

Awareness - Was ist das?



to be aware = sich bewusst sein, sich informieren, für gewisse Problematiken sensibilisiert sein

INHALT

| | |
|------------------------|-------|
| Konzept | S. 2 |
| Handlungsmöglichkeiten | S. 10 |
| Begriffs-Erklärungen | S. 15 |

“Awareness” ist ein Handlungskonzept, wo Menschen sich mit einem gegenseitig respektvollem Verhalten beschäftigen und dies versuchen umzusetzen. Theoretisch und praktisch setzen Menschen sich hier mit Missachtung von körperlichen,

psychischen und persönlichen Grenzen bis hin zu Gewalt in öffentlichen Räumen auseinander. Awarenessstrukturen entstanden aus dem Fehlen eines kritischen gesellschaftlichen Umgangs mit sexualisierten, rassistischen, behindernden Übergriffen und anderen Diskriminierungen. Diese Diskriminierungen können auch in (vermeintlich) politisierten Räumen entstehen, weshalb es auch dort Strukturen braucht, um aktiv dagegen anzukämpfen. Es geht darum, sich gegenseitig zu unterstützen, indem wir verletzendes und grenzüberschreitendes Verhalten und Diskriminierungen erkennen, als solche benennen und verändern lernen.

Wichtig ist es, betroffene Personen ernst zu nehmen und ihnen zuzuhören. Nur sie wissen, wie es in ihrem Inneren aussieht, und sie bestimmen, was übergriffig und diskriminierend für sie ist.

KONSENS-PRINZIP

Wir versuchen so weit wie möglich ein Konsensprinzip umzusetzen. Das bedeutet, dass Handlungen und Gespräche im gegenseitigen Einverständnis stattfinden, statt einfach anzunehmen, dass eine Handlung schon ok ist, wenn kein Widerstand kommt. Sei bitte achtsam, ob und welche Signale dir dein Gegenüber schickt - dazu gehört auch nonverbale Kommunikation - die darauf hindeuten, ob diese Person mit dir interagieren möchte und auf welche Art. Ein Beispiel für eine Situation, die nicht einwilligend verläuft kann ein persönliches Gespräch sein, welches dein Gegenüber nicht - oder nicht mit dir - führen möchte. Eine Person anzufassen - zum Beispiel die Haare - ohne danach zu fragen, ist genauso unangebracht, wie ungefragt Foto- oder Videoaufnahmen von Personen zu machen. Respektiere die Grenzen der Anderen, denn nur ein JA ist ein JA, und NEIN heisst NEIN.



Neben dem Konsensprinzip baut unser Awarenesskonzept auch noch auf zwei weiteren Prinzipien auf:

DEFINITIONSMACHT

Definitionsmacht ist die Möglichkeit, dass die betroffene Person die Macht hat, selbst zu definieren, wann für sie eine Diskriminierung vorliegt, wann und wie Grenzen überschritten werden und diese Sichtweise von anderen nicht in Frage gestellt wird. Sie trägt der Tatsache Rechnung, dass wir alle sehr unterschiedliche Grenzen und Erfahrungen haben – was eine Person verletzt und diskriminiert, ist für eine andere Person vielleicht ok. Es schafft den Raum, die betroffene Person in ihren eigenen Worten erzählen zu lassen, was sie erlebt hat, dabei wird die Erzählung nicht in Frage gestellt. So werden zum Beispiel die von der Person verwendeten Begriffe ernstgenommen und nicht mit eigenen, als passender angesehenen Begriffen ersetzt.

