

Bewusstsein schaffen - Barrieren abbauen – Diskriminierung begegnen

Das Awareness-Konzept des PEV

Stand: 01.07.25



In unseren PEV-Veranstaltungen treffen Menschen unterschiedlicher Lebensrealitäten, Erfahrungen und Standpunkte aufeinander. Wir freuen uns sehr über diese Diversität, die unsere gemeinsamen Lernräume enorm bereichert. Doch wir sind uns als Verantwortliche auch darüber bewusst, dass in einem solch vielfältigen Umfeld auch Übergriffe, Grenzüberschreitungen und Diskriminierung vorkommen können, da unser gesellschaftliches Miteinander in massiver Weise von Ungleichheiten und Machtstrukturen geprägt ist. Menschen erleben aufgrund bestimmter Merkmale, zum Teil bewusst und in vielen Teilen auch unbewusst, Privilegien oder Benachteiligungen. So finden sich in der Gesellschaft leider alltäglich viele Beispiele rassistischer, sexistischer, queerfeindlicher und viele weitere diskriminierender Verhaltensweisen.

Daher ist es unser Anliegen, Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine angenehme, diversitätssensible, respektvolle und vor allem möglichst sichere Atmosphäre – auch für von Diskriminierung betroffene Menschen schaffen.

Unser Awarenesskonzept setzt genau hier an. Es ist darauf ausgerichtet, Sensibilität für verschiedene Formen von Diskriminierung zu schaffen, ein Bewusstsein für die eigenen Privilegien zu entwickeln und konkrete Maßnahmen zu ergreifen, um ein inklusives und diskriminierungskritisches Miteinander zu fördern.

Awareness – was bedeutet das?

Awareness (aus dem engl. to be aware) bedeutet in dem hier verstandenen Sinne, sich der vorhandenen Schieflagen und Ungerechtigkeiten im „Miteinander“ bewusst zu sein und sich aktiv dafür einzusetzen, einen Raum zu schaffen, in dem aktiv gegen diskriminierendes Verhalten vorgegangen wird und Personen, die Diskriminierung erleben, die nötige Unterstützung erhalten.

Awareness bedeutet auch, achtsam und rücksichtsvoll bezüglich der individuellen (eigenen) Grenzen und Bedürfnisse zu sein.

Awareness dient sowohl als Prävention (Vorbeugung), indem es Bedingungen schafft, die die Möglichkeit von Diskriminierung und Gewalt minimieren, als auch als konkrete Intervention (Eingreifen), indem es Unterstützungsangebote für Personen bereitstellt, denen Diskriminierung oder Gewalt widerfahren ist oder widerfährt.

Unsere Awareness-Prinzipien

Prävention - Vorbeugung

Durch ein Awareness-Konzept versuchen wir in einem permanenten Lernprozess sicherzustellen, dass auf unseren Veranstaltungen übergriffiges und diskriminierendes Verhalten immer seltener auftritt. Aus diesem Grund sensibilisiert sich unser Team und

freigegeben von: Manuel Becker	am: 01.12.25	Version: 001	Seite 1 von 5
--------------------------------	--------------	--------------	---------------

Bewusstsein schaffen - Barrieren abbauen – Diskriminierung begegnen

Das Awareness-Konzept des PEV

Stand: 01.07.25



Verband für verschiedene Diskriminierungsthemen. Wir besuchen Fortbildungen, pflegen den kollegialen Austausch und bieten auch für unsere Ehrenamtlichen und freiberuflichen Tätigen wie z.B. Teamer*innen und Referent*innen analoge sowie digitale Schulungen für alle Beteiligten des PEV an. Schwerpunkte sind dabei aktuell:

- Anti-Bias (ein Ansatz gegen Vorurteile und Diskriminierung) und die Auseinandersetzung mit den eigenen Positionierungen und Privilegien
- Gendergerechte und queersensible Sprache/ Veranstaltungsgestaltung
- Rassismuskritische Praxis
- Armutssensibilität und Klassismuskritik
- Kinderrechte und Kinderschutz
- Ableismus (Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen) und die Reflexion von Barrieren

