

Veranstaltungskonzept

Ein Leitfaden für Awareness-Arbeit auf Veranstaltungen

INHALT

INHALTSVERZEICHNIS

Begriffserklärung und Erläuterungen zum Konzept:.....	1
Vor der Veranstaltung.....	2
Absprachen.....	2
A-Team.....	2
Räumlichkeiten.....	3
Material.....	3
Der Aushang.....	4
Einladung.....	5
Definitionsmacht und Handlungsmacht.....	5
Parteilichkeit.....	5
Verhalten des A-Teams.....	6
Handlungsabläufe.....	6
Selfcare innerhalb des Awareness-teams.....	7
TA: Transformative Arbeit.....	7
Notwendigkeit von A-Arbeit im Alltag.....	7
Ressourcen zum Weiterlesen.....	8

BEGRIFFSERKLÄRUNG UND ERLÄUTERUNGEN ZUM KONZEPT:

Im Folgenden werden die Begriffe *gewaltausübende/diskriminierende* und *betroffene Person* genutzt da die Bezeichnungen Opfer/Täter* in eine sehr statische und eindimensionale Bedeutung innehaben. Wir verstehen Menschen nicht ausschließlich als das eine oder andere, sondern situationsabhängig und im Wandel begriffen als beides oder keins, oder Mischung dieser. Die hier genutzten Begriffe erlauben ein alternatives Projizieren der Rolle des passiven "Opfers" und erlauben dem/der Täter* in ein Ausbrechen aus dem Verhaltensmuster bzw. unterstellen keine pathologische Boshaftigkeit. Beides ist letztendlich notwendig, um im Sinne der Awareness Arbeit zu Lösungen zu kommen. Des Weiteren definieren wir grenzüberschreitendes Verhalten im Folgenden klar als gewaltvollen Akt.

In der Awareness Arbeit versuchen wir Orte (sogenannte *safer-spaces*) zu schaffen, welche es sich zum Ziel setzen Diskriminierung zu unterbinden und gleichzeitig Bewusstsein für die Strukturen zu schaffen, die dieser zugrunde liegen. Safer-spaces wurden ursprünglich safe-spaces genannt, in den letzten Jahren aber durch den akkurateren Begriff safer-spaces ersetzt. Dies soll verdeutlichen, dass auch in uns patriarchale Strukturen verankert sind und immer die Möglichkeit der Diskriminierung und anderer Formen der Gewalt besteht. Eine vollständige Sicherheit kann also nicht garantiert oder suggeriert werden.

VOR DER VERANSTALTUNG

Grundsätzlich braucht es für jede einzelne Veranstaltung ein eigenes Awarenesskonzept, welches auf die jeweiligen Gegebenheiten abgestimmt ist. Dabei lässt sich natürlich auf die Erfahrungen und Materialien ehemaliger Veranstaltungen zurückgreifen.

Auch wenn es für das Veranstaltungsteam eine Erleichterung ist, die Planung und Umsetzung an eine andere Gruppe auszulagern, macht es idealerweise das Veranstaltungsteam selbst. Denn Awarenessstrukturen sollten ein elementarer Teil von Veranstaltungen sein und NICHT nur ein nettes Extra, falls sich eine Gruppe dafür findet. Zudem benötigt es, um Veranstaltungen zugänglicher zu machen nicht nur ein A-Team, sondern auch ein Mitdenken in vielen anderen Aspekten, wie z.B. die Zusammenstellung des Line-Ups, die Moderation, Sprache des Einladungstextes, etc.. Sich als Veranstaltende selbst mit dem Awarenesskonzept auseinanderzusetzen lädt dazu ein, Awareness in allen Aspekten der Veranstaltung mit einzubeziehen.