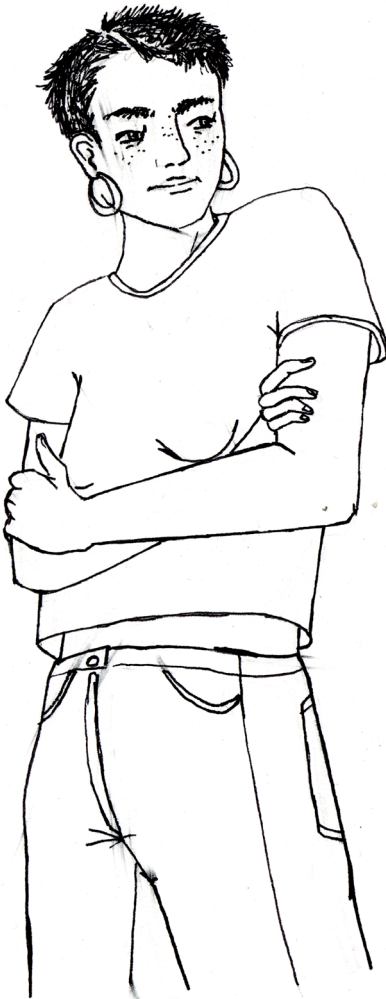
PARTEILICHKEIT

Parteilichkeit baut auf dem Prinzip der Definitionsmacht auf: Im Kontext von Awareness bedeutet sie, eine Grenzverletzung als solche zu akzeptieren und die Wahrnehmung der betroffenen Person nicht in Frage zu stellen. Partei ergreifen bedeutet auch, sich für die Sicht und die Forderungen der Betroffenen einzusetzen und sich mit ihnen zu solidarisieren. Sie bedeutet, sich auf die Seite der Betroffenen zu stellen und sie nicht zu hinterfragen, denn auch eine scheinbar neutrale Haltung führt für die Betroffene oft zu einem Zwang, sich rechtfertigen zu müssen.



ANNAHMEN/STEREOTYPE

Oft kategorisieren und werten wir bewusst oder unbewusst die Menschen und das Umfeld um uns herum. So nehmen wir zum Beispiel an, dass wir einfach wissen können, ohne zuerst nachzufragen, was das gender (Geschlechtsidentität) einer Person ist - weil wir zum Beispiel glauben, dass wir dies an der äusserlichen Erscheinung der Person ablesen können. Dies ist jedoch oft nicht der Fall, und führt dazu, dass Menschen falsch gelesen werden, worauf sehr diskriminierendes Verhalten folgen kann. Umgekehrt zwingen gesellschaftliche Normen Menschen spezifische Verhaltensweisen und Erscheinungsformen auf, damit sie zum Beispiel als "richtige Frau" anerkannt werden - obwohl eine Person immer eine Frau ist, wenn sie sich so identifiziert.



Gesellschaftlich produzierte und erlernte Normen spielen eine grosse Rolle wenn wir kategorisieren, denn sie lassen uns erwarten, wie gewisse Menschen erscheinen werden und wie sie sein sollten. Sie verursachen meistens eine Abwertung gewisser Lebensrealitäten: So wird zum Beispiel Dicksein einem normativ "gutem" Aussehen gegenübergestellt und oft als die 'schlechtere' Lebensrealität abgewertet. Auch nehmen wir an, dass wir sehen können, ob eine person "von hier" ist oder nicht - Menschen werden rassistiert indem man eine rassistische Norm auf sie anwendet, die besagt, wie jemand "von hier" auszusehen hat. Auch der Einteilung in "gesund"/"krank" liegen implizite Normen zugrunde, die verursachen, dass Menschen als "krank" bezeichnet werden, die der gesellschaftlichen Norm widersprechen und/oder aus ihr herausfallen.

Wir teilen Menschen ständig bewusst oder unbewusst in Kategorien ein und definieren sie als "normal" oder "abnormal".

Unsere Vorstellung von Normalität ist jedoch eine soziale Konstruktion, die durch die Gesellschaft produziert und reproduziert wird. Abhängig davon, in was für einem Umfeld (soziale Schicht, Land/Stadt, in welchem Land, ...) wir aufgewachsen sind, scheinen uns zum Beispiel gewisse Körper "normaler" als andere. Anhand von äußerlichen Merkmalen treffen wir Annahmen über das Leben von Menschen und stülpen ihnen unsere erlernten, stereotypen Bilder über. Doch die Lebensrealität eines Menschen ist nicht an dessen Aussehen ablesbar. Stereotype sind eng mit Diskriminierung verbunden und wir festigen sie durch unüberlegtes Wiederholen.

PRIVILEGIEN

Privilegien zu haben bedeutet, mit gewissen Problemen und Diskriminierungen im Alltag nicht konfrontiert zu sein. Privilegien können sein: einen Schweizer Pass haben; als weiss gelten; cis Mann sein; heterosexuelles Begehren ausleben; sich als cis zu identifizieren; in einem Mittelschichtshintergrund leben; keine mental illness zu haben; Geld haben; nicht behindert zu werden; eine Hochschulbildung haben; schlank sein; gesund sein; Zeit haben; vernetzt sein...

Menschen haben unterschiedlich Privilegien und sind unterschiedlich stark von Diskriminierungsformen betroffen. Mache dir Gedanken zu deinen Privilegien und sei dir bewusst, wie du von ihnen profitierst. Sei dir auch bewusst, dass man sowohl die Privilegien wie auch Diskriminierungsformen, von denen andere Personen betroffen sind, nicht immer wissen kann.