Für die Schaffung eines achtsamen Miteinanders sind alle gemeinsam während einer Veranstaltung verantwortlich. Folgende Leitgedanken können uns dabei helfen:

- **Ich begegne anderen mit Respekt, Augenhöhe und Wertschätzung** - Dies gilt insbesondere auch in Situationen, in denen wir uns auch mal nicht verstehen oder auch anderer Meinung sind.
- **Ich höre zu** - Die Wahrnehmung von Situationen kann sehr unterschiedlich sein. Insbesondere wenn Menschen Diskriminierung erleben, schätzen sie Situationen mitunter anders ein als andere, die diese Erfahrung nicht machen. Daher höre ich anderen aktiv zu. Dabei geschilderte Diskriminierungserfahrungen und damit verbundenen Gefühle stelle ich dabei auch nicht in Frage.
- **Ich respektiere (meine und andere) Grenzen** - Frage vor sensiblen Themen nach Zustimmung, ob dein Gegenüber da etwas zu sagen möchte. Achte darauf, dass deine Erzählungen andere nicht ungewollt belasten.
- **Ich achte auf meine Sprache** - Ich versuche gewaltfrei zu sprechen und keine verletzenden Worte und Ausdrücke zu benutzen. Ich achte auf eine geschlechtersensible Ansprache. Zudem erkläre ich Fachbegriffe und bin damit einverstanden, wenn wir uns jederzeit Verständnisfragen stellen können.
- **Ich bin fehlerfreundlich mit mir und anderen** - Lernen gelingt am besten in einer rücksichtsvollen Atmosphäre. Eine einfache und sensible Sprache ist eine Übungssache und muss (neu) erlernt werden. Ich zeige mich lernbereit, übernehme aber auch Verantwortung für das, was ich sage und tue.
- **Ich nehme Verletzungen ernst** - Falls ich jemanden verletzte, höre ich zu, entschuldige mich – und frage, wie ich es künftig besser machen kann. Ich respektiere, wenn jemand Rückzug braucht.

Bewusstsein schaffen - Barrieren abbauen – Diskriminierung begegnen

Das Awareness-Konzept des PEV

Stand: 01.07.25



- **Ich bin direkt** - Ich respektiere diesen Raum als geschützten Lern- und Begegnungsraum. Die hier geteilten Erfahrungen verlassen diesen Raum nicht.
- **Ich teile mich mit** - Ich spreche die Referent*innen oder eine Vertrauensperson an, wenn Regeln verletzt werden oder du dich unwohl fühlst.

Intervention – Bei Vorfällen handeln:

Für die Schaffung eines achtsamen Miteinanders sind alle gemeinsam während einer Veranstaltung verantwortlich. Doch was können Betroffene, Beobachter*innen und wie Teamer*innen/Referent*innen tun, wenn es zu einem konkreten Vorfall, einer Grenzüberschreitung und/oder diskriminierenden Handlung kommt?

Generell gilt. Für solche Themen haben wir einen PEV-Awareness-Kontakt eingerichtet. Dort erreicht man eine Person, die auf Anti-Diskriminierungsthemen spezialisiert ist, zuhört und beraten kann. Zudem kann sie auch an andere Berater*innen mit anderen Expertisen und Erfahrungen weiterleiten.

Folgende Leitgedanken können für diskriminierende Situationen hilfreich sein:

Wenn ich selbst betroffen bin:

- Ich nehme mich, meine Wahrnehmung und meine Gefühle ernst.
- Ich kann die Person(en) direkt auf ihr Verhalten oder ihre Aussagen ansprechen, aber nur, wenn sich das für mich gut anfühlt und ich das möchte.
- Ich suche mir Unterstützung bei mir vertrauten Personen und/oder einer Ansprechperson vor Ort (Teamer*in/Referent*in) und überlege mit ihr dann gemeinsam, was es nun braucht und wie es weiter gehen kann.
- Ich wende mich an den PEV-Awareness-Kontakt.

