

**Kat
Feyrer.**

**Ein- und Ausschlüsse erkennen
und begegnen – eine
diversitätsbewusste und
diskriminierungssensible Haltung
und Praxis entwickeln**

Fortbildung | Supervision | Prozessbegleitung |
Organisationsberatung

10.05.2023

Bielefeld

Fachtag ansprech:bar



Mein Arbeits- und Haltungs- rahmen

- Ziel ist die fachlich-professionelle Arbeit, Themen gleichzeitig etwas persönliches und privates
- Gemeinsame Verantwortung für den Raum
- Unterschiedliche Wissenstände und Zugänge zum Thema- die einen vlt. auf einer theoretisch-akademischen Ebene, andere als sehr präsente Lebensrealität. Die einen haben viel Wissen, andere fangen erst an sich zu damit auseinanderzusetzen
- Normativitäten und Dominanzen im Raum bewusst haben und immer so sprechen, das andere anwesend sind
- Selbstbestimmt entscheiden, inwiefern Diskriminierungserfahrungen geteilt werden. Nicht alle Fragen müssen beantwortet werden
- Prozess- und Erfahrungsorientierung
- Strukturelle Parteilichkeit, individuelle Allparteilichkeit
- Feedback und Kritik ist erwünscht!

Als Gruppe/ Verein/Projekt diskriminierungssensibles Leitbild/ Teilnahmebedingungen/ Feedbackmöglichkeiten etc. entwickeln und kommunizieren. Ihr seid Vorbild und ihr setzt den Rahmen

Input

Diskriminierung

Diskriminierung ist jede Form der ungerechtfertigten Benachteiligung oder Ungleichbehandlung von einzelnen Personen oder Gruppen

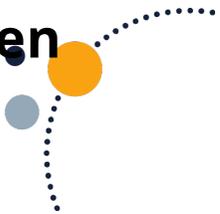
- Unter Heranziehung von bestehenden oder zugeschriebener Merkmale und/oder Unterschiede
wie z.B. Alter, Be_hinderung, Geschlecht, Sprache, Hautfarbe..
- auf Basis gesellschaftlicher Machtverhältnisse



Diskriminierungsformen- und Verhältnisse

- Rassismus
- Antisemitismus
- Sexismus
- Queerfeindlichkeit
- Trans*feindlichkeit
- Ableismus
- Adultismus
- Ageismus
- Klassismus
- Lookismus
- Body Shaming
- ...

**Mehrfachdiskriminierung und
intersektionale Verschränkungen mitdenken**



Diskriminierungsmodell Anti-Bias Ansatz

Vgl. Schmidt 2009: 82

Differenzierung/ Haltung

(Normen, Werte, Stereotypen, Wertungen, Erziehung, Annahmen, Gefühle etc.)



Macht

(Privilegien, Ressourcen, Fähigkeiten, situative und gesellschaftliche Position)