DISKRIMINIERUNG

Diskriminierung ist die Ungleichbehandlung von Menschen aufgrund einer Zuordnung zu einer bestimmten Gruppe. Die Zuordnung geschieht oft durch andere Menschen und basiert dabei auf äußerlichen Merkmalen; oft wird sie nicht durch die betroffenen Person freiwillig vollzogen. Gruppenzuordnungen, auf Grund deren Menschen diskriminiert werden, sind zum Beispiel Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung, soziale oder ethnische Herkunft, Sprache, Religion, politische Überzeugung, Alter, Behinderung, Körpergewicht, Behindert werden. Die von der Gesellschaft konstruierten Normen und die Abweichung davon führen zu Diskriminierung.

Formen von Diskriminierung sind zum Beispiel:

RASSISMUS

Rassismus ist eine spezifische Form von Diskriminierung, bei der ein historisch geschaffenes ungleiches Machtverhältnis zentral ist. Weiße Menschen haben im Kontext von Rassismus erst sich selbst und dann „die Anderen“ erfunden, diese erniedrigt und als fremd bezeichnet. Rassismus bedeutet, dass Menschen aufgrund vermeintlicher ethnischer Zuschreibungen, welche als minderwertig angesehen werden, diskriminiert werden. Rassismus gibt es in unterschiedlichen Formen wie Alltagsrassismus, etwa die Frage „Wo kommst du wirklich her?“, aber ist auch institutionell und strukturell verankert. (Siehe auch „weiss“)

SLUTSHAMING

Monogamie ist die gesellschaftliche Norm wenn es um romantische Beziehungen geht und Abweichungen davon stossen oft auf Unverständnis. Annahmen über die Beziehungen von anderen Menschen können diskriminierend sein und stärken unser Schubladen-Denken. Wenn FTIQ* oft und gerne Sex haben, werden sie schnell als „Schlampen“ o.ä. beschimpft. Dabei ist es die Entscheidung jeder Person, wann, wie oft und mit wem sie Sex haben will. Slutshaming ist auch eine Form von Diskriminierung.

KULTURELLE ANEIGNUNG

Wenn Angehörige der Hegemonialkultur (dominanten Kultur) sich kulturelle Ausdrucksformen aneignen und evt. sogar finanziell davon profitieren, ohne dabei die Geschichte der Sklaverei oder andere Unterdrückungsformen durchlebt zu haben. Es wird von vielen Personen als unfair wahrgenommen, wenn diese kulturellen Ausdrucksformen zwar benutzt werden, für die Menschen die sie hervorgebracht haben, aber kein Platz ist.

HIERARCHIEN

Gerade in Gruppen und Zusammenhängen, die gegen Hierarchien arbeiten wollen, ist es wichtig darüber nachzudenken, dass es auch andere Hierarchien gibt als z.B. offensichtliche Machtpositionen (Ämter, „Chef*innen“positionen). In jeder Gruppe gibt es Personen, die zum Beispiel viel wissen, lange dabei sind, als ‚cool‘ gelten, Personen, die neu und unsicher sind, etc., was alles unterschiedliche (temporäre) Machtpositionen schafft. Gesellschaftliche Normen und Privilegien machen auch vor emanzipatorischen Zusammenhängen nicht halt. Versuche so gut es geht, Hierarchien abzubauen. Bei Wissenshierarchien geht das gut durch Skill-sharing oder durch eine Rotation der Aufgaben.

AKTIVISMUS UND RESSOURCEN

Die Annahme, dass alle die gleichen Voraussetzungen und Ressourcen haben, führt dazu, dass Personen mit weniger Ressourcen (Geld, Gesundheit, Vernetzung, ...) auch weniger an verschiedenen Formen von Aktivismus teilhaben können. Das ist ein Problem, das wir nur gemeinsam angehen können, indem wir uns zum Beispiel austauschen und Ressourcen teilen.

POSITION UND EMPOWERMENT

Was die eine Person empowert (=Kraft gibt, ermächtigt), bewirkt für eine andere Person vielleicht nicht dasselbe. Wenn für eine von Sexismus betroffene Person Ermächtigung bedeutet, mit nacktem Körper herumzulaufen, kann es für eine andere Ermächtigung bedeuten, ihren Körper zu verhüllen. Wenn ein*e Feminist*in sich das Wort „Schlampe“ aneignet, dann heisst das nicht, dass dies für alle von Misogynie bedrohten Positionen ein funktionierendes,



empowerndes Mittel ist. So ist es auch wichtig, sich im Kontext von eigenen Privilegien Gedanken darüber zu machen, was für einen selbst vielleicht empowernd, aber in gewissen Kontexten oder aus gewissen Gründen nicht immer angebracht ist.