ABSPRACHEN

Bevor das Event tatsächlich stattfinden kann, sollten einige Dinge abgeklärt werden:

- Welche Inhalte sollen auf dem Flyer erscheinen? (Bsp: Keine Bedienung von oberkörperfreien Cis-Männern an der Bar, *weiße* Locks nur unter Bedeckung, etc.)
- Gibt es ein Security und/oder Sanitäter*innen-Team? Wie soll die Zusammenarbeit aussehen?
- Wie weit darf das Awareness Team gehen? (Bsp: Hat das A-Team notfalls die Befugnis die Veranstaltung aufzulösen? Darf die Veranstaltung pausiert werden, um eine Durchsage zu machen?)
→ Grundsätzlich sollte das Awareness Team immer Hausrecht haben und Personen der Veranstaltung verweisen dürfen.
- Interne und externe Kommunikation (im Vorfeld und während der Veranstaltung) zwischen den verschiedenen Teams
- Aufklärungsarbeit und Selbstreflektion unter den Veranstaltenden
- Sonstige Wünsche klären (z.B. 2 nüchterne Orgamenschen während der Veranstaltung, Aufklärungsarbeit und Reflektion der Privilegien mit dem Orgateam im Vorfeld, bestimmtes Vorgehen mit Polizei, etwaiges Honorar, Umgang mit Oberkörperfreiheit/*white* locks/rechter Symbolik, usw.)

A-TEAM

Das A-Team sollte so früh wie möglich **zusammen gestellt** werden. Dabei ist eine diverse Zusammenstellung wünschenswert, denn Carearbeit (wozu auch Awarenessarbeit gehört) sollte nicht nur von FLINTAs geleistet werden. Zudem fühlt es sich ggf. sicherer an mit Menschen zu sprechen, die bereits ähnliche Diskriminierungserfahrungen gemacht haben.

Um die Teilnahme ohne große Vorerfahrung zu ermöglichen, sollte es eine Kurzeinweisung („**Briefing**“) für das gesamte A-Team geben. Dafür sollte mindestens eine Stunde eingeplant werden – besser mehr. Es ist sinnvoll die Zeit zu nutzen um gemeinsam Übungen zu machen, wie eine Konfrontation aussehen kann. Ergänzend dazu sollte ein Handout mit möglichen Handlungsabläufen und weiterführenden Informationen ausgeteilt werden. Siehe beigefügte Vorlage.

Awarenessarbeit kann anstrengend und fordernd sein, daher sollten **Schichten** nicht zu lange dauern. Empfehlung: 2-3h Schichten mit je 2-4 Personen.

Am Ende der Schicht sollte jeweils eine kurze Nachbesprechung stattfinden und wichtige

Informationen/Änderungen an die nachfolgende Schicht weitergegeben werden. Zudem empfiehlt es sich ein schichtübergreifendes Gedächtnisprotokoll für Geschehnisse, Verbesserungsvorschläge, etc. zu führen.

Für die **Kommunikation** innerhalb des A-Teams können Funkgeräte praktisch sein, aber auch über private Handys lässt es sich im Zeitalter der Handyverträge gut kommunizieren. Das selbe gilt für die Kommunikation mit den Sanis und Secus.

Genauso wichtig ist die Kommunikation bzw. **Erreichbarkeit** nach außen. Neben einem festen Standort, gut sichtbarer (nach Möglichkeit leuchtender) Markierung des A-Teams, empfiehlt es sich ein anrufbares Handy für die Veranstaltung zu organisieren – neue Telefonnummern gibt es schon ab 5€.

Es lohnt sich, eine interne **Ansprechperson** für das wechselnde A-Team zu finden, falls organisatorische Fragen aufkommen die die jeweilige Schicht nicht alleine klären kann.

RÄUMLICHKEITEN

Welche Räume gibt es? Wo sind sie aufzufinden? Wer hat Zugang dazu? Wie werden sie genutzt? Zusätzliche Räume für die Awarenessarbeit zu schaffen, ist sehr wichtig um die Möglichkeit zu bieten sich aus der Reizüberflutung entfernen zu können.