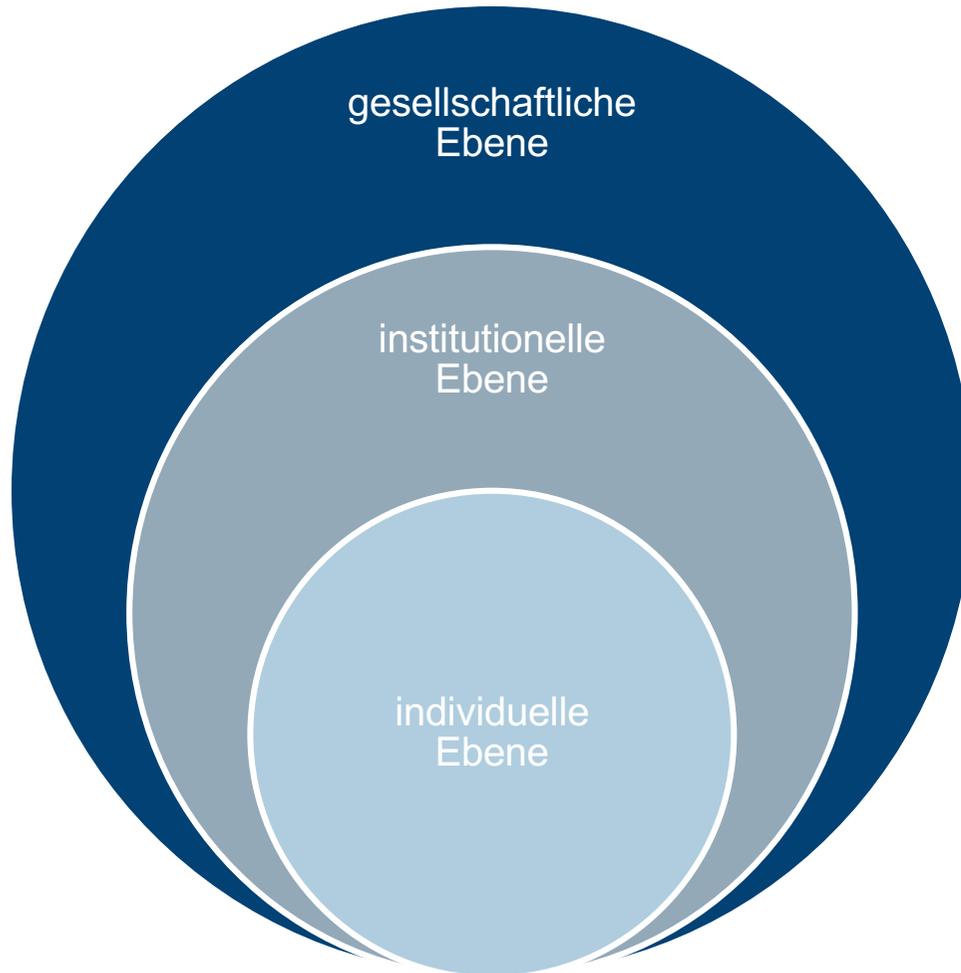
kann zu

Diskriminierung

(Individuell/interaktionell, institutionell, ideologisch/kulturell)

führen

Ebenen von diskriminierenden Ein- und Ausschlüssen



Gesellschaftliche Ebene:

Geteilte, historisch gewachsene Normen, Werte, Bilder etc.

Institutionelle Ebene:

Regeln, Gesetze, Organisationsstrukturen, - Prozesse und - Kulturen

Individuelle Ebene:

Denkmuster, Bilder, Sozialisationen, Vorannahmen und dadurch geprägte Handlungen



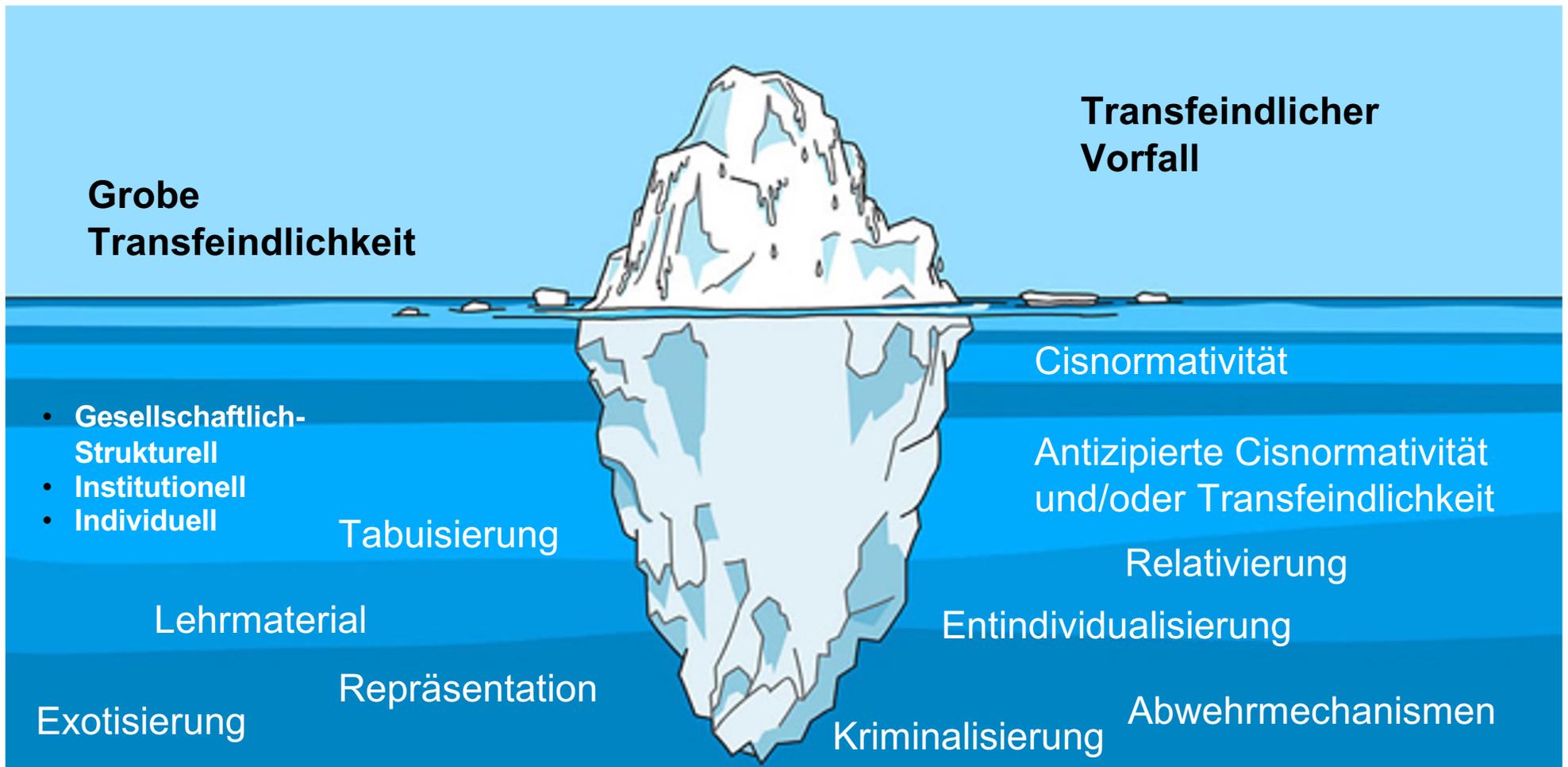
Macht- und Diskriminierungsverhältnisse

- Besitzen eine subjektive und gesellschaftliche Funktionalität
- Positionieren Menschen, Verteilen Ressourcen und Zugänge
- Diskriminierung funktioniert nur entlang ungleicher Machtverhältnisse

Alle verhalten sich ihnen gegenüber: Nutzen, Ignorieren, Anpassen, Veränderung, Widerstand etc.



Machtverhältnisse am Beispiel Trans*feindlichkeit



Verbündetenschaft als Konzept

Konzept aus der Arbeit zu Rassismus und weißer Vorherrschaft

für Menschen Verbündete*r zu sein, die von struktureller Diskriminierung betroffen sind, beinhaltet:

- Diskriminierungsverständnis
 - Bewusstsein für eigene Positionierungen und Gruppenzugehörigkeiten
 - Reflexion eigener Privilegien
- (vgl. Czollek/ Perko/ Kazner/ Czollek 2019)

René Rain Hornstein differenziert 3 Handlungsebenen der verbündeten Praxis:

- individuelle Lern- Umlern- und Verlernprozesse/ "Arbeit an sich selbst"
- "Arbeit an und mit anderen privilegierten Individuen, Gruppen und Institutionen"
- "Umgang mit und Unterstützung von diskriminierten Individuen und Gruppen" (Hornstein, 2017)



Ebenen von Diskriminierungssensibilität

- Intrapysische Reflexion als Fachkraft/ Gruppenleitung etc.
- Ebene der Teilnehmer*innen/ Nutzer*innen/Klient*innen
- Gruppendynamik
- Teamentwicklung/Kollegium
- Curricula/ Lehr- und Lerninhalte
- Projekt- und Angebotsstruktur
- Prozesse, Strukturen, Organisation
- Interne und externe Kommunikation



1. Phase: Die eigene Arbeit/ das eigene Engagement unter diskriminierungssensibler und machtkritischer Brille?
Welche Machtverhältnisse (situativ und gesellschaftlich) sind potentiell wirkmächtig und führen zu Ein- und Ausschlüssen?
2. Phase: Welche Handlungsräume, Ideen und Schritte für eine Veränderung und (Weiter-) Entwicklung dieser gibt es?



Literatur- und Materialhinweise (Auswahl)

Adis e.v. (2021): Identitätspolitik und Cancel Culture – Versuch einer kritischen Positionierung. Ein Gespräch von Lean Haug und Andreas Foitzik von adis e.V. <https://adis-ev.de/wp-content/uploads/2022/10/Ein-Gespraech-zu-Identitaetspolitik-2021.pdf>

Ahmed, Sara (2017): Diversity Work as Complaint. Online unter <https://feminist-killjoys.com/2017/12/19/diversity-work-as-complaint/>

Feyrer, Kat/ Zündorf, Mo (2020): Trans*sensible Gestaltung von Erstkontakten in der eigenen Arbeit: einige Orientierungspunkte. In: Lako Trans* NRW (Hrsg.): Work in Progress. Mädchen- und Frauenräume trans*inklusiv (weiter-) entwickeln. Köln. <https://ngvt.nrw/cm4all/uproc.php/0/Publikationen/PDF/Work-in-Progress-2021.pdf?cdp=a&=18084864e20>

Mecheril, Paul (2013): Kompetenzlosigkeitskompetenz. Pädagogisches Handeln unter Einwanderungsbedingungen. In: G. Auernheimer (Hrsg.). Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 15-35.

Podcast der Zeit: Alles gesagt „ Die Schönheit der Differenz“. mit Hadija Haruna-Ölker https://www.zeit.de/gesellschaft/2023-01/hadija-haruna-oeelker-alles-gesagt-interviewpodcast?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.ecosia.org%2F

RAA Berlin (Hrsg.) (2017): Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung. Grundsätze und Qualitätskriterien. <https://raa-berlin.de/wp-content/uploads/2018/12/RAA-BERLIN-DO-GRUNDSAETZE.pdf>

Roig, Emilia (2021): Why we matter – das Ende der Unterdrückung. Berlin



**Kat
Feyrer.**

Fortbildung | Supervision | Prozessbegleitung |
Organisationsberatung

www.katfeyrer.de
kontakt@katfeyrer.de