SAFER/BRAVER SPACES (SICHERERE/TAPFERERE RÄUME)

Eine Safer/Braver Space Raumpolitik soll an Veranstaltungen dazu dienen, ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass linke Räume nicht automatisch diskriminierungsfreie Räume sind. Weiter möchte diese Raumpolitik konkrete Handlungsvorschläge machen, wie wir alle gemeinsam etwas daran ändern können. Ein an Veranstaltungen anwesendes Awareness-Team unterstützt Betroffene bei Grenzüberschreitungen, sexualisierter Gewalt und anderen Diskriminierungsformen. Die als Braver/Safer Spaces gekennzeichneten Räume können genutzt werden, um Betroffene aus dem Zentrum der Aufmerksamkeit zu nehmen und ihnen Ruhe, Gehör und Schutz zu bieten, auf sie einzugehen und das weitere Vorgehen gemeinsam zu besprechen. Konflikte sollen möglichst konstruktiv und konsequent angegangen werden. Unterstützer*innen werden dann aktiv, wenn sie von Besuchenden darum gebeten werden. Unterstützende sind immer als solche gekennzeichnet, nüchtern, ansprechbar, präsent und zugänglich für Menschen aller Identitäten. Ziel der Safer/Braver Spaces ist es, einen Raum zu schaffen, in welchem wir Verantwortung für uns selbst und unsere Mitmenschen übernehmen, sodass sich möglichst alle wohl fühlen und Unterstützer*innen gar nicht erst aktiv werden müssen. An Veranstaltungen anwesende Personen werden dazu aufgerufen, sich mit dieser Richtlinie - und damit mit Betroffenen von Übergriffen - solidarisch zu zeigen.

Im feministischen Streikhaus findest du einen Safer Space für FLINT* Menschen im Erdgeschoss, neben der Bibliothek und dem Gemeinschaftsraum. Einen zweiten Safer Space, der offen ist für alle Menschen, findest du im 1. Stock neben dem Bewegungsraum. Die Safer Spaces sind klar als solche gekennzeichnet und sollen primär als Rückzugsort für Betroffene von grenzüberschreitendem Verhal-



ten dienen. Diese Räume sollen möglichst reizarm sein, es gibt Sitzgelegenheiten, Decken, etwas zu Trinken und Snacks, sowie Unterstützer*innen, welche dir bei Bedarf zur Seite stehen.

Warum nicht safe („sicher“) sondern safer (“sicherer“)? Da wir alle Teil der Gesellschaft sind, können wir nicht „ausserhalb“ sein. Wir konstruieren die Verhältnisse mit. Das heisst: wir haben alle gelernt, sexistisch, rassistisch, diskriminierend zu sein. Es gibt also keinen ‚sicheren‘ Raum, und noch weniger einen sicheren Raum für alle unterschiedlichen Positionen. Wir können temporär geschütztere Räume für unterschiedliche Positionen schaffen, in denen wir ‚tapferer‘ handeln lernen.



Safer/Braver handeln lernen: Konkrete Möglichkeiten

PRONOMEN/ANREDE

Fragt nach den Pronomen, mit welchen ein Mensch in der dritten Person angesprochen werden möchte (häufig wenn man über die Person spricht). In vielen Sprachen haben Pronomen ein grammatisches Geschlecht; durch die Wahl und das Respektieren des Pronomens können Menschen so angesprochen werden, wie es ihnen wohl ist. Es gibt viele unterschiedliche Pronomen, mit denen Personen angesprochen werden möchten: er, sie, sie_r, they, hen, xier, iel, x, keins, nur den Vornamen verwenden, und noch viele mehr. Pronomen sagen jedoch nichts über das gender (Geschlechtsidentität) einer Person aus! Nur weil du eine Person als weiblich liest, und sie z.B. sie als Pronomen verwendet, kannst du noch nicht wissen, ob diese Person eine cis Frau ist (sie könnte sich auch anders identifizieren). Daher ist es wichtig, keine Vermutungen aufzustellen, und aktiv unsere Kategorisierungssystem zu entlernen.