Wie viele verschiedene Räume es gibt und inwiefern einzelne Räume mehrere Funktionen erfüllen sollen, muss den jeweiligen Möglichkeiten und der Veranstaltungsgröße angepasst werden. Dabei empfiehlt es sich, folgende Aspekte mitzudenken: (Dargestellt anhand einer Beispiel Konstellation)

Stand - Das A-Team sollte durchgängig auffindbar sein. Dafür bietet es sich an einen festen Ort zu haben, z.B. einen auffälligen Stand gegenüber des Einganges. Zudem bietet ein Stand die Möglichkeit Präsenz zu zeigen, sowie präventive Arbeit zu machen in Form von Aufklärung über die eigene Arbeit, sowie Diskriminierungsformen, etc.

Gesprächsraum – Damit Gespräche stattfinden können, auf die sich alle Beteiligten gut einlassen können, ist es elementar, Orte außerhalb des Veranstaltungsgeschehens zu haben. Diese sollten möglichst gemütlich eingerichtet und ruhig sein.

Rückzugsraum – Manchmal haben (betroffene) Personen das Bedürfnis nach Ruhe/Abgrenzung zum Partygeschehen, dafür können Rückzugsräume gut sein. Veranstaltungen können überfordernd und anstrengend sein, daher bietet es sich auch an für das verantwortungstragende Orga-/A-Team einen Ort zu schaffen, um sich zurückziehen zu können.

Toiletten - Toiletten können wichtige Rückzugsorte darstellen, sowie die Möglichkeiten bieten sich über Situationen auszutauschen. Wichtig ist dabei, dass keine Teilnehmenden auf Grund ihres Geschlechts oder Körpers diskriminiert werden. Daher sorgt unbedingt für rollstuhlgerechte Toiletten und ändert ggf. binäre Beschriftungen (z.B. in „FLINTA*“ & „All Gender“).

MATERIAL

Das Material kann auf die verschiedenen Räumlichkeiten nach Belieben aufgeteilt werden.

Hier eine beispielhafte Liste:

- Süßigkeiten, Traubenzucker, Energieriegel, Tee, Mate
- intensive Reizmittel für Anspannungssituationen (Ingwer, Chilli, Center Shocks, AmmoLa Riechstäbchen)
- Notizblock (schichtübergreifendes Gedächtnisprotokoll), Stifte
- A-Handy, Funkgeräte, Ladekabel (inkl. Strom)

- Transparente, Plakate
- Klebeband, Sicherheitsnadeln (zum Befestigen)
- (mehrsprachiges) Infomaterial, Zines zum lesen, Zines zum mitnehmen, Dinge zum Beschweren
- Liste Anlaufstellen für Betroffene, Handlungsanleitung für A-Team
- Hygiene Artikel (Tampons, Binden, Desinfektionsmittel, Lösung für Kontaktlinsen, Lecktücher, Kondome, Taschentücher)
- Erste Hilfe Set
- Stress-Gadgets / stimming toys (Stressbälle, Zopfgummi, Fidget Spinner, Handknete)
- Ohrstöpsel
- Wärmflasche (ggf. Wasserkocher), Decken, Kissen, Lampen, ggf. Deko
- markierte Kleidungsstücke (z.B. lila Warnwesten), Lichterketten für mehr Sichtbarkeit

DER AUSHANG

Um die Grundlage für eine gelungene Veranstaltung zu legen, müssen die Teilnehmer*innen über das bestehende Awarenesskonzept, einhergehend mit Verhaltensregeln und Akzeptanzgrenzen, informiert werden. Wollen sie an der Veranstaltung teilnehmen, müssen sie sich an diese halten. Diese Richtlinien werden an zentralen Orten wie Bar, Bühne, Floors und Toiletten aufgehangen.

