

Diskriminierungssensible Öffentlichkeitsarbeit in Theorie und Praxis

im Rahmen der AG Öffentlichkeitsarbeit, 09.11.2018, Berlin

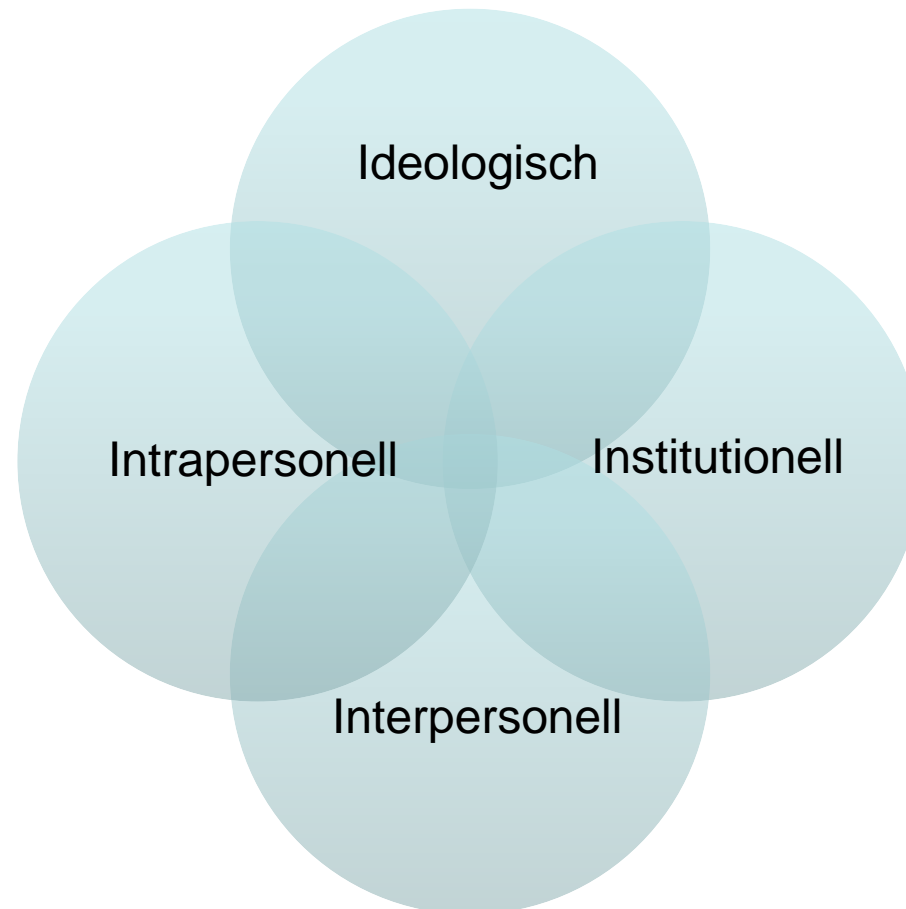
Yvonne Szukitsch, VIA Bayern e.V.

IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung

Diskriminierung

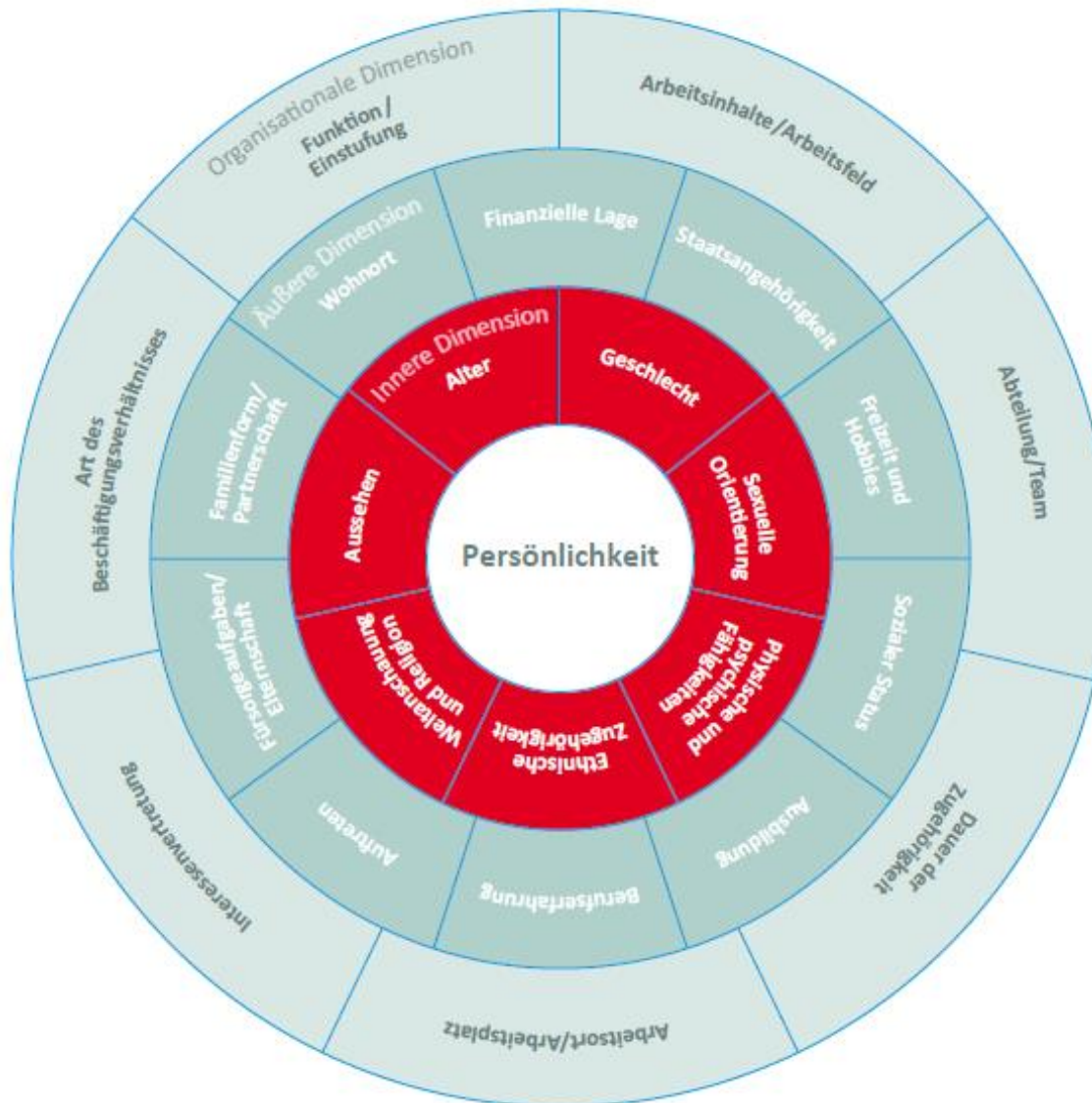
Als Diskriminierung wird eine Handlung oder Praxis bezeichnet, die Individuen bzw. Gruppen von Individuen auf der Grundlage bestimmter zugeschriebener oder wahrgenommener Merkmale (z.B. Geschlecht, Behinderung, ethnische Herkunft, rassistische Zuschreibungen, Lebensalter, sexuelle Orientierung, sozioökonomischer Status) ausschließt, benachteiligt und/oder herabwürdigt.

Vier Ebenen von Diskriminierung



Diskriminierungssensibilität

- Vielschichtigkeit von Diskriminierung(sstrukturen) kennen
- Eigene Werthaltung und Sozialisation bewusst machen
- Eigene „Schubladen“, Klischees und Stereotype kennen
- Eigene Machtrolle bewusst machen
- Perspektivwechsel einnehmen und nachfragen
- Gesellschaftliche „Normalitätsvorstellungen“ kennen und Umgang damit definieren
- Umgang mit Sprache reflektieren
- Unterscheidung zwischen Selbst- und Fremdbezeichnung kennen
- Politische Diskurse kennen
- Soziale Konstrukte bewusst haben (Mann/Frau, Schwarz/weiß, behindert/nicht-behindert)
- „Vielfaltsbrille aufsetzen“