Wenn ich eine Situation beobachte:

- Ich schaue nicht weg.
- Ich spreche die betroffene Person an und biete meine Unterstützung an.
- Ich positioniere mich aktiv gegen das beobachtete Unrecht und spreche die verursachende Person auf ihr Verhalten an.
- Wenn ich nicht weiterweiß, wende ich mich an den PEV-Awareness-Kontakt.

Wenn ich Ansprechpartner*in vor Ort bin (Teamer*in, Referent*in):

- Ich mache deutlich, dass diskriminierendes Verhalten nicht toleriert wird. Ich positioniere mich aktiv!
- Ich nehme die Aussagen der betroffenen Person ernst und spiele das nicht runter.
- Ich biete der betroffenen Person Unterstützung an (z.B. Rückzugsraum) und wahre Vertraulichkeit. Ich bin dabei vorsichtig mit Fragen, um der betroffenen

freigegeben von: Manuel Becker	am: 01.12.25	Version: 001	Seite 3 von 5
--------------------------------	--------------	--------------	---------------

Bewusstsein schaffen - Barrieren abbauen – Diskriminierung begegnen

Das Awareness-Konzept des PEV

Stand: 01.07.25



Person nicht das Gefühl zu geben, sich rechtfertigen zu müssen. Bei Bedarf stelle ich den Kontakt zum Awareness-Kontakt oder anderen Beratungsstellen her.

- Ich melde den Vorfall beim PEV-Team und ggf. dem Awareness-Kontakt, um die weiteren Schritte abzusprechen.

Ausschluss von Veranstaltungen

Wir sind bestrebt, uns selbst, unser Team und unsere Teilnehmenden vor (drohender) Diskriminierung und Gewalt zu schützen. Wenn notwendig, werden wir daher auch von unserem Hausrecht Gebrauch machen.

Personen, die rechtsextremen oder demokratiefeindlichen Parteien oder Organisationen angehören, der rechtsextremen Szene zuzuordnen sind oder bereits durch rassistische, nationalistische, antisemitische oder sonstige menschenverachtende Äußerungen in Erscheinung treten, wird der Zutritt zu unseren Veranstaltungen daher verwehrt.

Sollten während einer Veranstaltung Personen durch derartige Äußerungen oder Handlungen auffallen, werden sie im weiteren Verlauf der Veranstaltung ausgeschlossen.

Kontakte

Bei Vorfällen im Rahmen unserer Angebote, in denen es dir nicht gut ging oder du erlebt hast, dass es anderen nicht gut ging, melde dich gerne bei Dana (sie/ihr) per Mail dana.meyer@pevnrw.de oder telefonisch unter 01516-8559035.

Dana ist Anti-Diskriminierungstrainerin, systemische Beraterin und Supervision. Sie kann dich bei Bedarf auch an andere Berater*innen des Awareness-Teams mit anderen Expertisen und Erfahrungen weiterleiten.

Telefon-Seelsorge

<https://www.telefonseelsorge.de>

Nummer gegen Kummer für Kinder und Jugendliche

<https://www.nummergegenkummer.de/>

Jugend-Notmail

<https://jugendnotmail.de/>

Muslimisches Seelsorge Telefon

– auch in türkischer Sprache –

<https://www.mutes.de/>

freigegeben von: Manuel Becker	am: 01.12.25	Version: 001	Seite 4 von 5
--------------------------------	--------------	--------------	---------------

Bewusstsein schaffen - Barrieren abbauen – Diskriminierung begegnen

Das Awareness-Konzept des PEV

Stand: 01.07.25



Hilfetelefon für Gewalt gegen Frauen

<https://www.hilfetelefon.de/>

Anti-Diskriminierungsstelle

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/wir-beraten-sie-node.html>

Agisra e.V. Köln

<https://agisra.org/>

Rubicon Köln e.V.

<https://rubicon-koeln.de/>

Wenn dir manche Begriffe im Bereich Diversität und Ant-Diskriminierung neu sind, findest du hier hilfreiche Glossare/ Lexika:

<https://www.ida-nrw.de/glossar>

<https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/diversity/>

<https://www.idaev.de/recherchetools/glossar>