Es gibt bereits eine Vorlage die benutzt werden kann. Wenn eine neue Version formuliert wird, sollten sich folgenden Inhalte auf dem Flyer befinden:

- Gibt Awareness Gruppe: sind eine Auffangstruktur, wenn wer Grenzüberschreitendes Verhalten erlebt/mitbekommen hat oder es wem aus anderen Gründen schlecht geht.
- Wie zu erreichen, wo aufzufinden und wie zu erkennen (z.B. lila Warnwesten)
- Wir leben in einer Gesellschaft, in der Diskriminierung strukturell verankert ist. Auf unseren Partys/Veranstaltungen möchten wir den daraus resultierenden Formen von Diskriminierung keine Plattform bieten.
- Wir wünschen uns, dass alle Teilnehmenden/Partygäste eine schöne Zeit haben können. Deshalb dulden wir **keine Diskriminierung und Ausgrenzungen** verbaler, psychischer und physischer Art (wie Sexismus, Rassismus, Homophobie, Transfeindlichkeit, Antisemitismus, Islamfeindlichkeit, Ableismus, Klassismus, Ablehnung ggü. Nicht-Studierenden und Intersektionalität dieser Arten)
- Wir sind alle Awareness und **gemeinsam** füreinander verantwortlich

Wichtig bei der Ausformulierung dieses Flyers ist (um „Party-Polizei“ Diskussionen zu vermeiden), dass der Inhalt nicht als strenge Gesetze dargestellt werden, sondern eher wie eine Einladung sich dementsprechend zu verhalten. Wir wollen schließlich auch den Raum schaffen aus Fehlern zu lernen und diese zu reflektieren anstatt die Person(en) zu stigmatisieren, welche sie begehen. Unsere Verantwortung ist nicht zu bestrafen, sondern Handlungs- und Reflektionsansätze zu bieten.

Der Flyer sollte außerdem nicht zu lang sein, weil ihn sonst niemand mehr liest.

Ein Grundziel von Awarenessarbeit ist Prävention, sowie ein Gefühl von Sicherheit zu schaffen. Für beides ist so ein Aushang ein grundlegendes Werkzeug da es Sichtbarkeit schafft.

EINLADUNG

Um die Sichtbarkeit zu erhöhen und bestenfalls schon vor der Veranstaltung Menschen für die Awareness-Thematiken zu sensibilisieren, empfiehlt es sich, in der Einladung zur Veranstaltung einen Absatz dazu einzubauen. Damit wird gleichzeitig auch die hohe Priorität dieser unterstrichen und Menschen, die sich sonst tendenziell unwohl(er) fühlen würden, werden explizit mit eingeladen. Z.B. eine knappe Zusammenfassung der wichtigsten geltenden Grundsätze, sowie die Existenz von Awarenessstrukturen.

DEFINITIONSMACHT UND HANDLUNGSMACHT

Definitionsmacht bedeutet: die betroffene Person benennt die Art und Schwere der Diskriminierung, denn diese erlebt die Diskriminierung und kann somit nur selbst die entstandenen Gefühle richtig einschätzen. Den Menschen diese Erfahrungen und die Gefühle abzusprechen, würde zu einem Vertrauensbruch mit dem A-Team führen, zu vermindertem Vertrauen in zukünftige Auseinandersetzungen und ggf. zu einem allgemeinen Vertrauensverlust mit potentiell tiefgreifenden Folgen. Diese Perspektive ist die Grundlage des kommenden Vorgehens. Sich dies bewusst zu machen ist besonders wichtig, da sich die Perspektive der gewaltausübenden/diskriminierenden Person oft von der der betroffenen Person unterscheidet.

Grundsätzlich ist es enorm wichtig, nicht die **eigene** Einschätzung der Lage, Art und Schwere der Übergriffigkeit zur Handlungsgrundlage zu machen, sondern dies ausschließlich der betroffenen Person zu überlassen und nach deren Einschätzung zu handeln, auch wenn das von den eigenen Vorstellungen abweicht. Dabei liegt der Fokus nicht darauf, eine eigene vermeintlich objektive Einordnung des Vorfalls zur Handlungsgrundlage zu machen, sondern die betroffene Person zu ermächtigen.