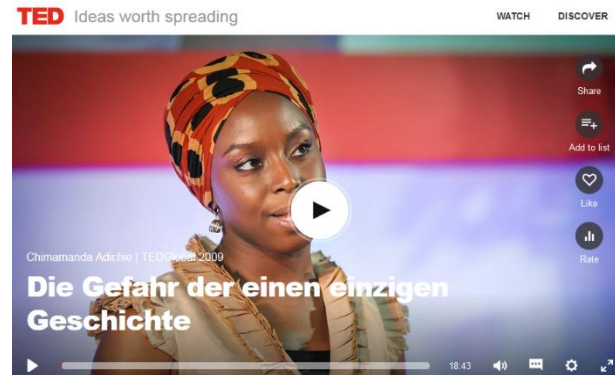


TIPP!

The Danger of a single story

(TED-Talk, Chimamanda Adichie)

https://www.ted.com/talks/chimamanda_adichie_the_danger_of_a_single_story/transcript?language=de)



Die einzige Geschichte formt Klischees. Und das Problem mit Klischees ist nicht, dass sie unwahr sind, sondern dass sie unvollständig sind. Sie machen eine Geschichte zur einzigen Geschichte.

Die Folge der einzigen Geschichte ist diese: Es beraubt die Menschen ihrer Würde. Sie erschwert es uns, unsere Gleichheit als Menschen zu erkennen. Sie betont eher unsere Unterschiede als unsere Gemeinsamkeiten.



Sprache

Sprache ...

- ...ist nie neutral, sondern von Geschichte und Weltbildern geprägt.
- ...ist Teil der eigenen Identität und emotional besetzt.
- ...ist Resultat gesellschaftlicher Aushandlungsprozesse.
- ...schafft Wirklichkeit.
- ...ist Macht und hat daher immer Bezug zu Diskriminierung.
- ...ist von Kolonialismus geprägt.

Diskriminierungsfaktoren in der Sprache

- Wiederholung und Verstärkung von Stereotypen
- Schaffung von Machthierarchien
- Verwendung von Trennlinien und Kategorisierungen (Wir-Die, Frauen-Männer, Deutsche-Eingewanderte)
- Verwendung beleidigender, ausgrenzender und rassistischer Begrifflichkeiten
- Fortführung kolonialer Sprachtraditionen
- Nicht-Nennung
- Nennung von nichtrelevanten Gruppenmerkmalen
- ...

Umsetzung in der Praxis (1)

Hierarchisierungen vermeiden

- Sie statt Du: Mehmet ist seit Januar Praktikant in der Firma X. => Mehmet Öztürk ist seit Januar Praktikant in der Firma X.
- Keine Verniedlichungen: Flüchtling => Geflüchtete; Mädchen und Jungen => junge Frauen und Männer
- Keine Opferkonstruktionen: an den Rollstuhl gefesselt => sitzt im Rollstuhl, nutzt einen Rollstuhl

Stereotypisierende Verben vermeiden

- Männer stellen fest / machen ihren Standpunkt klar – Frauen meinen / wünschen sich



Umsetzung in der Praxis (2)

Gender- und vielfaltssensible Sprache verwenden

- „Meine Damen und Herren, liebe Kinder, wir erreichen jetzt ...“
- Kongruenz: weibliche Personen auch in weiblicher Form benennen:
Sie ist Student => sie ist Studentin
- Explizite Nennung: Liebe Kollegen => Liebe Kolleginnen und Kollegen
- Neutralisierung des Geschlechts: Studierende, Mitarbeitende
- Umformulierungen: Rat des Arztes => ärztlicher Rat
- Queer-Formulierungen: Leser_innen, Mitarbeiter*innen
- Vermeidung von „man“: Man sollte sich erst beraten lassen...
=> Bitte lassen Sie sich erst beraten...
- Leichte bzw. Einfache Sprache

Ggf. mit RegeAbwägen
In einfacher bzw.
Leichter Sprache

Empfehlung zu gendergerechter Sprache in IQ

„Aus förderrechtlichen Gründen und um Barrierefreiheit zu garantieren, berücksichtigen wir in dieser Publikation den Genderaspekt sprachlich, indem wir die weibliche und männliche Sprachform verwenden. Wo möglich, setzen wir neutrale Begriffe ein.

