

adis e.V.

Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung

#Metoo und #Metwo - Frauen zwischen Rassismus und Sexismus

Josephine Jackson, Sozialarbeiterin (M.A.)

Rassismus ist...

- Ein System
- Keine einzelne Handlung, kein einzelnes Phänomen
- Kein Ausdruck von „rechtsradikalen Einzeltätern“
- Nicht nur grobe Gewalt
- Rassismus ist (1) ein gesellschaftliches Machtverhältnis, in dem der/die Einzelne einen mehr oder weniger privilegierten Platz in der Gesellschaft zugewiesen bekommt,
- und zum andern (2) eine gesellschaftliche akzeptierte Erklärung/Legitimation dieser Ungleichheit trotz des moralischen Postulats der Gleichheit aller Menschen.

Rassismus hat verschiedene Ebenen:

- Individuell
- Strukturell
- Institutionell
- Rassismus kann in vielen unterschiedlichen Formen stattfinden:
- Subtil, grob oder gewaltvoll, sie äußert sich durch Gestik/Mimik, Sprache, körperliche Aktionen, aber auch durch strukturelle und institutionelle Bedingungen.

Alltagsrassismus

- Rassismus durchzieht alle Lebensbereiche
- im Alltag werden Personen durch zahlreiche, sich immer wiederholende Handlungen und Aussagen erst zum „Anderen“, zum „Fremden“, der „Migrant*in“, etc. gemacht.
- ist nicht trennbar von strukturellem oder institutionellem Rassismus

„Othering“

- Essentialisierung/Reduktion ...
- ... ist die Festschreibung des Anderen auf eine Andersartigkeit, auf eine ursprüngliche Wesenheit (Essenz), wobei innere Differenzen nivelliert werden.
- Totalisierung ...
- ... meint die Verabsolutierung der zugeschriebenen „Essenz“ auf eine gesamte (konstruierte) Gruppe.
- ... meint die Zuschreibung als fremd, die Verweisung oder Verortung an einen anderen Ort (nicht hier).
- = gewaltvolle Zuweisung



Wie funktioniert Rassismus?

- Konstruktion des Anderen („Othering“)
- Grundlegende Funktionsweise aller Diskriminierungsformen
- Sempel: Das sind die ANDEREN (Markierung).
- So sind die ANDEREN (negative Zuschreibungen)
- So sind also WIR (positives Selbstbild durch Abgrenzung und Abwertung)

Vom Subjekt zum Objekt

- Objektifizierung = Entmenschlichung

→ Dadurch Legitimation für Benachteiligung,
Entrechtung, Gewalt, Vernichtung und Ausbeutung



Mögliche Auswirkungen von Rassismus

- Kein oder schwerer Zugang zu Ressourcen: Wohnen, Arbeit, ...
- Resignation
- Rückzug
- Trauma
- Depression
- Aggression
- Misstrauen
- Ängste
- Überanpassung (Assimilation)
- Gefühl von ausgeliefert sein
- Identitätskonflikte



#metwo

- Initiiert von Ali Can, Sozialaktivist
- Wurde tausendfach geteilt
- Auch prominente Menschen teilten ihre Rassismuserfahrungen
- Aktion sorgte für viel Aufmerksamkeit



Was ist Sexismus?

- Diskriminierung aufgrund des (zugeschriebenen) Geschlechts
- Bezieht sich auf gesellschaftlich erwartete geschlechtsspezifische Verhaltensmuster (Geschlechterstereotype)
- Männer haben privilegierte Position (Patriarchat), Frauen sind primär von Sexismus betroffen
- Sozialpsychologisch können auch Männer betroffen sein
- Sexismus ist kulturell bedingt und institutionell verankert
- Begriff wurde in den 1960er Jahren durch die US-amerikanische Frauenbewegung eingeführt, 1976 Einzug im deutschen Sprachgebrauch