Personen, die eine Grenzüberschreitende Situation erlebt haben, die Handlungsmacht zu geben ist besonders wichtig, da es sie von einer passiven in eine aktive Rolle befördert. Nur sie entscheiden was und wie jetzt alles passiert. Dies ermöglicht eine Umkehr der Machtverhältnisse zu Gunsten der betroffenen Person und wirkt somit empowernd. Außerdem schützt es die betroffene Person davor sich in irgendeiner Weise rechtfertigen zu müssen, was die Machtverhältnisse wieder kippen würde.

Die Benennung der Gewalt spielt hier eine besondere Rolle. Es kommt vor, dass die betroffene Person die Benennung des Widerfahrenen bzw. die Art der erfahrenen Gewalt im Nachhinein ändert. Das bedeutet nicht, dass die erste Aussage falsch war. Z.B. kann ein Schock oder eine Taubheit dazu führen, dass erlebtes zunächst nicht vollends wahrgenommen werden kann. Dazu bedarf es bei Einigen erst einmal Abstand und Reflektion. Umgekehrt können sich Erlebnisse in einer Situation sehr schmerzhaft anfühlen, sich im Nachhinein jedoch als weniger gravierend herausstellen. Diese Wertungen können jedoch ausschließlich von der betroffenen Person selbst vorgenommen werden.

PARTEILICHKEIT

Parteilichkeit bezieht sich auf das Mitdenken und Anerkennen von Machtstrukturen und Unterdrückung in unserer Gesellschaft. Diese in unserem Handeln zu berücksichtigen, empfinden wir als Ausdruck von Solidarität.

Gewalt kann eine Reaktion auf strukturelle Ungleichheiten sein. So zum Beispiel, wenn die gewaltausübende Person Teil einer oder mehrerer marginalisierter Gruppen ist. Dann kann es besonders schwer sein die Ursache für die Aggression zu benennen. Wir möchten diesen Konflikt in unserem Bestreben, betroffene Personen zu unterstützen mit einbeziehen. Das bedeutet kein

Freisprechen von Verantwortung für das Handeln der gewaltausübenden Person, kann aber bei der Lösung eines Konfliktes hilfreich sein.

VERHALTEN DES A-TEAMS

Bei der Awareness Arbeit gelten einige Grundregeln, die da wären:

- Nüchtern durch die Schicht (hilft einen kühlen Kopf zu bewahren + ohne Fahne strahlt man doch ein bisschen mehr Kompetenz aus)
- In Teams arbeiten, aus folgenden Gründen:
 - Es ist immer eine Person da die Betroffene*n unterstützen kann, die zweite Person ist dann frei andere Dinge zu regeln (Freund*innen der betroffenen Person suchen, ein Glas Wasser oder die Security holen etc.)
 - Schicht ist weniger langweilig
 - Triggernde Situation kann von Teampartner*in übernommen werden
- Situation nicht bewerten.

Bsp.: die betroffene Person ist sehr gelassen und klar in der Ausdrucksweise- das bedeutet nicht, dass die Situation nicht schlimm war und diese dementsprechend als harmlos eingestuft wird. Eine Person muss nicht weinend in der Ecke sitzen, um in ihrem Anliegen ernst genommen zu werden. Wie die Situation einzuschätzen ist, entscheidet die betroffene Person.
- Betroffene Person nicht berühren, außer es ist ausdrücklich erwünscht (immer vorher nachfragen).
- Vorkommnisse und besprochene Dinge sind vertraulich und werden nicht außerhalb der A-Struktur erörtert!
- weiteres siehe Handout

HANDLUNGSABLÄUFE

Wie mögliche Handlungsabläufe für verschiedene Situationen aussehen können, ist im beigefügten Handout für das A-Team zu finden. Diese Abläufe sollen eine grobe Idee der Arbeit vermitteln und können situationsabhängig abgeändert und angewendet werden.

