

## Handout UdK Rundgang 2023 Diskriminierungssensibel kommunizieren

### Awarenessteam:

Das Awarenessteam ist für alle Beteiligten des Rundgangs da und bietet Unterstützung für Betroffene von Diskriminierung. Es hilft auch wenn Personen sich in emotionalen und/oder psychischen Krisen befinden und wirkt deeskalierend in Konfliktsituationen. Das Awarenessteam ist auch für die Mitarbeitenden der Security da und ansprechbar über:

- Vier Zweierteams die im Gebäude unterwegs sind
- Funk
- Einen festen Standort im Foyer
- Die Telefonnummer 01512 / 8093534 (Whats App und Signal)

### Wann kann/sollte ich als Security das Awarenessteam hinzuholen?

- Wenn ich selber betroffen bin von Diskriminierung
- Wenn Andere betroffen sind von Diskriminierung
- Wenn ich in einen Konflikt gerate
- Wenn ich einen Konflikt beobachte
- Wenn es mir selber nicht gut geht
- Wenn ich sehe oder angesprochen werde, dass es anderen nicht gut geht.
- *Bei medizinischen Noftällen immer zuerst die Rettungssanitäter:innen verständigen und dann das Awarenessteam*

### Safe-Space:

Awarenessteam und Security sind in das Sicherheits- und Evakuierungskonzept involviert und mit Aufgaben betreut. Das Betreten der Räume ist im Falle von Brand- bzw. Evakuierung zwingend notwendig.

Während des regulären Ablaufes werden diese Räume nicht bestreift, bzw. wenn notwendig zusätzlich Awareness mit eingeladen.

### Situationen und Umgang miteinander

#### In Ansprache:

- „die Person“ statt geratene Definiton
- Kein „Schubladendenken“ (Frau, die sich für Frauenrechte einsetzt muss keine Feministin sein, männliche Person, die zur Queer-Pride Veranstaltung geht ist nicht immer schwul)



- Person im Rollstuhl wird nicht ohne Einwilligung geschoben, lediglich gefragt: „kann ich etwas tun?“ bzw. die Wege zu den Fahrstühlen erklärt
- Sanitäre Anlagen sind All-Gender, jede Person entscheidet selbst was sie nutzt
- Bei Sprachbarrieren Person zum Übersetzen dazu holen und nicht in fremder Sprache über Person in ihrer Gegenwart länger diskutieren
- WICHTIG: in Kommunikation mit Sprachbarriere nimmt Körpersprache, Gestik und Mimik eine noch höhere Stellung an
- Personen mit Seh- bzw. Höreinschränkung benötigen ggf. einen Ortswechsel um besser kommunizieren bzw. verstehen zu können (nicht jede gehörlose Person ist auch stumm)
  - Änderung von Licht-/Kontrastverhältnissen bzw. Lautstärke)
  - Nichtverstehen muss nicht immer „KEINE LUST zu zuhören“ bedeuten
- Kommunikation ohne Ironie, Metaphern oder Satire

## In längerer Kommunikation:

- Nach Namen bzw. Pronomen fragen, wenn nicht bekannt vereinfacht die Kommunikation
- Je nach Anfrage Awarenessteam dazu holen

## Handlungsweise bei Vorwurf von Diskriminierung:

- Diskriminierung kann bewusst verletzend getätigt werden oder durch Missverständnisse entstehen
- Annahme von wahrgenommener Diskriminierung ist nicht die Bestätigung bewusst diskriminiert zu haben.
  - „Es tut mir leid, wenn das für dich diskriminierend wahrgenommen wurde, das war nicht die Absicht.“
- Hinzuziehen von Awarenessteam als weitere „Partei“ (Vermittlung, Zeug:in von Situation für beide Konfliktparteien)

Glossar Neuen deutschen Medienmacher:innen (NdM) – wording, Begriffe, Formulierungen [https://neuemedienmacher.de/fileadmin/dateien/PDF\\_Borschueren-Infomaterial-Flyer/NDM\\_Glossar\\_2022.pdf](https://neuemedienmacher.de/fileadmin/dateien/PDF_Borschueren-Infomaterial-Flyer/NDM_Glossar_2022.pdf)