*Wir weisen darauf hin, dass wir trotz des Verzichts auf Gender-Gap oder * ausdrücklich auch jene Personen einschließen, die sich sozial und/oder biologisch jenseits der binären Geschlechterkategorien positionieren.“*

Quelle: FS IKA <https://www.netzwerk-iq.de/vielfalt-gestalten/angebote/oeffentlichkeitsarbeit/materialien.html>

Umsetzung in der Praxis (3)

Begriffe hinterfragen, prüfen und Haltung dazu ggf. im Team besprechen

- Migrationshintergrund, Migrationserfahrung, Migrationsbiografie (z.B. <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/filter:m/>)
- Flüchtlinge, Asylsuchende, Geflüchtete, Menschen mit Fluchterfahrung (s.o.)
- Migrant_innen, Zugewanderte, Einwanderinnen und Einwanderer (s.o.)
- Behinderung (z.B. <https://leidmedien.de/begriffe/>)
- People of Color (z.B. <https://www.derbraunemob.de/faq/>)
- Flüchtlingswelle (z.B. <https://www.fluter.de/mach-mal-nicht-so-ne-welle>)

⇒ Wer ist genau gemeint? Was soll ausgesagt werden?

⇒ Welche Bilder werden vermittelt?

⇒ Hintergrund? Begriffsgeschichte? (gesellschafts-)politische Diskussion?

Umsetzung in der Praxis (4)

- Verallgemeinerungen vermeiden, Differenzierungen einsetzen:
Die Zuwanderung nach Deutschland nimmt zu. => Die Zuwanderung aus EU-Staaten nimmt zu.
- Benennung von Eigenschaften vermeiden (Die zierliche junge Frau..., Der gut integrierte Geflüchtete...)
- Prüfen, wer (wie oft) zu Wort kommt bzw. zitiert wird
- ...



Bilder

Funktionen von Bildern

- Verständlichkeit
- Interesse, Aufmerksamkeit
- Dokumentation
- Emotionaler Bezug
- Visualisierung
- Verstärkung
- Ästhetik

Fotos machen Personen mit einer eigenen Wertehaltung und Prägung
die Bildauswahl trifft eine Person mit einer eigenen Wertehaltung und Prägung



Diskriminierungsfaktoren in der Bildsprache

- Wiederholung und Verstärkung von stereotypisierender Darstellungen (z.B. Integration & Kopftuch)
- Schaffung von Machthierarchien (z.B. Blickwinkel, Passivität)
- Anzahl der Darstellungen (z.B. Häufigkeit Frauen und Männer)
- Verwendung beleidigender, ausgrenzender und rassistischer Darstellungen (z.B. Gesten, Symbole)
- Instrumentalisierung von bestimmten Personengruppen
- Machtmissbrauch in Bezug auf Zweck der Verwendung und Betitelung von Bildern und den darauf dargestellten Personen
- ...

Umsetzung in der Praxis (1)

- Ziel und Zielgruppe klären (Was soll mit dem Bild ausgesagt werden? Wer soll erreicht werden?)
- Aussagen des Bildes prüfen (Wird die Situation realitätsgetreu dargestellt? Wie könnte das Bild noch verstanden werden?)
- Diversität in Gesamtprodukt darstellen => Prinzip der Gleichwertigkeit (Wer wird wie oft gezeigt? Wer wird wie/ in welcher Rolle dargestellt?)
- Hierarchisierungen vermeiden (Wer ist kleiner bzw. größer dargestellt?)
- Bildperspektive beachten (Wer ist von oben bzw. von unten fotografiert?)
- Reproduktion von Klischees/Stereotypen etc. vermeiden
- Betitelung von Bildern reflektieren

Umsetzung in der Praxis (2)