Sexualisierte Gewalt

- Sexualisierte Gewalt hat viele Formen.
- Dazu gehören Vergewaltigung und sexuelle Nötigung, sexuelle Beleidigung und sexueller Missbrauch.
- Wird auch in organisierten und rituellen Gewaltstrukturen ausgeübt.
- Laut einer deutschlandweiten Repräsentationsstudie (2004) erlebt jede 7. Frau in Deutschland im Lauf ihres Lebens strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt.
- Die Dunkelziffer im Bereich sexualisierter Gewalt ist sehr hoch.
- Gewalterfahrungen von Frauen*, wie zum Beispiel sexualisierte Gewalt, stehen in direktem Zusammenhang mit den gesellschaftlichen Strukturen und Ideologien

#metoo

- seit Oktober 2017 im Rahmen des Weinstein-Skandals als Hashtag verbreitet in sozialen Netzwerken
- Hashtag wurde millionenfach genutzt um auf sexualisierte Gewalt, sexuellen Missbrauch, Sexismus aufmerksam zu machen
- Kritik: Überwiegend weiße, westliche Kampagne
- Beispielsweise wurde das metoo-Movement als eine weiße feministische Bewegung deklariert und die eigentliche Gründer*in nicht gewürdigt: **Tarana Burke**

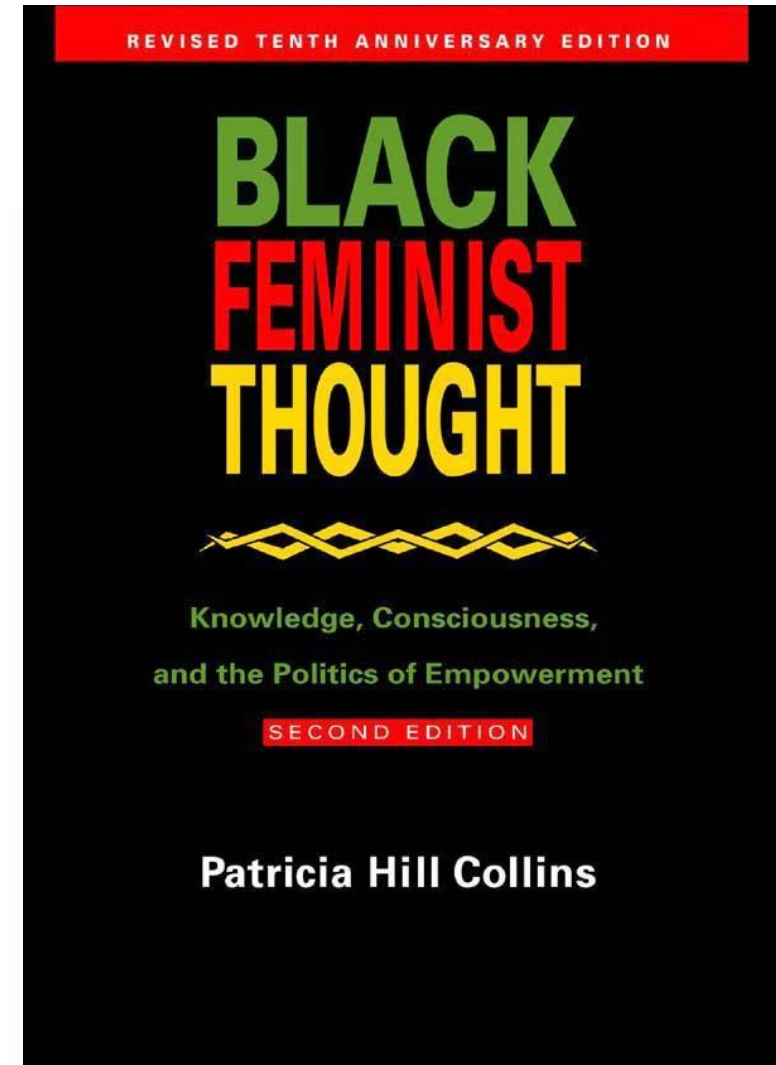


Sexismusdefinition aus Schwarzer feministischer Perspektive

„Black feminists speak as women because we are women and do not need others to speak for us.“ (Lorde, 2007)

„When faced with this structural injustice targeted toward the group, many Black women have insisted on our right to define our own reality, establish our own identities, and name our history.“ (Hill Collins, 2002)

