

Dokumentation des Workshops

Titel des Workshops	Sonntag, 10.11.2019 10:30 Uhr – 12:00 Uhr At the intersection: Awareness als Reaktion und Unterstützung für verschiedene Diskriminierungsformen <i>Yasemin Said</i>
Protokoll des Input & der Diskussionen	<p>Kimberly chrencher ?? hat den Begriff Intersektionalität geprägt und gut beschrieben im Bezug auf Sexismus / Rassismus. Intersektionalität: Mehrfachdiskriminierung.</p> <p>Frage aus Podiumsdiskussion: Warum mehrheitlich weiße Awareness-Gruppen? Awareness nicht nur antisexistische-arbeit, antisexistische arbeit ist auch antirassistische-arbeit, sonst sind nicht-weiße Personen nicht angesprochen, was keine awareness wäre. Unterschiedliche diskriminierungsformen müssen mit gedacht werden. → Intersektional wie divers sind awareness-gruppen in leipzig? : Angst davor auf awareness zu zugehen, weil nicht divers und intersektional. Beispiel hier: exotisierung von nicht-weißen frauen.</p> <p>Betroffenheit kann nicht gleich gestellt werden. Perosnen sprechen aus eigener perspektive und vertreten keine homogene gruppe.</p> <p>Kulturelle aneignung im awareness kontext / veranstaltungskontext. Wenige konzepte dafür, findet allgegenwärtig auf partys statt, vorallem in leipzig. Leute die sich davon diskriminiert fühlen, werden diese räume nicht betreten. beispiel: goa party ist kein antirassistischer ort.</p> <p>Umgangsmöglichkeiten: betroffenen unterstützung, präventionsarbeit: sensibilisierung für Thema.</p> <p>Kulturelle aneignung: sehr nunterschiedliche wissenstände und ansätze, keine einheitliche linie. Stärke von awareness: individuelle bezogenheit, es gibt keine einstimmige einstellung was kulturelle aneignung ist. Ansatz: individuell betrachten, nicht generell was ist falsch und richtig. Wichtig sensibilität für das thema. Wichtig: diversität im awareness-Team. Definitionsmacht auch in situationen von z.B. kultureller aneignung anwenden.</p> <p>Wie kann awarenss konkret umsetzten, was sie leisten will und dabei verschiedene perspektiven einnehmen. (theorie und praxis von awareness-arbeit)</p>

	<p>Je diverser das team aufgestellt ist, desto mehr leute fühlen sich präsentiert.</p> <p>Wie werden wir ansprechbar, wenn die gruppe nicht divers aufgestellt ist. Mit Verschiedenen perspketiven, diskriminierungsformen und wissen auseinandergesetzt</p> <p>unterschiedliche interessens vertretungen einladen</p> <p>problematik bei betroffenen personen einladen: die person vertritt sich selber und nicht eine ganze community, es müssen verschiedene stimmen gehört werden. Fungiert schnell als ausrede "wir haben uns ja betroffene Person angehört". aber es müssen viel verschieden eingeladen werden, da verschiedene meinungen und ansätze.</p> <p>„Intersektionalität ist ein ansatz von schwarzen aktivistinnen und theoretikerinnen, ist es cool wenn weiße den ansatz claimen?“ :kontextualisierung des konzepts ist wichtig : theorie und praxis.. wichtig zu wissen was es ist, aber wird wenig angewendet.</p> <p>„können weiß dominierte kollektive antirassistische arbeit leisten?“ : awareness will empowernde unterstützung sein die der betroffenen person bei den bedürfnissen und handlungsfähigkeit beiseite steht. Person ist expertin, awa. Ist „nur“ da und unterstützt. : ziel : diskriminierung loswerden, kann nicht in grenzen gesetzt werden (schwarze perosnen setzten sich mit schwarzen personen auseinander etc) ist keine möglichkeit. Wichtige sich mit unterschiedlichen perspektiven auseinander setzten. Das geht nicht alleine als weiße person, auseinandersetzung mit betroffenen perspektiveN und interessent vertretungen (mehrzahl!)</p> <p>anspruch kann nicht sein zu denken diskriminierungsformen zu erfassen da alle diskriminierungsformen in sich sehr divers sind. Anspruch sollte sich in einem endlosen prozess der formen anzu nähern und viele perspketiven zu lesen, hören etc.</p>
Was waren die Kernerkenntnisse	
Was sind offene Fragen? Wo fehlt noch Wissen? Was müsste noch diskutiert werden?	
Freier Space für Anmerkungen	