Wenn ihr eine Namensrunde macht, schlagen wir vor, auch Pronomen-/Anredewunsch mit reinzunehmen. Alle Teilnehmer*innen dürfen und sollen selbst entscheiden, ob sie ihr Pronomen nennen wollen oder nicht. Wenn du dich einer Person vorstellst, nenne auch grad dein Pronomen - das macht es für andere leichter, dies auch zu tun. Vor allem cis Menschen sind angehalten, dies zu tun, denn oft ist für Menschen, die sich nicht als cis (sondern zum Beispiel als trans oder non-binär) identifizieren einfacher, wenn sie nicht immer als erstes ihr Pronomen nennen müssen.

WORTE PRAEGEN

Sprache ist neben Gestik und Mimik ein wichtige Form, sich gegenüber anderen Menschen auszudrücken. Unsere Alltagssprache ist unbewusst von sozialen Konstrukten geprägt, wodurch Machtverhältnisse reproduziert werden. Wir wollen versuchen, dem entgegenzuwirken und möglichst inklusiv zu sprechen. Nimm dir ruhig genügend Zeit, deine Worte sorgfältig zu wählen und sprich andere Menschen darauf an, wenn sie durch ihre Sprache Diskriminierungen reproduzieren.

z.B.: trans*inter_genderqueer einschliessend sprechen...

... rede inklusiv! Es sollen nicht nur Frauen* angesprochen werden, Unterdrückung durch das Patriarchat betrifft auch trans*-, inter_- und nicht-binäre / genderqueere Menschen. Damit auch diejenigen sichtbar werden, die mit dem Begriff „Frauen“ nicht mitgedacht werden, kannst du zum Beispiel das Wort FTIQ* (Frauen*, Trans*, Inter*, Genderqueere Menschen) oder FLINT* (Frauen*, Lesben, Inter*, Non-binär, Trans*) wählen.

z.B.: verschiedene Positionen sichtbar machen...

... indem ich Beispiele wähle, wo die unterschiedliche Identitäten, verschiedenen Beziehungsformen, verschiedenen Grundannahmen über Herkunft, Bildung, Erfahrungen mit Diskriminierungen mitgedacht werden.

z.B.: rassistische Begriffe vermeiden...

... in der deutschen Sprache entstanden viele Worte in einem kolonialen, rassistischen Kontext und werden immernoch viel zu oft unhinterfragt im Alltagsvokabular verwendet. Versuche, dir deiner Wortwahl bewusst zu werden und nimm es ernst, wenn Menschen dich bitten, gewisse Begriffe nicht zu verwenden.

Sprache und Begriffe wandeln sich. Üben ist gleich Fehler machen und aus ihnen lernen!

BILDER VON GEWALT/TRIGGERWARNUNGEN

Bilder, Berichte und Diskussionen können Auslöser ungewollter Erinnerungen an belastende Situationen sein, Angstreaktionen hervorrufen und somit selber zu einer grossen Belastung für anwesende Personen werden. Triggerwarnungen (trigger = Auslöser) sind Warnhinweise auf einen möglichen Auslösereiz, die vor der Erzählung geäussert werden. Auch bei Veröffentlichung von Berichten mit gewaltvollen Inhalten im Internet oder sonstigen Medien können Triggerwarnungen hilfreich sein und sollten vor dem entsprechenden Abschnitt mit genügend Abstand formuliert werden. Gewaltvolle Inhalte können zum Beispiel Berichte über sexualisierte Gewalt, körperliche/psychische Gewalt, Rassismuserfahrungen, Transphobie, ... sein. Auch Nacktheit/Bilder von nackten Körpern können triggernd sein, bitte bedenkt dies bevor ihr z.B. mit nacktem Oberkörper herumlauft.

PRIVATSPHAERE UND SICHERHEIT SCHUETZEN

Wir wollen im Streikhaus einen Ort kreieren, wo sich Menschen möglichst sicher fühlen können. Deshalb wollen wir uns nicht fürchten, ohne Erlaubnis fotografiert und gefilmt zu werden. Wenn du ein Foto machen möchtest oder filmen willst, dann frage also bei den jeweiligen Personen nach, ob es in Ordnung ist. Frage auch immer nach, bevor du Dinge auf Social Media teilst. Wenn du etwas im Haus mitbekommst oder dir etwas anhörst, dann gehe damit respektvoll um. Sei dir bewusst, wie du über Dinge sprichst und was du weiter erzählst, wir möchten nicht andere Menschen in unangenehme Situationen bringen.



DARF ICH
EIN FOTO VON
DIR MACHEN?

WIE KANNST DU MENSCHEN UNTERSTUETZEN?

Wenn wir bemerken, dass eine Situation gerade nicht ok für eine oder mehrere Person_en ist, können wir nachfragen, ob Unterstützung gewünscht wird und in welcher Form.