- Rassistische und sexistische Zuschreibungen gegenüber Schwarzen Frauen* hängen sehr stark voneinander ab. Bilder und Vorstellungen von Schwarzen Frauen* sind oft sexuell aufgeladen.
- Schwarzer Feminismus beschäftigt sich kritisch mit dem Kapitalismus und Kolonialismus und sieht direkte Verbindungen zu heutigen ungleichen Machtstrukturen



„Being neither white nor men, Black women come to occupy a very difficult position within white supremacist patriarchal society. We represent a kind of a double lack, a double Otherness, as we are the antithesis of both whiteness and masculinity.“ (Kilomba, 2010)

Plantation Memories

Essays of Everyday Racism

Grada Kilomba

Einführung: Mehrfachdiskriminierung von Frauen* of Color und Schwarzen Frauen* am Beispiel sexualisierter Belästigung

- Gerade Menschen, die mehrfach diskriminiert werden, erfahren häufiger sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz. Leider gibt es bisher im deutschsprachigen Raum keine repräsentativen Studien zu den Erfahrungen mehrfachdiskriminierter Betroffener von sexualisierter Belästigung. Beispielsweise erfahren Mädchen und Frauen mit Behinderung doppelt so häufig Gewalt wie Frauen und Mädchen ohne Behinderung. Gerade bei Schwarzen Personen und Personen of Color vermischt sich sexualisierte Belästigung häufig mit Exotisierung und anderen rassistischen Zuschreibungen.
- LSBTI-Mitarbeitende erfahren besonders häufig sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz, indem Belästigungen durch queerfeindliches Verhalten Ausdruck findet.

