

AStA

Awareness-

Konzept

<https://asta-due.org/>
oeffentlichkeit@asta-due.org
Instagram: @asta_uni_due
Telegram: AStAdue

Inhalt

1. Einleitung:.....	2
2. Definition von Awareness	2
2.1 Was möchte der AStA mit dem Awareness-Konzept erreichen?.....	2
3. Organisatorisches	2
3.1 Veranstaltungstypen und Awareness-Personal.....	2
3.2 Awareness-Personal:	3
3.3 Anzahl des Awareness-Personals:	3
3.4 Rückzugsort (Awareness-Raum)	3
3.5 Erreichbarkeit und Erkennbarkeit des Awareness-Personals:	4
3.7 Aushänge	4
4. Schichtablauf (Awareness-Personal).....	4
4.1 Vor Schichtbeginn:.....	4
4.2 Schicht	5
4.3 Schichtende	5
5. Arbeitsweise des Awareness-Personals	5
5.1 Allgemein liegt der Fokus auf der betroffenen Person.....	5
5.2 Verschwiegenheit/Datenschutz	5
5.3 Intervenieren.....	6
5.4 Ausschluss von der Veranstaltung.....	6
5.5 Umgang mit Drogenkonsum:	6
5.6 Zusammenarbeit mit Securities	6
5.7 Bei Vermutung von Gewalt.....	7
5.8 Polizei	7
5.9 Eigene Grenzen	7
5.10 Hilfreiche Sätze für den generellen Erstkontakt.....	7
5.11 Um herauszufinden, was die betroffene Person möchte, können wir verschiedene Vorschläge machen.....	7
6. Glossar für diskriminierungsarme Sprache.....	8
7. Quellen.....	13

1. Einleitung:

Der Asta der Universität Duisburg-Essen möchte eine Atmosphäre bieten, in der sich grundsätzlich alle wohlfühlen können und persönliche Grenzen gewahrt werden. Wir möchten uns aktiv gegen jede Form von Diskriminierung positionieren. Daher ist Awareness für uns ein wichtiger Bestandteil von AStA-Veranstaltungen.

Wir wollen eine Struktur entwickeln, in der jegliche Form von übergriffigem Verhalten keinen Platz hat. Wir möchten solch ein Verhalten benennen und ihm aktiv entgegenwirken. Es soll ein Bewusstsein entstehen, dass Rassismus, Antisemitismus, Ableismus, Sexismus, Queerfeindlichkeit, Klassismus, Faschismus bei uns keinen Platz haben.

2. Definition von Awareness

Awareness beschreibt ein Konzept, welches sich mit der Missachtung von körperlichen, psychischen und persönlichen Grenzen bis hin zu Gewalt in öffentlichen Räumen auseinandersetzt.

Nur durch das Vorhandensein dieser Strukturen können wir und Besucher*innen eine Haltung und Praxis entwickeln, die Diskriminierung und anderen Formen von Gewalt entgegenwirkt.

Awareness bedeutet einen wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander zu haben, Verantwortung für sich selbst und füreinander zu übernehmen.

Wie kann ich auf mich selbst achten, mich empowern, mich reflektieren, meine Haltung und mein Handeln verändern? Wie gelingt es mir, andere wahrzunehmen? Wie gelingt es mir, meine gesellschaftliche Position im Verhältnis zu anderen bewusst zu machen? Wie gelingt es mir, die Grenzen und Bedürfnisse anderer Menschen zu achten?

2.1 Was möchte der AStA mit dem Awareness-Konzept erreichen?

Wir möchten ein Tiefenverständnis und eine Haltung etablieren, in der diskriminierende Strukturen ständig benannt werden. Daher soll Awareness über Veranstaltungen hinausgehen.

3. Organisatorisches

3.1 Veranstaltungstypen und Awareness-Personal

Es gibt unterschiedliche Arten von Veranstaltungen.

- **Veranstaltungstyp A:** Musik, Dauer nach 0 Uhr, Tanzveranstaltung, Thekenbetrieb, Alkoholkonsum, große Personenanzahl erwartet

- **Veranstaltungstyp B:** alltägliche Veranstaltungen zum Beispiel Filme-Abend, Pubquizze, ...
- **Veranstaltungstyp C:** Großveranstaltungen wie die Semester-Opening-Party und das Campusfest

Bei **allen** AStA-Veranstaltungen soll auf Awareness geachtet werden.

Bei Veranstaltungstyp A und C muss es Awareness-Personal geben.

Bei Veranstaltungstyp B achten die Referent*innen des AStAs auf Awareness.

3.2 Awareness-Personal:

Bei Veranstaltungen von Typ A und Typ C muss Awareness-Personal da sein. **Ohne** Awareness-Personal findet keine Veranstaltung von Typ A und C statt.

Die Veranstaltung geht nur so lange, wie Awareness-Schichten besetzt sind. Im Idealfall soll der AStA die Schichten besetzen. Falls dafür keine Ressourcen vorhanden sind, werden die Schichten mit externen Personen besetzt. Externes Awareness-Personal wird vergütet.

3.3 Anzahl des Awareness-Personals:

Bei Veranstaltungstyp A: Das Awareness-Personal muss sich aus drei Personen zusammensetzen. Mindestens eine Person ist eine FLINTA*-Person.

Bei Veranstaltungstyp B: Es soll mindestens eine AStA-Referent*in anwesend sein, um auf Awareness zu achten. Davon muss mindestens eine Person eine FLINTA*-Person sein.

Bei Veranstaltungstyp C: Die genaue Anzahl des Awareness-Personals ist von der zu erwarteten Personenanzahl abhängig. Das Awareness-Personal muss sich aus **mindestens** 4 Personen zusammensetzen, wobei die Hälfte davon FLINTA*-Personen sein müssen.

3.4 Rückzugsort (Awareness-Raum)

Für Betroffene gibt es immer einen **Rückzugsort**, den Awareness-Raum. Bei allen Veranstaltungstypen.

Voraussetzungen für den Awareness-Raum:

- Nur das Awareness-Personal nutzt bei der Veranstaltung den Zugang zu dem Raum.
- Vorher sollen Obst/Traubenzucker und Getränke bereitgestellt werden.
- Liste mit Notfallnummer in Reichweite.
- Erste Hilfe Kasten
- Der Raum sollte gemütlich und einladend hergerichtet werden.

Der Awareness-Raum kann zum Beispiel sein:

- Freiraum
- Besprechungsraum

3.5 Erreichbarkeit und Erkennbarkeit des Awareness-Personals:

Das AP ist auf Partys durch rote Lichter, die am Körper getragen werden sollen, erkennbar. Auf Partys ist das AP über das Awareness-Handy erreichbar.

3.7 Aushänge

Aushänge sollen an jeder Kabine auf den Toiletten angebracht werden (DIN A4). Innerhalb der Räumlichkeiten sollen die Aushänge gut sichtbar in DIN A3 hängen. Zusätzlich sollen an den FLINTA*-Toiletten Plakate angebracht werden, die erklären, wofür diese stehen.

Auf den Aushängen müssen Notrufnummern und die Kontaktmöglichkeit zum Awareness-Personal stehen.

4. Schichtablauf (Awareness-Personal)

4.1 Vor Schichtbeginn:

Das AP muss 30 Minuten vor Schichtbeginn da sein.

Das Awareness-Personal muss sich bei der Thekenschicht (und den Securities) vorstellen und auf seine Funktion auf Partys hinweisen.

Die Thekenschicht ist auch immer Ansprechpartner*in für Besucher*innen. Sie kann ihnen anbieten hinter die Theke zu kommen. Die Betroffenen sollen gefragt werden, was sie möchten. Wenn sie diskret die Veranstaltung verlassen wollen, soll dem Wunsch nachgekommen werden und ein Taxi gerufen werden. Wenn Unterstützung erwünscht ist, soll das gerufen werden oder die betroffene Person bei Bedarf zum AP gebracht werden.

Die Thekenschicht (und die Securities) müssen die Nummer des Awareness-Handys haben.

Vor Schichtbeginn muss gecheckt werden, ob Erreichbarkeit und Erkennbarkeit gegeben ist (Aushänge, Handy, Lichter). Um den organisatorischen Teil (Materialcheck, Aushänge, Rückzugsraum) kümmert sich das AP (falls extern) zusammen mit einer Person des AStAs.

4.2 Schicht

Beginn der Veranstaltung:

Eine Person sollte am Einlass auf das Vorhandensein vom Awareness-Personal hinweisen und für Nachfragen bereitstehen.

Während der Veranstaltung:

Das AP soll

- sich Überblick über die Gesamtsituation bei der Veranstaltung (Stimmung, Fülle) verschaffen.
- präsent sein und sich auf dem Gelände bewegen.
- jederzeit ansprechbar für Menschen, die eine Grenzüberschreitung erlebt haben oder sonstigen Redebedarf haben, sein. (→reaktiv!)
- sich mit den anderen APs absprechen.

Es ist sinnvoll, wenn sich während der Veranstaltung immer eine Person im Thekenbereich aufhält

4.3 Schichtende

Der Raum der als Awareness-Raum gedient hat, muss so hinterlassen werden, wie er vorgefunden wurde.

Das Awareness-Personal sollte sich Zeit nehmen, um die Veranstaltung und Schicht zu reflektieren und den AStA Referent*innen ggf. ein Feedback geben.

5. Arbeitsweise des Awareness-Personals

5.1 Allgemein liegt der Fokus auf der betroffenen Person

Wir stellen das subjektive Erleben und Erlebte nicht in Frage, zeigen Verständnis und erfragen keine unangenehmen Details.

Betroffene haben die Definitionsmacht. Sie erzählen das, was sie können und wollen und werden von uns darin unterstützt, ihre Bedürfnisse zu formulieren.

Wir sind **keine** Detektiv*innen oder Moralpolizei.

Da Freund*innen ggf. eine wichtige Ressource für die betroffene Person darstellen, können sie in den Prozess einbezogen werden, z.B. als Begleitung in den Awareness-Raum.

5.2 Verschwiegenheit/Datenschutz

Mit Infos geht das AP sensibel um. Wir verpflichten uns zur **Verschwiegenheit**.

Konflikte, persönliche Infos, Wahrnehmungen von Betroffenen können und müssen teilweise im Awareness-Team (anonymisiert, wenn nicht anders gewünscht) geteilt werden.

Eine Verbreitung darüber hinaus, z.B. in den eigenen Freund*innenkreis, ist inadäquat.

5.3 Intervenieren

Aktives Intervenieren kann nötig sein, wenn ihr den Eindruck habt, dass es einer Person nicht gut geht. Aktives Intervenieren bedeutet hier: Ein Unterstützungsangebot machen.

Bei Ablehnung des Unterstützungsangebot soll das AP sich zurückziehen und es akzeptieren. Dies gilt auch bei selbstgefährdendem Verhalten.

Bei akut selbstgefährdendem Verhalten berät sich das AP gemeinsam oder mit anderen Personen des AStAs.

5.4 Ausschluss von der Veranstaltung

Wenn eine Person die Party verlassen soll, wird die Security (falls vorhanden) oder die Thekenschicht/AStA Referent*in hinzugezogen.

Das AP schmeißt **nicht** aktiv raus!

5.5 Umgang mit Drogenkonsum:

Im Rahmen von Veranstaltungs-Awareness werden wir auch mit Drogenkonsum konfrontiert sein: Wenn es Menschen in Folge von Drogenkonsum nicht gut geht, können ein ruhiger Ort, Gesprächspartner*innen und Wasser/Obst helfen.

Kann das Awareness-Team die Situation nicht einschätzen, weil Menschen z.B. nicht ansprechbar sind, sollte der Rettungsdienst gerufen werden (112, nicht 110). Der Verdacht bzw. das Wissen über Drogenkonsum sollte *nicht telefonisch* gegen über der Leitstelle geäußert werden, um die betroffene Person zu schützen; den eintreffenden Sanitäter*innen MUSS die Information aber auf jeden Fall gegeben werden!

5.6 Zusammenarbeit mit Securities

AP sollen im Fall von Auseinandersetzungen **ohne** körperliche Gewalt hinzugezogen werden.

Bei Fällen mit körperlicher Gewalt soll die Security dem Awareness-Team eine Info zukommen lassen, da dies Auswirkungen auf die Gesamtstimmung der Veranstaltung haben.

5.7 Bei Vermutung von Gewalt

Wenn wir uns Sorgen machen, dass die Person Gewalt ausgesetzt ist, können wir beispielsweise fragen:

„Wenn du jetzt nach diesem Gespräch gehst, bist du dann eventuell weiter der konkreten Gewalt oder Bedrohung ausgesetzt?“

Oft reicht schon ein Unterstützungsgespräch, in dem die betroffene Person einfach loswerden kann, was ihr passiert ist und sie Empathie erfährt. Oder einen Ort zum Runterkommen. Oder sie möchten aktiv werden, handeln und sich gegen sexistische Diskriminierung wehren, mit der gewaltausübenden Person reden oder sie möchte, dass die Awareness-Personen das für sie übernehmen.

5.8 Polizei

Einschätzen, ob die Polizei gerufen werden soll. Dabei sollte der Hintergrund der Täter*in/des Opfers bewusst sein.

5.9 Eigene Grenzen

Achtet auch auf eure eigenen Grenzen. Wenn ihr das Gefühl habt, persönlich oder als AP einer Situation nicht gewachsen zu sein, zögert nicht, Hilfe (auch bei Referent*innen) zu holen. Das ist in Ordnung, solange dies kommuniziert wird.

5.10 Hilfreiche Sätze für den generellen Erstkontakt

„Was kann ich für dich tun?“

„Wie kann ich dir helfen?“

5.11 Um herauszufinden, was die betroffene Person möchte, können wir verschiedene Vorschläge machen

- „Möchtest du vielleicht erstmal zur Ruhe kommen und dich ausruhen?“
- „Möchtest du darüber sprechen?“
- „Soll eine*r dir was zu Essen oder Tee holen?“
- „Möchtest du eine*n Freund*in anrufen, damit sie kommt und dich abholt? oder soll ich ein Taxi rufen?“

Wir fragen **nicht**: „Was ist passiert?“ oder „Erzähl mal, was passiert ist.“

6. Glossar für diskriminierungsarme Sprache

Dieses Glossar dient als Orientierungshilfe auf dem Weg zu einer diskriminierungssensibleren Sprache. Wir haben uns dafür an der Arbeit anderer Aktivist*innen und Expert*innen orientiert (s. weiterführende Hinweise). Dieses Glossar ist weder vollständig noch erhebt es Anspruch auf Allgemeingültigkeit. Viele Begriffe werden von Menschen unterschiedlich definiert oder anders benutzt als hier. Falls ihr daher Erklärungen nicht eindeutig oder verkürzt findet, teilt uns das gerne mit.

Ableismus

Ableismus bezeichnet die Diskriminierung von be*hinderten Menschen/ Menschen mit Behinderungen/ Beeinträchtigungen. Menschen wählen unterschiedliche Selbstbezeichnungen. Das Sternchen in be*hindert weist darauf hin, dass es sich um eine gesellschaftliche Kategorie handelt - in Abgrenzung zu biologistischen Zuschreibungen.

BIPoC (Black, Indigenous, People of Colour)

BIPoC ist eine positiv besetzte, politische Selbstbezeichnung rassistisch diskriminierter Personen. Sie beschreibt einen gemeinsamen Erfahrungshorizont, den Menschen teilen, die nicht weiß sind. Dieser entsteht z.B. durch nicht zugestandene Privilegien. Mit diesem Ausdruck wird nicht (primär) Hautfarbe beschrieben.

Care-Arbeit

Care-Arbeit meint Fürsorge, fürsorgliche Praxis oder Sorgearbeit. Der Begriff fungiert als sensibilisierendes Konzept zur Kategorisierung von Sorge sowie als Analyseinstrument, das auf die Kritik der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung und der kapitalistischen Produktionsverhältnisse gerichtet ist.

Cis

Als cisgender werden Personen bezeichnet, deren Geschlechtsidentität mit dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt (cis Mann oder cis Frau)

Critical Whiteness/ kritisches Weißsein

Wissenschaftlicher sowie politischer Ansatz, der die Figur des Weißen in der Gesellschaft und im wissenschaftlichen Diskurs wahrnehmbar macht. Critical Whiteness versucht bewusst zu machen, dass Weiß zu sein in unserer Gesellschaft immer noch als Norm verstanden wird und alles andere als eine Abweichung von ebendieser Norm. Kritisches Weißsein will das sichtbar machen, hinterfragen und ändern.

Empowerment

Empowerment bedeutet „sich stärken“: Stärkung gegen Diskriminierungserfahrungen, das Kennenlernen eigener Kräfte und wie sie nutzbar gemacht werden können.

Fehlerfreundlichkeit

Fehler zu begehen ist Teil des Prozesses beim Versuch diskriminierungskritisch zu leben. Ein fehlerfreundlicher Umgang mit sich selbst, eine gegenseitige Unterstützung und Wertschätzung aller Versuche ist hierbei hilfreich. Dies gibt Kraft und Motivation sich weiter auszuprobieren und für Themen einzusetzen, die für alle wichtig sind.

FLINT*/FLINTA/FINTA

Frauen, Lesben, inter*-, nichtbinäre und trans*-Personen. Es handelt sich um einen Sammelbegriff für Personen mit Sexismuserfahrung.

Auch geläufig sind FLINTA (A für Agender) oder FINTA (da lesbisch eine sexuelle Orientierung und kein Gender ist).

Gender

Im Englischen unterscheidet der Begriff Geschlecht zwischen „sex“, d.h. dem biologischen Geschlecht und „gender“, d.h. dem sozialen oder kulturellen Geschlecht. Da das Deutsche diese Unterscheidung nicht macht, wurde der Begriff übernommen, um die gesellschaftliche Konstruktion der Geschlechter deutlich zu machen.

Inter*

Menschen, die mit körperlichen Merkmalen geboren werden, die medizinisch als „geschlechtlich uneindeutig“ gelten. Der Begriff Intersexuell wird von vielen Inter*Personen abgelehnt, da Intersexualität keine sexuelle Orientierung ist, sondern eine körperliche Gegebenheit beschreibt.

Kritisches Weißsein/ Critical Whiteness

Wissenschaftlicher sowie politischer Ansatz, der die Figur des weißen in der Gesellschaft und im wissenschaftlichen Diskurs wahrnehmbar macht. ‚Critical whiteness‘ versucht die Figur des weißen seiner zentralen, normstiftenden Position zu entheben und das ‚weißsein‘ als unsichtbaren Maßstab für ‚Nicht-weiße‘ sichtbar zu machen und kritisch zu befragen.

LGBTQI*

Abkürzung für Lesbian (Lesbisch), Gay (Schwul), Bisexuell, Trans*, Queer und Inter*. Eine Sammelbezeichnung für Personen, die von patriarchalen und heteronormativen Geschlechterverhältnissen unterdrückt werden.

Nichtbinär/Nonbinary

Drittes Geschlecht. Dieses kann neutral sein, kein Geschlecht oder zwischen mehreren Geschlechtern hin und her wechseln. Einige nichtbinäre Menschen identifizieren sich als trans*-Personen.

Paternalismus

Eine Haltung und Praxis, die als Eingriff in die persönliche Freiheit und Autonomie einer Person (oder einer Gruppe von Personen) mit einer wohlthätigen oder schützenden Absicht verstanden wird. Meist negativ verwendet.

Patriarchat

Weltweit vorherrschendes System der Unterdrückung und Ausbeutung von nicht cis-männlichen Personen auf allen Ebenen des gesellschaftlichen Lebens.

PoC (People of Colour)

Politische Eigenbezeichnung für Menschen, die nicht Weiß sind und Rassismus erfahren. PoC schließt Schwarze Menschen mit ein, ist aber nicht gleichbedeutend mit Schwarz.

QUEER

Sammelbegriff für Personen, deren geschlechtliche Identität und/oder sexuelle Orientierung nicht heteronormativen Begriffen entspricht. Das Adjektiv ‚queer‘ wird auch verwendet, um Bewegungen und Dinge zu bezeichnen, die mit queeren Menschen in Verbindung stehen.

Rassismus/ rassistisch

Gewalt- und Unterdrückungssystem, in das wir alle hineingeboren werden.

Die Gesamtheit der sozialen, rechtlichen, politischen, institutionellen und sonstigen Praktiken, die in der Weigerung gründen, eine Gleichheit zwischen den Menschen zu akzeptieren.