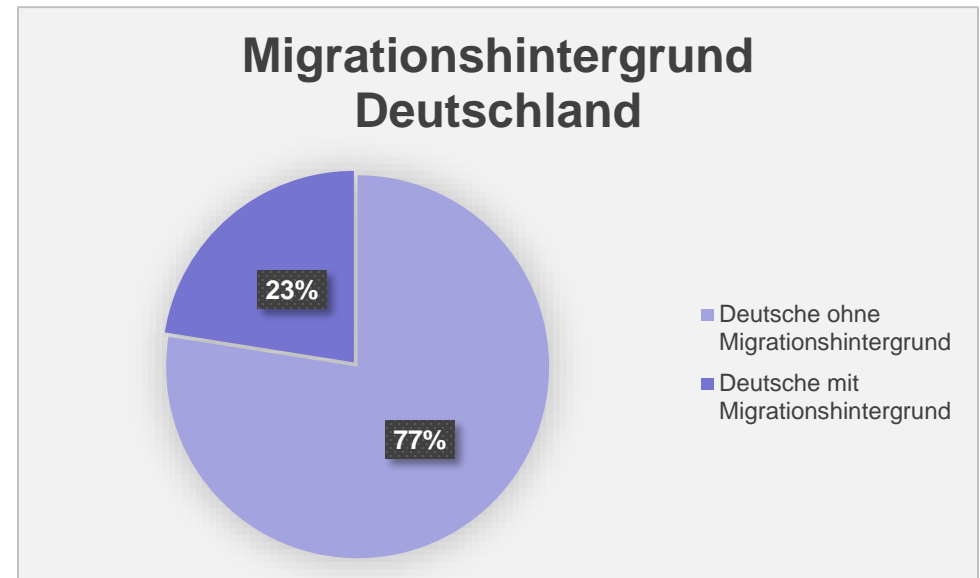
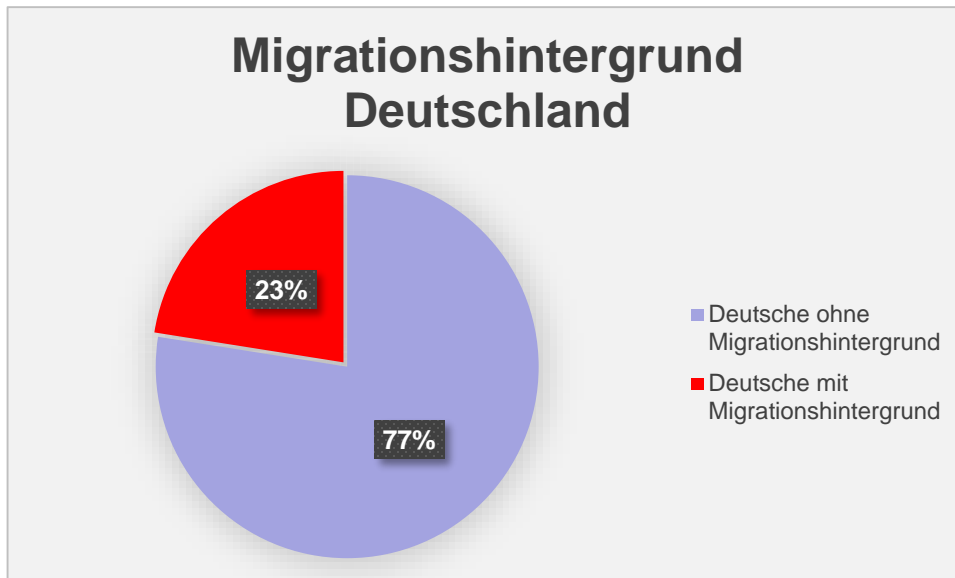
- Aktivität statt Passivität bei der Darstellung darstellen
- Symboliken (z.B. Gesten, Flaggen) von Bilder kritisch hinterfragen
- Nicht ausschließlich klassische Rollenvorstellungen bedienen

Farben

Wirkung von Farben

- Aufmerksamkeit schaffen (z.B. Verkehrsschilder)
- Emotionen beeinflussen und hervorrufen (z.B. Erhöhung von Atmungsfrequenzen und Pulsschlag bei roten und gelben Farben, University of Alberta/Kanada => Spiegel-Titel zum Thema Islam)
- Informationen vermitteln
- Orientierung ermöglichen (z.B. in Broschüren)
- Wiedererkennung erzielen (z.B. bei Marketing)
- Klischees verstärken
- Abhängig von Farbnuancen
- Kulturell gelernt
- Historisch verändert (z.B. blau/rot)