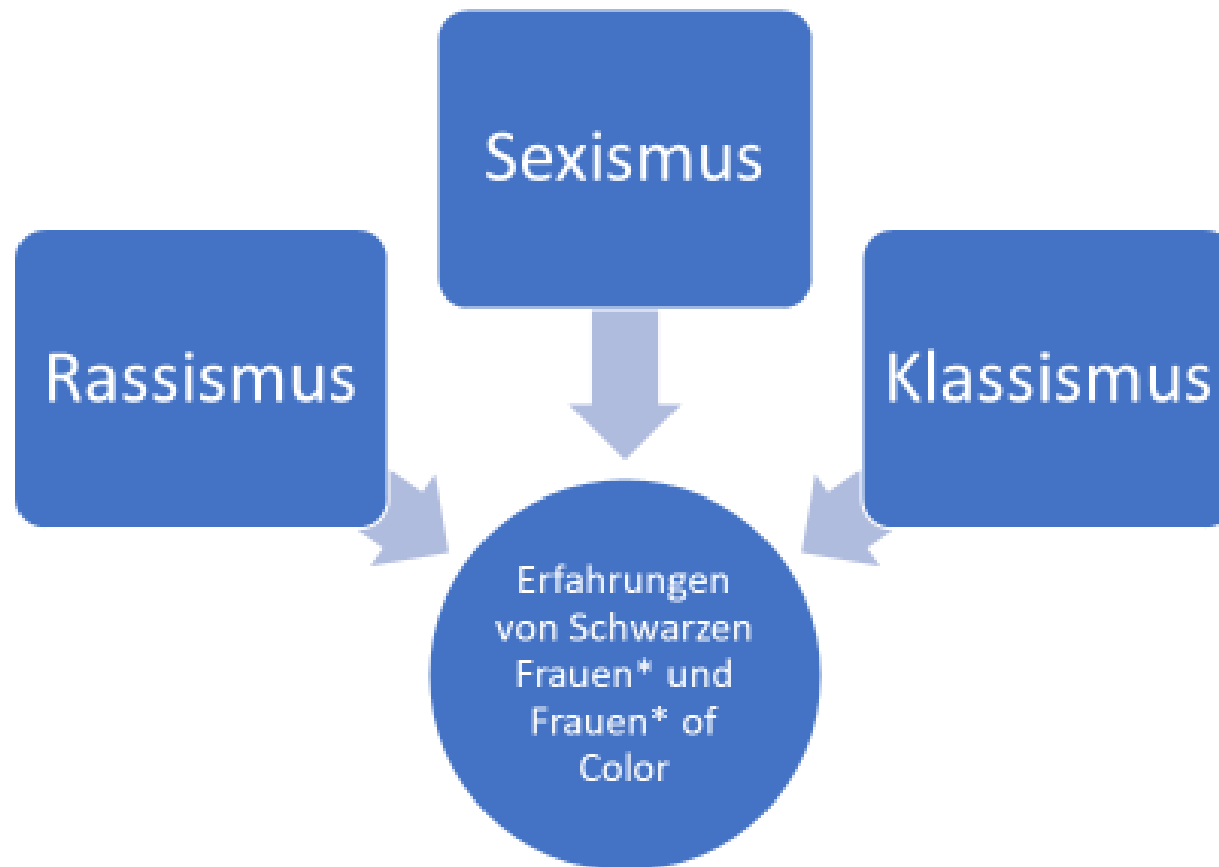


Der intersektionale Ansatz

- Durch Schwarze feministische (Widerstands-)Kämpfe in den USA entstanden.
- **Juristin Kimberlé Crenshaw** hat Intersektionalität als Analysekategorie entwickelt.

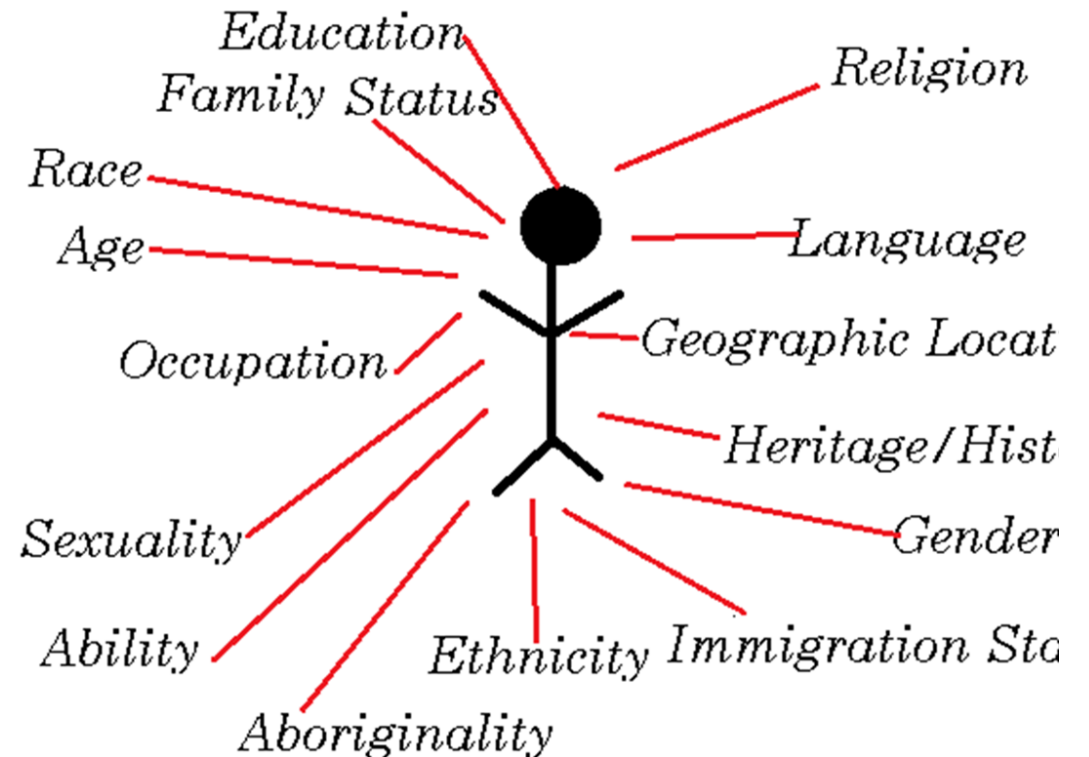


Bildlich: Wie eine Verkehrskreuzung



Intersektionalität

- Mehrere Diskriminierungskategorien können gleichzeitig wirken
- Je mehr Kategorien ein Mensch angehört, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit Diskriminierung zu erleben
- Es kann jedoch nicht immer klar ausgemacht werden, welche Form(en) nun tatsächlich zum Unfall geführt haben → Schwierigkeit der Nachweisbarkeit



Audre Lorde (* 1934 - † 1992)

There is no such thing as a single-issue struggle because we do not live single-issue lives.