Wenn es einer Person nicht gut geht: Für jemanden „da sein“ kann auch bedeuten, mit der betroffenen Person gemeinsam zu überlegen, wie sie in der vorgefundenen Situation zurechtkommt, was ihr im Augenblick gut tun würde und wie sie handlungsfähig bleiben oder werden kann. Die betroffene Person muss ernstgenommen werden und ihre Wünsche und Handlungen akzeptiert werden. Wenn eine Person dich bittet, alleine gelassen zu werden, dann muss auch diese Bitte ernst genommen werden.

WAS KANNST DU TUN, WENN DU UNTERSTUETZUNG BRAUCHST?

Im Streikhaus gibt es zwei Safer Spaces. Dorthin kannst du dich immer zurückziehen wenn es dir gerade zu viel wird und/oder du etwas Ruhe brauchst. Du kannst auch jederzeit auf eine Person vom Awarenesssteam zugehen, falls du Unterstützung benötigst. Hast du ein Anliegen und möchtest lieber, dass wir vom Awareness-Team versuchen eine Lösung zu finden, ohne dass du dich persönlich darum kümmern musst? Dann schreibe uns doch einen Brief und wirf ihn in den Awareness-Briefkasten im Eingangsraum des Hauses. Wir werden wenn du möchtest mit dir Kontakt aufnehmen (dann bitte Mail oder Telefonnummer angeben) oder aber deine Anliegen bearbeiten.

WIE KANNST DU MENSCHEN AUF VERLETZENDES VERHALTEN AUF-MERKSAM MACHEN?

Wenn Menschen beispielsweise nicht inklusiv sprechen oder diskriminierendes Verhalten zeigen, sprich die Person in jedem Fall möglichst konstruktiv darauf an. Dies muss nicht umgehend geschehen, vielleicht kannst du abschätzen, ob es das Setting zulässt. Je nachdem, ob es sich um eine Sitzung, eine Veranstaltung oder ein gemütliches Beisammensein handelt, und in welcher Beziehung du zur entsprechenden Person stehst, kann anders reagiert werden. „Calling out“ (= zur Rede stellen) kann dazu führen, dass wir uns „schlecht“ oder „unerwünscht“ fühlen, weil wir etwas falsch gemacht haben. Vielleicht hilft es, wenn du der entsprechenden Person klarmachst, dass wir nunmal in einer sexistischen, rassistischen, homophoben ... Welt sozialisiert

sind und dass selbst der geübtesten Person Fehler passieren, wir aber nur etwas daran ändern können, wenn wir uns gegenseitig darauf aufmerksam machen, dass wir selbst “Ismen” (also Formen von Diskriminierungen) reproduzieren. Fehler passieren, oft führt der Umgang (oder eben der Nicht-Umgang) damit zu grösseren Verletzungen als der Fehler selbst. Falls du nicht weiter weisst, sprich mit anderen darüber, wie sie Mitmenschen auf verletzendes Verhalten aufmerksam machen. Sind Menschen vom Awareness Team anwesend, kannst du dich auch an diese wenden.

Manchmal ist es auch sehr schwierig oder gar unmöglich, bei diskriminierenden Vorfällen zu handeln, vor allem wenn es einen selbst betrifft. Das ist völlig ok, macht es aber umso wichtiger, dass Menschen, die nicht von gewissen Diskriminierungsformen betroffen sind aber Vorfälle mitbekommen, auch zu handeln beginnen und die Personen zur Rede stellen.

BEGRIFFS-ERKLÄRUNGEN

* Das Sternchen am Ende eines Wortes zeigt auf, dass dieses durch die Gesellschaft sozial konstruiert wurde und durch den Gebrauch und die Definition von Machtstrukturen konnotiert und normalisiert wurde.

_ Inklusive Schreibakte sind zum Beispiel: „Feminist_innen“, „Feminist*innen“, denn sowohl der Unterstrich wie auch das Sternchen signalisieren, dass nicht nur Männer und Frauen, sondern auch weitere Geschlechtsidentitäten wie trans*-, inter_- und genderqueere/nicht-binäre, agender Personen angesprochen werden und mitgemeint werden. Während der Unterstrich im Wort symbolisch einen Platz für die Vielfalt der Identitäten zwischen und ausserhalb von Mann/Frau schaffen soll, symbolisiert das Sternchen die Möglichkeit, die Binarität der Geschlechterverhältnisse zu sprengen.

