

Vision für diskriminierungskritische Räume in der HBS SH

→ Alles für alle. Chancengerechtigkeit und Zugänge durch kritische Machtreflexion.

Leitbild – unser Ziel, an das wir so dicht wie möglich herankommen wollen. Das folgende ist kein Status Quo

1 Selbstverständnis

Es ist unser genuines Verständnis von politischer Bildungsarbeit, dass wir anderen nichts beibringen können, wenn wir aufhören, an uns selbst zu arbeiten. Alle im Team können selbstbestimmt und gleichberechtigt an den Prozessen der HBS SH teilnehmen und mitarbeiten, in die sie involviert sein möchten. Alle können selbstbestimmt und gleichberechtigt an unseren Angeboten teilnehmen. Alle fühlen sich möglichst wohl. Auch Emotionales kann geteilt werden. Wir machen unsere Lernprozesse transparent und verstehen sie als fortwährende Entwicklung. Wir kommunizieren achtsam, respektvoll, gewaltfrei und empathisch.

2 Umgang mit Macht und Privilegien

Wir schaffen herrschaftskritische Räume. Macht wird zwischen allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, den Mitgliedern, dem Vorstand und dem geschäftsführenden Vorstand geteilt und ist gleichberechtigt nutzbar. Barrieren sind nicht vorhanden, bzw. bekannt und werden behoben. Die Vielfaltsdimensionen und unterschiedlichen Perspektiven der Mitarbeitenden und Besucher*innen verbinden und stärken uns, statt zu trennen. Sie werden aber nicht unsichtbar gemacht. Es gibt Raum für marginalisierte, diskriminierte und/oder weniger privilegierte Menschen. Diese Menschen werden unterstützt. Gleichzeitig wird aktives Powersharing betrieben: Privilegierte Räume geben etwas ab und nutzen ihre Privilegien, ohne eine Gegenleistung oder Reaktion dafür zu erwarten. Privilegierte übernehmen Eigenverantwortung. Der Fokus liegt ausdrücklich nicht ausschließlich auf den von Diskriminierung Betroffenen. Der Abbau von Ismen ist Aufgabe der positiv Betroffenen. Diese wird nicht auf negativ Betroffene abgelegt. Negativ betroffene Personen sind nicht auskunftspflichtig oder bildungsbeauftragt. Die Aufgabe von Aufklärung wird nicht automatisch von negativ Betroffene übernommen. Das grundsätzliche Beschäftigen mit diesen Themen ist immer relevant, auch wenn keine negativ betroffenen Personen anwesend sind. Wir reflektieren Mechanismen, die das Ansprechen von Diskriminierungssituationen verhindern oder verharmlosen. Machtpositionen und Privilegien werden also aktiv und kritisch reflektiert und Kritik wird nicht abgewehrt.

3 Umgang mit Diskriminierungssituationen

Die betroffene Person entscheidet, ob und wie mit Diskriminierungssituationen oder übergriffigem Verhalten umgegangen wird. Für den weiteren Vorgang gibt es eine für alle bekannte Struktur, eine Checkliste und feste Ansprechpersonen. Siehe: Anhang (kommt später).

4 Praktische Strukturen und Routinen

Es gibt Saferspaces und Reflexionsräume. Es gibt ausreichend finanzielle, personelle und zeitliche Mittel (*genaue Stundenangaben für den Haushalt in Hinterkopf behalten*), um alle Bedarfe zu decken. Wir haben eine von der Geschäftsführung unabhängige (also nicht weisungsbefugte) diversitätsbeauftragte Person.

Wir sind in all dem routiniert und wissen in den meisten Situationen, was zu tun ist und wie wir uns verhalten (sollen).