Audre Lorde



Die Intersektionale Perspektive ist...

- ein Werkzeug das hilft Lebensrealitäten von Menschen besser nachzuvollziehen.
- eine theoretische Ressource, um gesellschaftliche Ausschlüsse zu prüfen.
- ein Analyseinstrument.

Mehrfachdiskriminierung

Je mehr „Kategorien“ ein Mensch angehört bzw. zugehörig gemacht wird, umso wahrscheinlicher ist es nicht nur gesellschaftlich sondern auch in unterschiedlichen Räumen ausgeschlossen zu werden (z.B. lesbische Frauen*, queere Frauen*, Trans*Frauen, Frauen* mit Behinderung, chronisch kranke Frauen*, Frauen* mit psychischen Erkrankungen, muslimische Frauen*, Frauen* die von Klassismus betroffen sind etc.).

Handlungsstrategien gegen Rassismus und Sexismus



Let`s start a journey...

- Sich mit Rassismus, Sexismus, Diskriminierung, der damit verbundenen Betroffenheit sowie auch den eigenen Privilegien auseinandersetzen kann schmerzhaft und mit Abwehr verbunden sein. Es braucht Geduld und Zeit.
- Wir alle sind in diesen Strukturen aufgewachsen, sind Rassismus und Sexismus „gewohnt“ und haben das Gewohnte lieb gewonnen. Die Sprache, Bücher, Medien, jahrelang praktiziertes Handeln, Traditionen usw. kritisch zu hinterfragen und abzulegen ist schwer und braucht Mut.
- Den Status Quo zu hinterfragen, zu kritisieren und Änderung zu fordern stoßen nicht immer auf Begeisterung und Zustimmung der Umgebung.



Dekolonisieren

- „Wenn wir über Dekolonisieren reden, beschreibt dies zunächst einen **Prozess der Aufhebung von Machtstrukturen**, die sich auf die räumliche Expansion von Europäer_innen und die damit verbundene **soziokulturelle Unterdrückung und ökonomische Ausbeutung** von außereuropäischen Gesellschaften durch Kolonialherrschaft begründen. Es ist wichtig in Deutschland ein **Bewusstsein** dafür zu schaffen, dass Kolonialisierung auch die **nachhaltigen politischen, sozialen und gesellschaftlichen Folgen jenseits der Kolonialzeit umfasst**, und dass postkoloniale Folgen das Verhältnis von Kolonisierten und Kolonisierenden **bis heute** bestimmen.“ (Laja, 2013)