ableistisch, ableismus: (able=istich, able=ismus, able=fähig auf englisch) ist die Diskriminierung aufgrund von unterschiedlichen Möglichkeiten und Fähigkeiten, die Personen zukommen. Ableistische Zuschreibungen sind zum Beispiel „krank“, „unfähig“, „unfit“, und werden oft von Personen vorgenommen, die zum Beispiel able-bodied sind (nicht behindert werden) oder keine mental illness haben.

ageismus: (age=alter) Diskriminierung aufgrund von Alter/Jugend.
agender: Menschen, welche keine Beziehung zu einem Geschlecht haben und/oder kein Geschlecht haben. Die Unterteilung in biologisches Geschlecht und sozial konstruierte Geschlecht wird oft nicht anerkannt.



asexuell: Personen spüren keine sexuelle Anziehung.

aromantisch: Personen spüren keine romantische Anziehung.

behindert_werden/Behinderung: Auch die Bewertung einer Behinderung ist gesellschaftlich festgelegt. Der Status der Träger*in wird also mit konstruiert. Behinderung ist abhängig von Definitionsinstanzen sowie von Anforderungs- und Angebotsstrukturen. Menschen mit Beeinträchtigungen werden oftmals in ihrer Partizipation/Teilhabe behindert und somit direkt oder indirekt diskriminiert.

cis Frauen* / cis Männer*: (cis = lat. diesseits) Frauen bzw. Männer, bei denen das bei der Geburt zugeschriebene Geschlecht mit der Geschlechtsidentität (gender) übereinstimmt. Durch die Verwendung von cis Mann/cis Frau versuchen wir zu verhindern, dass cis Frauen/cis Männer als Norm gesehen werden (und einfach als Frau/Mann bezeichnet werden) und trans*Frau/trans*Mann als Abweichung gesehen wird. Eine trans*Frau ist nämlich genauso wie eine cis Frau einfach eine Frau.

flint*: Frauen*Lesben*Inter*Nicht-binär*genderqueer*Trans*

ftiq*: Frauen*Trans*Inter*Queer*

gender: bezeichnet die Geschlechtsidentität, die dem biologischen Geschlecht („sex“) gegenübergestellt wird.

genderqueer: Ist ein Überbegriff (umbrella term) für Menschen, die nicht in die Norm der Geschlechterbinarität passen. Es kann ebenfalls eine Geschlechtsidentität sein.

inter_: Menschen, deren Geschlecht medizinisch (physiologisch, hormonell) als uneindeutig gilt. Inter_Personen können sich zum Beispiel sowohl als trans* als auch queer identifizieren. Der Begriff „intersexuell“ wird von vielen Inter_Personen abgelehnt, da er einerseits sehr pathologisch ist (also die Menschen als „krank“ bezeichnet). Andererseits hat Intersexualität nichts mit Sexualität zu tun. Daher wird als Selbstbezeichnung eher inter gewählt.

Lookismus: Diskriminierung aufgrund von nicht-hineinpassen in starre Schönheitsnormen: dünn, weiss, „fit“-aussehen, eine bestimmte Art des Kleidungsstils.

Klassismus: Diskriminierung aufgrund der gesellschaftlichen “Schicht” (Bildung, Besitz, gesellschaftliche Position der Herkunftsfamilie).

Misogynie: Frauen* entgegengebrachte Verachtung, Geringschätzung; Frauenfeindlichkeit, meistens von hetero-sexistischen Menschen. Misogynie ist auch in gesellschaftlichen Strukturen verankert.

non-binary/nicht binär/enby: Binär bedeutet ‘zweigeteilt’, non-binär (oder nicht-binär) wäre dann etwas was eben nicht zweigeteilt ist. Ein non-binäres Geschlecht ist also eines, welches sich dieser Zweiteilung entzieht.

neuro-divers: mit unterschiedlichen psychischen Voraussetzungen lebend, welche zur Folge haben können, dass man oft nicht der Norm entspricht, wie man zu sein, zu denken oder zu handeln hat.

PoC: Abkürzung für Person/People of color; ist die Selbstbezeichnung von Menschen, die Rassismuserfahrungen machen. Die Bezeichnung ist in der Bürgerrechtsbewegung in den USA entstanden und zielt darauf ab, die unterschiedlichen Gruppen, die Rassismus erfahren, zu vereinen, um so Kräfte zu bündeln und gemeinsam gegen Rassismus zu kämpfen. PoC ist der Begriff der alle nicht-weissen Identitäten vereint. Es existieren noch genauere Bezeichnungen für gewisse Gruppen wie etwa BIPOC (Black and Indigenous People of Color), Schwarz (siehe Schwarz) oder auch QPoC (Queer Person of Color)

queer: Ist aus dem Englischen, wörtlich übersetzt: ‚schräg‘, wurde als Beleidigung für homosexuelle Menschen verwendet. Die Bewegung hat sich dieses Wort angeeignet und umgedeutet, so dass queer heute eine positive Selbstbezeichnung ist und sich “queer” als Begriff für die eigene Sexualität und/oder Geschlechtsidentität genommen hat.

