaftlicher Ausgrenzung sensibilisieren.

Safe(r) Spaces auf unterschiedlichen Ebenen:

Vertrauenspersonen/Ombudspersonen/ Awareness Team

- a) Awareness-Team auf der Veranstaltung: eine sichtbare Funktion als Ansprechpersonen.
- b) ein geschützter Ort, an dem das Awareness-Team auffindbar ist und Gespräche vertraulich, konfliktsensibel und kontextsensibel fernab der Gruppe geführt werden können.
- c) Safe(r) Spaces in Form von Gesprächen mit dem Awareness-Team sollten nicht ausschließlich parallel zu Workshops stattfinden und idealerweise nicht zeitlich mit anderen Angeboten auf der Veranstaltung kollidieren.
- d) Awareness Teams online/offline über den Zeitraum der Veranstaltung hinaus: ein paar Tage nach der Veranstaltung ist das Awareness-Team noch als Ansprechpartner*innen verfügbar.
- e) ggf. Einbettung von externen Hilfesystemen über die Veranstaltung hinaus.

Safe(r) Spaces für alle Anwesenden im Veranstaltungsformat durch täglich ritualisierte Check-Ins und Check Outs

- a) In einem Check-in werden alle eingeladen, zu teilen, was sie bewegt/beschäftigt, ohne dass andere in der Gruppe darauf reagieren, anfangen darüber zu diskutieren oder die Person unterbrechen. Hierfür bedarf es vorab einer Schulung/eines briefing für eine entsprechende rassismus- und diskriminierungskritische Moderation/Anleitung.

Benennung einzelner Personen, die für die Rahmenbedingungen eines Gruppenprozesses verantwortlich sind

- a) Empathiegeber*innen: auf einer Veranstaltung können freiwillige Teilnehmende die Rolle als Empathiegeber*innen übernehmen. Denkbar

wäre es, am Anfang der Veranstaltung offen im Plenum zu fragen, wer diese Rolle für den Tag übernehmen möchte, und dieser Person anschließend diese Funktion beispielsweise mit Hilfe eines T-Shirts oder einer Armbinde sichtbar zu übertragen.

- b) Reflexion von Gruppendynamiken mithilfe von Methoden des Aktiven Zuhörens, Paraphrasierens, Spiegelns.
- c) Kritischer Fokus auf Gruppendynamiken: zu einem bestimmten Zeitpunkt macht die Person unterschiedliche Perspektiven sichtbar, die in Gruppendiskussionen genannt wurden aber mitunter durch dominante Redeanteile nicht ausgewogen thematisiert wurden, oder gar untergegangen sind. Die Person begleitet Gruppen aus einer macht- und diskriminierungskritischen Perspektive dabei, in einen Dialog zu kommen, und Redeanteile ausgewogen zu verteilen.

Tipp:

Da kein Mensch frei von Wahrnehmungslücken ist, und Wahrnehmung immer durch die eigene Positionierung gefiltert wird, könnte folgender Hinweis zu Beginn genannt werden: „Auch wir, die das Safe(r) Space Konzept durchführen, sind nicht frei von Wahrnehmungslücken und freuen uns daher auch im Nachhinein über Feedback und Kritik.“

Tipp:

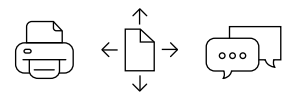
Auf größeren Tagungen ist die Lage für den Safe(r) Space für dessen Wahrnehmung entscheidend. Wenn möglich, empfiehlt sich ein Raum zwischen Plenum und kleineren Räumen für Arbeitsgruppen.

Anhang

Die folgenden Seiten dienen als Druckvorlagen für eigene Veranstaltungen.

Druckvorlagen:

- Unser Verhaltenskodex für diese Veranstaltung
- Triggerwarnung
- Was ist ein Safe(r) Space?

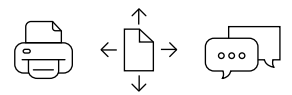


Unser Verhaltenskodex für diese Veranstaltung

Unser Ziel ist es, hier auf dieser Veranstaltung, mit wertschätzendem Umgang, respektvollen Diskussionen und zugewandter Offenheit einen Raum zu schaffen, indem sich alle wohl und sicher fühlen. Auch Sie können zu einem Safe(r) Space beitragen, indem Sie beispielsweise die folgenden Leitlinien mit uns gemeinsam umsetzen:

- Wir behandeln alle geteilten und personenbezogenen Informationen vertraulich. Außerhalb einer Kleingruppe sprechen wir nur von den eigenen Erfahrungen und nicht von denen, die andere geteilt haben.
- Wir positionieren uns gegen jede Form von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Jede Person steht für sich und nicht für eine Gruppe.
- Wir bemühen uns um einen inklusiven und diskriminierungssensiblen Umgang miteinander.
- Wir bemühen uns um eine inklusive Sprache und einen wertschätzenden Umgang miteinander. Wir lassen uns gegenseitig ausreden. Wir achten darauf, wieviel Redezeit wir einnehmen und lassen allen genügend Raum, etwas beizutragen.
- Wir respektieren, dass Menschen vielfältige Hintergründe und einen unterschiedlichen Wissensstand haben. Alle Teilnehmenden bekommen denselben Raum, unabhängig von ihrem Vorwissen oder ihrer sprachlichen Ausdrucksfähigkeit.
- Wir setzen uns mit unserer eigenen gesellschaftlichen Rolle, unseren Privilegien und unseren Wahrnehmungslücken in Bezug auf eigenes diskriminierendes Verhalten auseinander. Wir erkennen an, dass es mehr als nur eine Perspektive gibt. Wir erkennen an, dass eine Perspektive nicht richtiger ist, nur weil die Mehrheit Verständnis und Empathie für diese Perspektive hat. Wir versuchen marginalisierte Stimmen hörbar und Positionierungen sichtbar zu machen und diesen Raum zu geben, auch in unserer eigenen Gruppe.
- Jede*r übernimmt für eigene Aussagen und eigenes Verhalten Verantwortung.
- Gefühle sind wichtig und dürfen Platz haben. Wenn Menschen von ihren eigenen gelebten Erfahrungen (z.B. mit Diskriminierungen) berichten, nehmen wir diese an, werten oder beurteilen sie nicht und sprechen sie ihnen nicht ab.

(Inspirationsquelle: Bosselut et al. (2023): „Du, Ich, Wir und diese Strukturen“. Macht und Kommunikation auf entwicklungspolitischen Seminaren eFeF-Fortbildungsreihe.Hrsg.: eFeF. (evangelisches Forum entwicklungspolitischer Freiwilligendienst). Online verfügbar unter: <https://www.globaleslernen.de/sites/default/files/files/pages/2023%20-%20eFeF%20Leifaden-%20Macht%20und%20Kommunikation%20-%20akademische%20Sprache.pdf>)



Triggerwarnung

Wenn wir Berichte und Diskussionen über Kriege, Gewalt und Konflikte im Rahmen einer Veranstaltung zum Thema machen, müssen wir beachten, dass uns diese Themen auf verschiedene Arten und Weisen berühren können. Daher ist es wichtig, dass wir uns bewusst sind, was dies mit uns als einzelne Person, aber auch als Gruppe machen kann.

Manche von Ihnen mögen eigene Erfahrungen mit diesen Themen gemacht haben, andere wiederum mögen Angehörige haben, die von Krieg oder Gewalterfahrungen betroffen waren oder sind. Bei anderen mag es intergenerationale Traumata geben oder Sie werden auch ohne solche Vorerfahrungen durch die Thematisierung mit diesen Themen belastet. Vielleicht kommen Sie auch die meisten Stunden mit dem Thema gut zurecht, aber an einem Tag wird es Ihnen einfach zu viel.

Bitte achten Sie während der Veranstaltung immer auf sich, ihr Wohlbefinden und auf Ihre Mitmenschen. Wenn Sie zum Beispiel in einer Diskussion eine Pause brauchen, sorgen Sie für sich. Fühlen Sie sich frei den Raum zu verlassen, um Abstand zu gewinnen.

Wünsche Sie sich dabei Begleitung, sprechen Sie eine Ihnen bekannte oder vertrauensvollwirkende Person an, oder wenden Sie sich an das Awareness-Team. Sollten Sie sich überfordert oder belastet fühlen, können Sie immer auf uns zukommen und mit uns sprechen. Ansprechpersonen sind das Awareness-Team im Safe(r) Space.

Was ist ein Safe(r) Space?

Ein Safe(r) Space ist ein Raum mit der Funktion eines Rückzugsortes für Menschen, die von Diskriminierung, Marginalisierung, sozialer Ungleichheit oder anderen Formen gruppenbezogener und gesellschaftlicher Ausgrenzung und/oder Zurückweisung betroffen sind. Dieser Schutzraum soll es Menschen mit Ausgrenzungserfahrungen ermöglichen, sich auszutauschen und Raum für ihre Erfahrungen zu bekommen. Ein Safe(r) Space wird hierbei als ein Ort verstanden, an dem betroffene Menschen nicht für das Teilen ihrer Erfahrung oder ihrer Perspektiven beurteilt oder kritisiert werden.

Das Ziel von Safe(r) Space ist es einerseits, Menschen vor unterschiedlichen Formen von Gewalt und Diskriminierung zu schützen. Andererseits soll das Konzept von Safe(r) Spaces auf Veranstaltungen einen geschützten Rahmen für die Artikulation von Diskriminierungserfahrungen ermöglichen.

1. Einerseits wird mit Betroffenen kontextsensibel und konfliktensibel reflektiert, welche Unterstützungsmöglichkeiten für sie konstruktiv sind. Betroffene wissen meistens am besten, was es für sie braucht, um sich wohl und sicher fühlen zu können.
2. Andererseits soll die Präsenz von Safe(r) Space ein Bewusstsein für Rassismus und Diskriminierung in der Gesamtgruppe schaffen und für verschiedene Formen gruppenbezogener und gesellschaftlicher Ausgrenzung sensibilisieren.