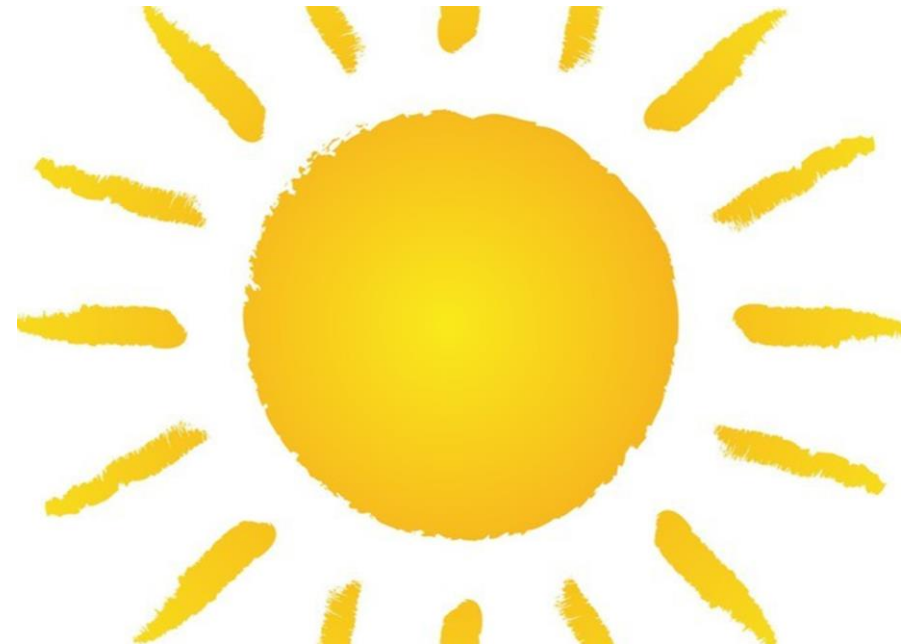
Der Dekolonisierungsansatz

- Für die Soziale Arbeit ist es notwendig Wirkmächtigkeit kolonialer Diskurse zu analysieren, gleichzeitig geht es auch um das Entwickeln von Widerstandsmöglichkeiten (Castro Varela, 2010).
- Perspektiven kolonialisierter Menschengruppen und kolonialisierter Biographien müssen in die Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit eingebunden werden.
- Dazu gehören die Freiheits- und Widerstandskämpfe Schwarzer Menschen und anderer benachteiligter Gruppen.

Diskriminierung im Grundgesetz und AGG

- Diskriminierung ist in Deutschland durch das Grundgesetz auf der Ebene der Verfassung verboten. In Artikel 3, Absatz 3 heißt es: „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse³, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“
- Erst 2006 hat Deutschland, auf Druck der EU, mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) den rechtlichen Schutz vor Diskriminierung gesetzlich verankert. So heißt es in Paragraph 1:

„Ziel des Gesetzes [... ist], Benachteiligungen aus Gründen der ›Rasse‹ oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2018)



Nivedita Prasad | Katrin Muckenfuß |
Andreas Foitzik

Recht vor Gnade

Bedeutung von Menschenrechtsurteilen
für die diskriminierungskritische
Soziale Arbeit

BELTZ JUVENTA

**(Quelle) Menschenrechtsorientierung als
Trägerverantwortung – Powersharing als eine solidarische
Haltung weiterdenken**

Von Andreas Foitzik und Elisabeth Yupanqui Werner

Weiterer Lesetipp im Buch: Was ist Empowerment?

Von Maria Kechaja

Rahmenbedingungen in Vereinen und Organisationen ausgestalten

- zu professioneller diskriminierungskritischer Arbeit gehört das Entwickeln von entsprechenden Leitlinien und Qualitätskriterien als Orientierung für konkretes Handeln
- die Arbeit mit besonders marginalisierten Menschen dürfen nicht die marginalisiertesten Arbeitsbereiche sein
- Einsetzen für nachhaltige Finanzierung statt befristeter Projektförderung
- Träger- und teamübergreifende Zuständigkeiten in den Aufgabenbereichen so klären, das keine Räume entstehen, für die niemand zuständig ist und in denen marginalisierte Adressat*innen allein gelassen werden
- besondere Herausforderungen für Kolleg*innen wahrzunehmen, bei denen in der Arbeit eigene Diskriminierungserfahrungen angetriggert/reproduziert werden



- die ungleiche und diskriminierende Verteilung von Ressourcen und Teilhabenchancen bei den Adressat*innen, sowie Nutzungsbarrieren der eigenen Angebote bewusst wahrzunehmen
- sich institutionsintern, aber auch gegenüber Auftraggeber*innen und Öffentlichkeit für Barrierefreiheit (in einem weiten Sinne) und Nachteilsausgleich stark zu machen
- Interessen der Adressat*innen im Einzelfall zu verteidigen, und den Kolleg*innen, die (u. U. auch öffentlich) Partei ergreifen für die Interessen der Adressat*innen, den Rücken zu stärken – auch und gerade bei Konflikten

- bei der Teamzusammenstellung die Heterogenität gesellschaftlicher Positionierung der Bewerber*innen bewusst in Personalentscheidungen einzubeziehen, um vielfältige Kompetenzen ins Team zu holen, die Repräsentanz von minorisierten Gruppen im Träger zu fördern, aber auch durch eine bewusste Mischung Bündnisse zu ermöglichen. Dies gilt auch und gerade für die Führungskräftegewinnung und -entwicklung.
- den Teams einen Raum zu geben mit Heterogenität einen konstruktiven Umgang zu finden, Räume für Reflexion zu ermöglichen und beispielsweise bei der Auswahl von Supervisor*innen zu berücksichtigen, ob sie auf ein entsprechendes Professionsverständnis und eine machtkritische Perspektive zurückgreifen können