Schwarz: Ist die korrekte Bezeichnung für Schwarze Menschen, die afrikanische bzw. afrodiasporale Bezüge haben. Afrodiasporal bedeutet, dass Menschen in ihrer Geschichte verwandtschaftliche Bezüge zum afrikanischen Kontinent haben. Um den Widerstandscharakter dieses Wortes zu betonen, wird das „S” großgeschrieben.

transgender, transident, trans*: (trans = lat. jenseits, hindurch) Begriffe, die als Selbstbezeichnung von trans*Personen dienen und auf verschiedene Weise die Vorstellung hinterfragen, dass es nur zwei Geschlechter gibt.

Personen, bei denen das bei der Geburt zugeschriebene Geschlecht nicht mit dem gelebten Geschlecht übereinstimmt – dabei ist die Selbstdefinition der Personen das Zentrale, nicht eine Bewertung von außen.

Der Begriff Transsexuell wird von den meisten trans*Personen abgelehnt, da er einerseits pathologisch ist (also die Menschen als „krank“ bezeichnet). Andererseits hat trans*Sein nichts mit Sexualität zu tun, wird aber oft verwechselt/gleichgesetzt.

Trans* wird ebenfalls als umbrella term für alle Menschen verwendet, die nicht cis sind. Es ist jedoch auch üblich, dass sich manche Menschen, die nicht cis sind, sich trotzdem nicht als trans* identifizieren.

trans-Frauen*: sind Frauen, die trans* sind (bei vormals zugewiesenem männlichen Geschlecht, ob dyadisch oder inter_).

trans-Männer*: sind Männer, die trans* sind (bei vormals zugewiesenem weiblichen Geschlecht, ob dyadisch oder inter_).

weiss: Im Gegensatz zu den Bezeichnungen Schwarz und PoC ist weiss keine Selbstpositionierung. Weiss sein bedeutet, Privilegien und Macht zu besitzen, wie zum Beispiel das Privileg, sich nicht mit Rassismus auseinandersetzen zu müssen. Weisse Menschen haben in Bezug aufs Weiss sein leichtere Zugänge zum Arbeitsmarkt, Wohnungsmarkt, zu Gesundheitsversorgung und politischer Teilnahme als PoC und Schwarze Menschen. Natürlich gibt es andere Ausschlusskriterien, wie zum Beispiel Klassenzugehörigkeit, die diese Zugänge auch bei weissen Menschen erschweren können. Deutlich wird es zum Beispiel, wenn sich Familie Müller und Familie Yilmaz beide für eine Altbauwohnung in Wiedikon bewerben. Wir können davon ausgehen, dass beide Familien sich die Wohnung leisten können, jedoch Vermieter*innen oft Namen bevorzugen, die als ‚schweizerischer‘ wahrgenommen werden. Weiss sein wird als Norm etabliert und als solche nie benannt. Dabei geht es nicht um nur um Hautfarben, sondern politische Begriffe, die den Zugang zu Macht beschreiben.

Hast du Fragen, Ideen, Kritik, fühlst dich mit etwas unwohl, möchtest dich mehr mit dem Thema Awareness auseinandersetzen?

Im Streikhaus gibt es einen Awareness-Briefkasten im lila Eingangsraum im Erdgeschoss, wo du uns Nachrichten zukommen lassen kannst, oder du kannst uns per Mail schreiben an awareness@streikhaus.ch

Auch die Sitzungen der AG Awareness sind offen für alle Interessierten.

Diese Broschüre ist ein erster Entwurf und wir sind alle keine Profis. Kritik an den Texten, Ergänzungen, Kommentare, Verbesserungsvorschläge etc. sind sehr willkommen.

Wir möchten uns beim FemWo und dem awarenetz bedanken, haben uns von euren Awareness-Konzepten inspirieren lassen. Weitere Infos findet ihr unter:

- www.awarenetz.ch
- queertopia.blogspot.de

BE CAREFUL
WITH EACH
OTHER SO WE
CAN BE DANGER-
OUS TOGETHER