LITERATUR & INSPIRATION

Literatur zu Safe(r) Spaces:

Hoeder, Ciani-Sophia (2020): *Unter Schwarzen: Sind "Safe Spaces" heilend, selektiv, beides oder nichts?* In: RosaMag Online verfügbar unter: <https://rosa-mag.de/unter-schwarzen-sind-safe-spaces-heilend-selektiv-beides-oder-nichts/>

Kenney, Moira (2001): *Mapping gay LA: the intersection of place and politics.* Temple University Press. Philadelphia.

Kokits, Maya Joleen/ Thuswald, Marion (2015): *gleich sicher? sicher gleich? Konzeptionen (queer) feministischer Schutzräume.* In: FEMINA POLITICA. 1-2015, S. 83-93.

(Inspirations-)quellen:

Andreotti, Vanessa (2016): "The educational challenges of imagining the world differently." Canadian Journal of Development Studies/Revue canadienne d'études du développement, 37(1), S.101-112. Siehe auch: Decolonial Futures Collective, HEADS UP Checkliste: <https://decolonialfutures.net/headsup/>

Bosselut et al. (2023): „Du Ich Wir und diese Strukturen“ Hrsg.: eFeF (evangelisches Forum entwicklungspolitischer Freiwilligendienst). Online verfügbar unter: <https://www.globaleslernen.de/sites/default/files/files/pages/2023%20-%20eFeF%20Leifaden-%20Macht%20und%20Kommunikation%20-%20akademische%20Sprache.pdf>

glokal e.V. (2016): „Reflexions- und Praxishilfe... um das eigene Märchen aufzudecken“ In: Das Märchen

von der Augenhöhe. Macht und Solidarität in Nord-Süd-Partnerschaften. Online verfügbar unter: https://www.glokal.org/wp-content/uploads/2016/10/M%C3%A4rchen-brosch%C3%BCre_Praxishilfe.pdf

Khan et al. (2019) „Rassismuskritische Perspektive bei der Organisation von Veranstaltungen – Erste Schritte! Ein Leitfaden des Projektes ‚Dekolonialisiert die Integration‘“. Hrsg.: Integrationshaus e.V. Köln und Migrafrica VJAAD e.V.. Online verfügbar unter: <https://ihaus.org/wp-content/uploads/2011/11/Rassismuskritische-Perspektive-bei-der-Organisation-von-Veranstaltungen.pdf>

Nader et al. (2017): „Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung. Grundsätze und Qualitätskriterien. Ein Handlungsansatz der RAA Berlin“. Hrsg.: regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (rAA) e.V.. Online verfügbar unter: <https://raa-berlin.de/wp-content/uploads/2018/12/RAA-BERLIN-DO-GRUNDSAETZE.pdf>

Nicolaisen, Lukas/ Strasser, Maritta (2019): „Wegweiser NaturFreunde bewegen. Rassismuskritische Veranstaltungen“. Hrsg.: NaturFreunde Deutschlands e.V.. Online verfügbar unter: https://www.naturfreunde.de/sites/default/files/attachments/nf_wegweiser_rassismuskritische_veranstaltungen_0.pdf

Vogel, Katrin (2019): „Veranstaltungen planen und durchführen. Diversity-sensibel – Nachhaltig – Inklusiv“. Hrsg.: IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung. Online verfügbar unter: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/Publikationen/FS_IKA_Veranstaltungen_diversity-sensibel_nachhaltig_inklusiv_2019.pdf

IMPRESSUM

Autorin: Cora Biess

Berlin, Juli 2023

Die vorliegende Publikation ist Teil des Projekts „Friedensarbeit verändern. Rassismus- und machtkritisches Denken und Handeln in der Zivilen Konfliktbearbeitung“ der Plattform Zivile Konfliktbearbeitung.

Das Projekt wird von der Robert Bosch Stiftung gefördert.



Dies ist eine Creative Commons Lizenz. Est steht Ihnen frei die Inhalte zu teilen, zu kopieren oder weiterzuleiten.



Kontakt:

Plattform Zivile Konfliktbearbeitung
cora.biess@pzkb.de
Großbeerenstr. 13a
10963 Berlin

Projektseite:

<https://pzkb.de/friedensarbeit-veraendern/>
#Frieden braucht Gesellschaft!



Die Plattform Zivile Konfliktbearbeitung ist das zentrale Netzwerk zur Förderung der Zivilen Konfliktbearbeitung im deutschsprachigen Raum. Seit ihrer Gründung 1998 vernetzt und stärkt sie die zivilgesellschaftliche Friedens-Community und agiert als deren Vertreterin im politischen Raum. Die Mitglieder der Plattform decken ein breites Spektrum aktiver Friedensarbeit ab. Sie kommen unter anderem aus der Zivilen Konfliktbearbeitung im Inland, der Menschenrechts- und Entwicklungszusammenarbeit, Friedensforschung, Mediation und Friedensbewegung.

Mail: kontakt@pzkb.de

Homepage: pzkb.de

Notizen



Plattform Zivile Konfliktbearbeitung

Großbeerenstr. 13a

10963 Berlin

T: +49 30 4000 65 118

kontakt@pzkb.de

www.pzkb.de