



## Verhaltenskodex

Auf der diesjährigen GEWolution kommen ganz unterschiedliche Mitglieder der GEW aus ganz Deutschland zusammen, sowie Referent\*innen, und Begleiter\*innen, unter denen auch Kinder sind. Diese Diversität ist gewollt und eine große Bereicherung für die Veranstaltung. Dazu müssen sich alle wohl und sicher genug fühlen, um sich auch beteiligen zu wollen. Deswegen bitten wir, die Organisator\*innen, Euch Teilnehmer\*innen darum, gemeinsam mit uns **Verantwortung für ein positives Miteinander** zu übernehmen.

Zur Unterstützung hat die Orga-Crew diesen *Verhaltenskodex* erarbeitet. Er soll uns allen helfen, Elemente einer möglichst **barrierearmen** und **diskriminierungssensiblen** Veranstaltung im Blick zu behalten und diese somit aktiv mitzugestalten.

### Wie wollen wir auf der GEWolution miteinander umgehen?

Wir erwarten von allen Beteiligten und Teilnehmer\*innen der Konferenz einen **achtsamen** und **respektvollen** Umgang miteinander. Wir wünschen uns ein Klima, in dem alle zu Wort kommen, und wir voneinander lernen können. Außerdem achten wir die **individuellen Grenzen** anderer. Wir möchten Teilnehmer\*innen insofern auch dazu ermutigen, eigene Grenzen deutlich zu kommunizieren. Unterschiedliche Perspektiven und Wissensbestände sollen produktiv zusammengeführt werden. Wir hören einander respektvoll zu und lassen uns gegenseitig ausreden. Wir sind offen für unterschiedliche Positionen, solange darin keine Diskriminierungen oder Grenzüberschreitungen ausgedrückt werden.

Für den Fall, dass es vor Ort zu einer Konfliktsituation kommt, könnt ihr das **Awareness-Team** jederzeit ansprechen! Auf diese Weise schaffen wir Bedingungen, um auf Konfliktsituationen und Diskriminierung reagieren zu können. Das Awareness-Team bietet **Unterstützung für Betroffene** an, zum Beispiel durch Gespräche in einem separaten Raum, und kann – im Rahmen ihrer Möglichkeiten und Ausbildung – bei Auseinandersetzungen zwischen den involvierten Personen vermitteln. Wir als Orga-Crew stehen während der Veranstaltung im Austausch mit dem Awareness-Team.

Bei rassistischer, antisemitischer, sexistischer, ableistischer und/ oder homo-/transphober Diskriminierung sind wir ohne Einschränkung **solidarisch** mit der betroffenen Person oder Gruppe. Diese hat immer das letzte Wort darüber, ob Hilfsangebote benötigt oder wahrgenommen werden sollen. Diskriminierendes und grenzüberschreitendes Verhalten hat Konsequenzen für handelnde Personen, die von einem Gespräch bis zum Ausschluss von der Veranstaltung reichen können.

**Hinweis:** Die Orga-Crew ist sensibilisiert für bestimmte Diskriminierungsformen, aber deren Mitglieder ausdrücklich keine Therapeut\*innen oder anderweitig professionell ausgebildete Mediator\*innen o.Ä.. Wir verstehen uns insofern als solidarischen Beistand und versuchen nach bestem Wissen und Gewissen, Lösungen im Sinne der Betroffenen zu finden.

Das Awareness-Team stellt sich auf der GEWolution selbst mit Ihren Expertisen vor.



## Was bedeutet für uns eigentlich „Awareness“?

Das Wort „Awareness“ kommt aus dem Englischen und bedeutet so viel wie „**Bewusstsein**“ oder auch „Informiert Sein“ über etwas. Bei zugehörigen Konzepten geht es in erster Linie darum, gemeinsam die **Voraussetzungen für ein achtsames und respektvolles Miteinander** zu schaffen. Vielfalt soll als Wert an sich betrachtet, und aktiv ein für alle möglichst sicherer Raum geschaffen werden. Dieser kann je nach Zusammensetzung und Ziel unterschiedlich ausgestaltet sein, im Kern zielen die Bemühungen jedoch auf Selbstreflexion und eine Offenheit gegenüber den Erfahrungen anderer.

In diesem Sinne möchten wir auch dafür sensibilisieren, dass Gesellschaften in vielerlei Hinsicht von Machtverhältnissen geprägt sind und Personen darin aufgrund unterschiedlicher Merkmale bevorteilt (Privilegierung) und/oder benachteiligt werden (Diskriminierung). Da wir alle in irgendeiner Form von gesellschaftlichen Vorstellungen sowie deren medialer Aufbereitung umgeben und geprägt sind, können unreflektierte Vorurteile, ehrliches Unwissen, Sprachbarrieren o.Ä. auch unbeabsichtigt zu verletzenden Situationen führen. Niemand ist frei davon, andere zu diskriminieren!

Zu beachten ist, dass **Diskriminierungssituationen** so subtil sein können, dass sie für Nicht-Betroffene schwer zu erkennen sind. Für Angehörige strukturell diskriminierter Gruppen sind diese Situationen jedoch eine **alltägliche Belastungsprobe** von Kommunikation und Zusammenarbeit. Es ist deswegen wichtig, dass wir die Schilderungen unseres Gegenübers ernst nehmen, auch wenn wir diese nicht unbedingt sofort oder vielleicht nur teilweise nachvollziehen können.

Es lassen sich unterschiedliche Merkmale bzw. Kategorien beschreiben, aufgrund derer Menschen (teilweise auch situationsbedingt) privilegiert oder benachteiligt sein können, das sind üblicherweise *Klasse*, Bildungsstand, geografische Herkunft, Geschlecht und Sexualität, Hautfarbe, Gesundheitszustand oder Alter. Privilegien haben großen Einfluss darauf, wer ernst genommen wird, wer Deutungs- und Entscheidungsmacht hat, oder wem wie lange zugehört wird.

Die Auseinandersetzung mit Awareness ist ein **Prozess**, welcher auch in der GEW begonnen hat. Wir freuen uns über Hinweise, Feedback und Kritik zu unserer Vorgehensweise und Umsetzung im Rahmen der GEWolution.

### Wichtige Telefonnummer:

Polizei:	110
Rettungswagen:	112
Ärztlicher Notdienst:	116 117
Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen:	116 016
Kinder- und Jugendtelefon:	116 111 (Nummer gegen Kummer)
Deutsche Depressionshilfe:	0800 1110 1111
Hilfetelefon sexueller Missbrauch:	0800 2255 530
Hilfetelefon Gewalt an Männern:	0800 123 9900