- über die Einführung eines internen Beschwerdesystem eine Kultur der Kritik zu fördern, das Recht auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung damit als Prinzip zu stärken und Beschwerden als Anlass für Qualitätsentwicklung zu nutzen.
- Netzwerke zu erweitern und neben den klassischen Kooperationspartner*innen, neue Akteur*innen in informellen Strukturen als Partner*innen zu gewinnen.
- Zusammenfassend: **Prozesse einer diskriminierungskritischen Öffnung zu initiieren.**

Was tun mit Macht und daraus resultierenden Privilegien?

- Macht ist nicht nur etwas Negatives und Böses. Sie beinhaltet Möglichkeiten und Ressourcen.
- Macht muss reflektiert werden.
- Macht kann geteilt oder abgegeben werden.
- Diskriminierung wirkt sich negativ auf das Zusammenleben aus. Aber wir haben Handlungsoptionen und können uns verbünden!



Mögliche Fragen zur Selbstreflexion

- Wie bin ich positioniert?
- Wie heterogen ist mein Verein/meine Organisation?
- Wie wirken wir nach außen?
- Wo sehe ich meine Rolle?
- Wie spreche ich über Adressat*innen?
- Haben alle Menschen Zugang zu unseren Angeboten?
- Wie spreche ich mit Adressat*innen?
- Wie denke ich über Adressat*innen?
- Welche Handlungsspielräume habe ich?
- Wann und wie wirkt sich meine Positionierung/mein Denken/mein Sprechen etc. auf die meine Arbeit aus?



Weiterführende Links und Quellen

Sexismus:

<https://www.bpb.de/shop/lernen/weitere/219540/flyer-sexismus-begegnen>

<https://www.bpb.de/apuz/178658/sexismus>

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/Leitfaden_Was_tun_bei_sexueller_Belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=3

<https://lesmigras.de/lesmigras-home.html>

Rassismus:

<https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2020-10/sexueller-missbrauch-kongolesinnen-hilfsorganisation-metoo-5vor8>

<https://taz.de/MeTwo-Berichte-zu-Rassismus/!5520478/>

<https://www.youtube.com/watch?v=NcnstT6cjgQ>

Antidiskriminierung

<https://www.antidiskriminierung.org/>

<https://adis-ev.de/>

TED-TALK mit Tarana Burke:

https://www.ted.com/talks/tarana_burke_me_too_is_a_movement_not_a_moment?language=de

Netzwerk Rassismusfreies Bayern:

<https://www.rassismusfreies-bayern.net/>

Empowerment:

<https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/publikationen/einen-gleichwertigkeitszauber-wirken-lassen/>

https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/dossier_empowerment.pdf

Politische Mädchen*arbeit:

<https://www.lag-maedchenpolitik-bw.de/>

Literaturtipps zu den Themen Rassismus, Empowerment, Schwarze Frauen*bewegung

(und für alle, die Geschenke für Kinder & Jugendliche und/oder Material für Kindergärten/Schulen etc. suchen:

https://tebalou.shop/?gclid=EAlaIQobChMIpO2BtN767AIVFc93Ch1wdgO2EAYASAAEgLcrPD_BwE, <https://diversity-spielzeug.de/>)

„Einen Gleichwertigkeitszauber wirken lassen...“. Empowerment in der offenen Kinder- und Jugendarbeit verstehen, Berlin: Amadeu Antonio Stiftung.

Ani, E. (2004). Die Frau, die Mut zeigt – der Verein ADEFRA. Schwarze Deutsche Frauen/Schwarze Frauen in Deutschland e.V. In: Antidiskriminierungsbüro Köln (ADB) (Hrsg.), The Black Book. Deutschlands Häutungen, S. 145-149. London: IKO-Verlag für Interkulturelle Kommunikation.