Umsetzungsbeispiel aus der Praxis



Veranstaltungen, Seminare

Diskriminierungsfaktoren in der Veranstaltungsplanung/-durchführung

- Informationsvermittlung (Wer wird wie informiert?)
- räumliche Barrieren
- organisatorische Barrieren
- Barrieren beim Zugang zu Informationen
- Auswahl der Referentinnen und Referenten
- ...

Umsetzung in der Veranstaltungspraxis (1)

- Terminfestlegung nach Zielgruppe definieren (Tag, Uhrzeit)
- Erreichbarkeit Veranstaltungsort
- Zugänglichkeit aller Räume (inkl. WC, Catering)
- Barrierefreie Beschilderung
- Mehr-Sinne-Prinzip bei Informationsvermittlung
- Vielfaltssensibles Catering
- Abfrage von Bedarfe z.B. im Rahmen des Anmeldeformulars

Beispiel/Quelle: FS IKA

*Bedarf an Barrierefreiheit (z.B.: Unterlagen in großer Schrift, Allergien, Rollstuhlgerect usw.).

Datum, Unterschrift

Umsetzung in der Veranstaltungspraxis

- Vielfaltssensible Auswahl an Referentinnen und Referenten (Wer spricht zu welchem Thema? Werden gesellschaftliche Dominanzverhältnisse wiedergegeben oder wird diesen entgegengewirkt?)
- Sensibilisierung im Bereich Fotografieren (Gibt es ein Konzept zum Umgang mit Fotografieren bei Veranstaltungen? Wo wird fotografiert? Wie wird mit Einverständniserklärungen umgegangen?)

Quellen und Literatur (1)

- Arndt, Susan / Ofuatey-Alazard, Nadja (Hg.) (2015): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Unrast Verlag, Münster.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Wien: Leitfaden für diskriminierungsfreie Sprache, Handlungen, Bilddarstellungen <https://docplayer.org/18447954-Leitfaden-fuer-diskriminierungsfreie.html>
- Bundeszentrale für politische Bildung: Vielfalt in Texten erzählen https://www.bpb.de/lernen/digitale-bildung/werkstatt/266612/how-to-vielfalt-in-texten-erzaehlen?pk_campaign=nl2018-04-18&pk_kwd=266612
- Bundeszentrale für politische Bildung: Vielfalt in Bildern erzählen <https://www.bpb.de/lernen/digitale-bildung/werkstatt/265436/how-to-vielfalt-in-bildern-erzaehlen>
- der braune mob e.V.: FAQ <https://www.derbraunemob.de/faq/>

Quellen und Literatur (2)

- Eine Welt Stadt Berlin: Checkliste zur Vermeidung von Rassismus in der ÖA <http://eineweltstadt.berlin/wie-wir-arbeiten/rassismuskritik/checklisten-zur-vermeidung-von-rassismen/>
- Gesellschaftsbilder – Die Fotodatenbank mit neuen Perspektiven <http://gesellschaftsbilder.de/>
- Goethe Universität Frankfurt am Main: Handlungsempfehlungen für eine diversitätssensible Mediensprache <https://www.uni-frankfurt.de/66760835/Diversitaetssensible-Mediensprache.pdf>
- Leidmedien (Journalismus mit Perspektive „Behinderung“) <https://leidmedien.de/>
- Mediendienst Integration: Daten und Fakten <https://mediendienst-integration.de/>
- Neue Deutsche Medienmacher: Glossar <https://glossar.neuemedienmacher.de/>

Kontakt

IQ Fachstelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung
c/o VIA Bayern - Verband für interkulturelle Arbeit e.V.,
Landwehrstr. 22, 80336 München

Yvonne Szukitsch, yvonne.szukitsch@via-bayern.de

Tel.: 0176 – 4554 1392

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



In Kooperation mit:

