

AUS EINER MENSCHENRECHTSORIENTIERTEN PERSPEKTIVE BEZEICHNET DISKRIMINIERUNG DIE BEABSICHTIGTE ODER UNBEABSICHTIGTE, UNGERECHTFERTIGTE BENACHTEILIGUNG ODER UNGLEICHBEHANDLUNG VON MENSCHEN AUFGRUND VON TATSÄCHLICHEN ODER ZUGESCHRIEBENEN DIFFERENZKATEGORIEN WIE Z. B. ALTER, BEHINDERUNG, RASSISTISCHEN DIMENSIONEN, GESCHLECHT, RELIGION, SEXUELLER ODER ROMANTISCHER ORIENTIERUNG, WELTANSCHAUUNG, KLASSENZUGEHÖRIGKEIT ETC.

DAZU KÖNNEN ABWERTUNGEN, BEDROHUNGEN, BELÄSTIGUNG, AUSSCHLUSS ODER DAS UNSICHTBARMACHEN DER PERSON ODER PERSONENGRUPPE GEHÖREN.



WEITERE INFORMATIONEN FINDEST DU IN UNSEREN DIGITALEN SELBSTLERNKURSEN UNTER WWW.FUMADIGITAL.DE

GEFÖRDERT VOM

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



FUMA FACHSTELLE GENDER & DIVERSITÄT NRW
LIMBECKER PLATZ 7
45127 ESSEN

WWW.GENDER-NRW.DE
WWW.FUMADIGITAL.DE

 @FUMA_FACHSTELLE

 FUMA FACHSTELLE GENDER



FACHSTELLE
GENDER & DIVERSITÄT
NRW

VERBÜNDETENSCHAFT IN AKTION

DISKRIMINIERUNG ENTGEGENTRETEN

VIELE ARTEN, VIELE WEGE

DISKRIMINIERUNGEN SIND VIELFÄLTIG - SIE KÖNNEN STRUKTURELL/INSTITUTIONELL, GESELLSCHAFTLICH, INDIVIDUELL, DIREKT/INDIREKT, BEWUSST, UNBEABSICHTIGT UND VIELES MEHR SEIN.

EBENSO GIBT ES NICHT DIE EINE ART EINZUSCHREITEN, WENN ES ZU EINER VERBALEN DISKRIMINIERENDEN AUSSAGE KOMMT, VON DER MAN NICHT SELBST BETROFFEN IST. DER KONTEXT IST ENTSCHEIDEND:

- WIE VIEL ZEIT HABE ICH GERADE?
- IN WELCHER BEZIEHUNG STEHE ICH ZU DER DISKRIMINIERENDEN PERSON(-ENGRUPPE)?
- SIND DIE DISKRIMINIERTER PERSON BZW. EIN MITGLIED DER DISKRIMINIERTEN GRUPPE ANWESEND?

01.

Safety first! Positioniere dich kritisch unter gleichzeitiger Sicherheit deiner eigenen Person. Das Eingreifen muss nicht perfekt sein. Komm ins Handeln, denn Schweigen signalisiert Zustimmung.

02.

Schaffe ein Lernmoment. Deine Aufmerksamkeit muss nicht unbedingt auf der diskriminierenden Person liegen. Stattdessen kannst du allen Anwesenden ermöglichen, aus deinem Einschreiten zu lernen.

03.

Distanziere dich. Der erste Schritt ist in den Raum zu sagen, dass du mit der Aussage nicht einverstanden bist.

04.

Gefühle sind erlaubt. Verbalisiere, wie du dich mit deiner Beobachtung fühlst.

05.

Schaffe Möglichkeiten. Wenn die diskriminierte Person anwesend ist, frag nach, was sie gerade braucht. Möchte sie gehen?

06.

Sonderfall: Wenn es die anwesende diskriminierte Person nicht zu stören scheint, hebe die Situation auf eine allgemeine Ebene. Verweise darauf, dass andere Betroffene verletzt sein könnten und die Aussage aus diesem Grund nicht angebracht ist.

07.

Such dir anwesende Verbündete. Ist noch jemand mit der Aussage nicht einverstanden?

08.

Sprich nicht für eine andere Person. Bevormunde keine Menschen. Beziehe dich ausschließlich auf eine konkrete Aussage und ihren Effekt.

09.

Suche anschließend das Gespräch mit der diskriminierenden Person. Wiederhole deine Position, hinterfrage: Warum hat sich die Person so verhalten? Was wollte sie damit sagen? Wie kommt sie zu ihrer Auffassung? Was kannst du ggf. dagegenhalten? Wie könnt ihr sicher gehen, dass es nicht nochmal passiert?

10.

Biete der diskriminierten Person hinterher Unterstützung an. Möchte sie darüber reden? Was braucht sie gerade, was wünscht sie sich von dir?

11.

Bereite das Gespräch nach. Was hat funktioniert? Was kannst du beim nächsten Mal anders machen? Was genauso?

12.

Gehe in den Austausch. Falls du Einfluss auf die Umgebung hast: Wie kannst du verhindern, dass es nochmal zu so einer Situation kommt? Welche Konsequenzen werden gezogen? Ist eine Schulung sinnvoll? Wie sehen die Hausordnung oder Gruppenregeln aus?

13.

In manchen Fällen kann es hilfreich sein, ein Gedächtnisprotokoll für mögliche Zeug*innenaussagen zu erstellen.

DISKRIMINIERENDE PERSON MIT EINBEZIEHEN?

IN DER SITUATION GILT GRUNDSÄTZLICH, SICH ZUERST DER DISKRIMINIERTEN PERSON ZUZUWENDEN UND DANN DER VERURSACHER*IN. IST ES SINNVOLL, DIESE*IN MIT EINZUBEZIEHEN? AUF DER EINEN SEITE SOLLTEN PERSONEN FÜR IHR HANDELN VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN. AUF DER ANDEREN SEITE FÜHRT EINE KONFRONTATION VOR ANDEREN MÖGLICHERWEISE DAZU, DASS ES AUF EINMAL NUR NOCH UM DIE DISKRIMINIERENDE PERSON GEHT, DER INHALTLICHE LERNEFFEKT VERPUFFT.

DAHER: WÄGE AB. WAS GIBT DIE SITUATION HER? WIE SEHEN DEINE RESSOURCEN AUS?

IN JEDEM FALL SOLLTEST DU IM ANSCHLUSS NOCH EINMAL EIN RUHIGES GESPRÄCH MIT DER PERSON SUCHEN, DIE DIE AUSSAGE GETROFFEN HAT.