In der Kommunikation mit einer Person, die zu uns kommt mit der Bitte um Hilfe, sollten einige Dinge beachtet werden:

Es kommt vor, dass die betroffene Person die Schuld bei sich selbst sieht. Es ist wichtig zu vermitteln, dass das nicht der Fall ist und die Person in ihrer Verletztheit oder Wut berechtigt ist und mit diesen Gefühlen nicht allein gelassen wird. Steht eine betroffene Person unter Schock, ist es wichtig sie ihre Gefühle zeigen zu lassen. Will sie schreien oder gegen den Tisch treten wird es zugelassen, da es von einer Passivität in Aktivität führt und so eine aus Schock oder Trauma resultierende Starre lösen kann.

Die Awareness Arbeit hat Grenzen – leistet nur Unterstützung wenn ihr es euch zutraut.

SELFCARE INNERHALB DES AWARENESS-TEAMS

Es gibt Fälle die für bestimmte Mitglieder des A-Teams schwer zu handhaben sind, da es eigene Erfahrungen wiederaufleben lässt oder eine Konfrontation/Ansprache das Potential physischer Gewalt birgt und die Person sich dieser nicht gewachsen fühlt. In so einem Fall müssen entweder andere Personen aus der Awareness Struktur zu Hilfe kommen oder die Security (sofern vorhanden) involviert werden. Hierbei ist wichtig: Das Awareness-Team ist nicht unverletzlich. Priorität ist nicht nur die betroffene Person zu schützen, sondern auch die Teammitglieder selbst. Sprecht im vornherein über eure Trigger und Grenzen. Wenn dies nicht in der Großen Gruppe geschieht, so sollte mindestens die Person, mit der ihr in einem Team seid, Bescheid wissen.

Nachbesprechungen im Team sind nicht nur wichtig, um Handlungsabläufe und Strategien zu verbessern, sondern auch um das Erlebte in einem geschützten Raum aufzuarbeiten. Wie so ein Nachtreffen aussehen kann, ist dem Handout zu entnehmen.

Im Optimalfall befinden sich zusätzlich auch während der Veranstaltung eine oder mehrere Personen auf dem Gelände welche nicht Teil des Awareness-Teams sind, deren Aufgabe es ist, die Mitglieder des Teams emotional aufzufangen.

TA: TRANSFORMATIVE ARBEIT

Die TA dient der Aufarbeitung von Grenzüberschreitungen und/oder Diskriminierung. Der Fokus liegt dabei darauf, der gewaltausübenden Person zu helfen, zu verstehen warum welche Handlung als verletzend wahrgenommen wurde, wie eine solche Situation in Zukunft vermieden werden kann und ggf. Konflikte in einen gesellschaftlichen Kontext einzubetten. Hierfür ist wichtig, dass die Forderungen der betroffenen Person nachvollzogen und respektiert werden.

Als Awareness Struktur kann sich dafür oder dagegen entschieden werden, ein Angebot für TA an gewaltausübende und/oder diskriminierende Personen zu machen, die den Wunsch haben über einen Vorfall zu sprechen. Dabei sollte sich bewusst gemacht werden, dass die Hilfemöglichkeiten nur begrenzt sind. TA ist ein langfristiger Prozess und wieviel Prozessarbeit die Awarenessgruppe leisten kann und will ist von der jeweiligen Konstellation der Gruppe abhängig.

Was wir immer machen können, ist der gewaltausübenden Person nahezu legen, sich anderweitig Unterstützung zu suchen. Zudem kann, wenn der Situation entsprechend, auf die Teilnahme bzw. Gründung einer kritischen-Männlichkeits-Gruppe hingewiesen werden - eine selbstorganisierte Struktur von v.a. Männern zur gemeinsamen Reflektion.