Bergold-Caldwell, D. Modupe, L. (2015). Schwarzer Feminismus als Werkzeug gegen rassistische Ordnungen. In: Bergold, Caldwell, D. Digoh, L. Haruna-Oelker, H. Nkwendja-Ngnoubamdjum, C. Ridha, C. Wiedenroth-Coulibaly, E. (Hrsg.), Spiegelblicke. Perspektiven Schwarzer Bewegung in Deutschland, S. 229-232. Berlin: Orlanda Verlag

Bollwinkel, Tsepo (2019). Empowerment. Practical Black Consciousness, Marginalised Peoples Advocacy and LGBTIQ Human Rights Work. Abgerufen von: <http://tsepo-bollwinkel-empowerment.de/>

Can, H. (2013). Empowerment aus der People of Color Perspektive. Reflexionen und Empfehlungen zur Durchführung von Empowerment-Workshops gegen Rassismus [PDF-Datei]. Berlin: Land Berlin. Abgerufen von: https://www.eccar.info/sites/default/files/document/empowerment_webbroschuere_barrierefrei.pdf

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine. In: The University of Chicago Legal Forum 139, S. 139-167.

Fanon, F. (2002). Black skin, white masks. New York: Grove Press.

Freire, Paulo (1996). Pedagogy of the Oppressed. London: Penguin Books.

Hill Collins, P. (2002). Black Feminist Thought. Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment. 2. Auflage. Great Britain: Taylor & Francis e-Library

hooks, b. (1989). Talking back. Thinking feminist. Thinking black. USA: South End Press.

Kechaja, M. (2019). Was ist Empowerment? In: Foitzik, A. Hezel, L. (Hrsg.), Diskriminierungskritische Schule. Einführung in theoretische Grundlagen, S. 77-83. Weinheim: Beltz.

Kejacha, M., & Jackson, J. (2016). Worte, es zu sagen... Anregungen für eine diskriminierungsfreie Sprache [PDF-Version]. In Vielfalt verankern. Handreichung und Methodensammlung für Gruppenleitungen, die mit Jugendlichen zu gender, geschlechtlicher Vielfalt und vielfältigen Lebensformen arbeiten, S. 17–22. Stuttgart: LAG Mädchenpolitik Baden-Württemberg. Abgerufen von <http://genderqualifizierungsoffensive.de/ggo/formate-angebote/train-the-trainer-und-handreichung/Vielfalt-verankern.pdf>

Kilomba, G. (2010). Plantation Memories. Episodes of Everyday Racism. 2. Auflage. Münster: Unrast Verlag.

Madubuko, N. (2016). Empowerment als Erziehungsaufgabe: Praktisches Wissen für den Umgang mit Rassismuserfahrungen. 1. Auflage. Münster: Unrast-Verlag.

Melter, C. Mecheril, P. (2011). Rassismuskritik Band 1: Rassismustheorie und – forschung. 2. Auflage. Schwalbach: Wochenschau Verlag.

Mysorekar, L. (2016). Widerstand. Poesie des Überlebens. In: Nghi Ha, K. Laure al-Samarai. Mysorekar, S. (Hrsg.), re/visionen. Postkoloniale Perspektiven von People of Color auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland, S. 339-345. Münster: Unrast Verlag.

Ogette, Tupoka. Exit racism.

Piesche, P. (2012). Euer Schweigen schützt euch nicht. Audre Lorde und die Schwarze Frauenbewegung in Deutschland. Berlin: Orlanda Frauenverlag.

Rommelspacher, B. (2011). Was ist eigentlich Rassismus? In Rassismuskritik. 2 Auflage, S. 25–38. Schwalbach/Ts: Wochenschau Verlag.

Rotter, P. V. Haschemi, A. G. (2016). „Einen Gleichwertigkeitszauber wirken lassen...“. Empowerment in der offenen Kinder- und Jugendarbeit verstehen. In (Hrsg): Amadeu Antonio Stiftung. Berlin: Amadeu Antonio Stiftung.

Sow, N. (2009). Deutschland Schwarz Weiss. Der alltägliche Rassismus. 2. Auflage. München: Wilhelm Goldmann Verlag.

Kontakt bei weiteren Fragen oder Anliegen:

Josephine Jackson

adis e.V. – Antidiskriminierung ·
Empowerment · Praxisentwicklung

Aixerstraße 12, 72072 Tübingen

josephine.jackson@adis-ev.de