Es kommt vor, dass die betroffene Person die TA als Form von Wiedergutmachung einfordert. Um den Prozess erfolgreich zu gestalten ist es jedoch wichtig, dass die gewaltausübende Person aufgeschlossen und freiwillig in die TA geht. Zu Beginn können z.B. Ziele der TA besprochen werden. Was wünscht sich die gewaltausübende Person aus dem Prozess mitzunehmen? Es ist wichtig die Person nicht mit Anschuldigungen zu konfrontieren, sondern herauszuarbeiten warum verletzendes Verhalten ausgeübt wurde und die emotionalen Auswirkungen beim Gegenüber verstehen zu lernen.

NOTWENDIGKEIT VON A-ARBEIT IM ALLTAG

Eine Relativierung des Geschehens im Kopf der betroffenen Person ist häufig. So werden problematische Bemerkungen schnell als unwichtig abgetan und nicht weiter angesprochen. Daher ist es notwendig, hochschulübergreifende Arbeit zu leisten, die ein Bewusstmachen des strukturellen Hintergrunds fördert und dementsprechend ein Verständnis schafft, dass eine „kleine“ Diskriminierung oft Ausdruck eines großen gesellschaftlichen Problems ist.

Eine Möglichkeit, diese Awareness aus dem Party-/Veranstaltungsgeschehen zu entheben und in den Hochschulalltag einzubinden, wäre, Awareness-Infopunkte in z.B. Mensen einzurichten an denen Materialien wie Zines und Flyer zu entsprechenden Themen wie Konsens, Awareness und Diskriminierungsformen ausliegen. Auf diese kann von allen zugegriffen werden. Andere Möglichkeiten sind Workshops, Vorträge, Diskussionsrunden etc.. Insbesondere regelmäßige Workshops, die Menschen dazu ermutigen selbst Awarenessarbeit auf Veranstaltungen zu leisten, wären hilfreich um langfristig Awarenessstrukturen aufzubauen.

Aus der Erkenntnis, dass Diskriminierung strukturell verankert ist, ziehen wir die Verantwortung diese zu reflektieren und darüber zu sprechen. Dies muss unter der Prämisse geschehen, dass alle an diesem Diskurs teilhaben können. Das bedeutet, dass besonders Personen, die noch wenig mit dem Thema vertraut sind, schnell Anknüpfungspunkte finden können. Dies kann zum Beispiel durch Aufklärungsarbeit in Form von Gesprächen, dem Auslegen von Flyern und Zines, Workshops oder Ankündigungen vor und während der Veranstaltung geschehen. Im Mittelpunkt sollte die Reflektion des eigenen Verhaltens und der eigenen Privilegien stehen. Bei Veranstaltungen bezieht sich das auf alle Teilnehmenden, sowie die Veranstaltenden, welche i.d.R. Mehr Verantwortung tragen.

RESSOURCEN ZUM WEITERLESEN

Initiative-Awareness_2019 Antidiskriminierungsarbeit-im-Veranstaltungskontext:

https://awarenessy.noblogs.org/files/2020/04/Initiative-Awareness_2019Antidiskriminierungsarbeit-im-Veranstaltungskontext.pdf

Safer-Braver-Spaces-Awareness-Basel:

https://archive.org/details/de_Safer-Braver-Spaces-Awareness-Basel/page/n1/mode/2up

Konzept vom A-Team Freiburg:

<https://a-team.blog/how-to/>

Awarenesskonzept des autonomen feministischen Referats der Uni Bremen:

<https://femrefbremen.wordpress.com/awareness-konzept/>

Awarenessleitfaden von SAFE THE DANCE:

<https://safethedance.de/awareness-leitfaden/>

Buchtip: Antisexistische Awareness, Ein Handbuch. Ann Wiesental. Unrast Verlag

Entworfen von Studierenden der HNE Eberswalde in Zusammenarbeit mit dem RADAR - das AStA-Referat für AntiDiskriminierung und AntiRassismus.