Diskriminierungsform, die auf der Überzeugung beruht, dass Menschen aufgrund bestimmter zugeschriebener Zugehörigkeiten unterschiedlich behandelt und bewertet werden können oder sollen. Hierbei wird häufig psychische und körperliche Gewalt angewendet – sowohl von Individuen als auch von gesellschaftlichen Institutionen. Von Rassismus betroffene Menschen entscheiden selbst, was rassistisch ist – und müssen nicht darauf warten, bis weiße Menschen verstehen, warum etwas rassistisch ist. Weiße Menschen halten Rassismus oft für eine persönliche Sache und nicht für ein strukturelles, uns alle betreffendes System.

Safer Space/ schützender Raum

Räume, in die sich Menschen zurückziehen dürfen, die marginalisiert oder diskriminiert werden. Diese Räume sind eine sicherere und sensibilisierte Umgebung für Erfahrungsaustausch. Sicherer, weil es keine vollkommen sicheren Räume gibt.

Schwarz

Politisch korrekte und selbstgewählte Bezeichnung für Schwarze Menschen, bei der das Adjektiv „Schwarz“ großgeschrieben wird, wodurch verdeutlicht wird, dass es sich beim „Schwarzsein“ um ein konstruiertes Zuordnungsmuster handelt und nicht um eine reale Eigenschaft, die auf die Farbe der Haut zurückzuführen ist.

Sexismus

Gewalt- und Unterdrückungssystem, in das wir alle hineingeboren werden. Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. In einer ‚männlich‘ dominierten Gesellschaft zeigt sich Sexismus insbesondere in der Abwertung und Marginalisierung von ‚Frauen‘, trans*-Personen und ‚Weiblichkeit‘ im Allgemeinen. ‚(Cis-)Männlichkeit‘ wird in einem sexistischen System als Norm verstanden, an der alles gemessen wird.

Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt und sexistische Diskriminierung sind keine zufälligen individuellen (Gewalt-)Taten und Handlungen, sondern verankert in den herrschaftsförmigen Geschlechterverhältnissen. Sie basieren auf diesen Machtverhältnissen und sind Ausdruck derselben. Die überwiegende Zahl der Betroffenen sind Frauen, Mädchen, trans* Personen und Inter. Jede 7. Frau hat in ihrem Leben strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt erlebt und 60% der Frauen haben in irgendeiner Weise sexuelle Belästigung erlebt. Die überwiegende Zahl der gewaltausübenden oder diskriminierenden Personen sind Männer.

Toxische Männlichkeit

Das Konzept beschreibt eine in unserer Gesellschaft vorherrschende Vorstellung von Männlichkeit und umfasst Verhalten, Selbstbild und Beziehungskonzepte von Männern sowie kollektive „männliche Strukturen“. Beispiele sind die Annahme, Männer sollten stark sein, nicht weinen, keine Ängste haben etc. Diese Vorstellungen haben schwerwiegende Folgen für Menschen aller Geschlechter.

TRANS*

Menschen, deren Geschlechtsidentität nicht mit dem Geschlecht übereinstimmt, dem sie nach der Geburt zugeordnet wurden.

Trigger

Auslöser für einen Vorgang, der eine Empfindung, ein Symptom (z.B. Schmerz) oder eine Erkrankung auslösen kann, die viel früher entstanden sein kann und daran erinnert.

Weiß/ Whiteness

‚weißsein‘ ist keine biologische Eigenschaft oder reale Hautfarbe, sondern die sozio-politische Konstruktion einer dominierenden, privilegierten Position durch Zuschreibung weißer Überlegenheit. Die Möglichkeiten, Privilegien, Macht oder die Deutungshoheit zu besitzen und seine Realität selbst zu beschreiben, d.h. sich z.B. nicht gezwungenermaßen mit Rassismus auseinandersetzen zu müssen, zeigt an, dass eine Person weiß ist. Es gibt keinen Rassismus gegen weiße.

*

Das * wird auch als Form der geschlechtergerechten Sprache benutzt, beispielsweise "Leser*innen", um auch nicht-binäre Menschen einzuschließen. Hinter Wörtern wie "trans" oder "inter" zeigt das *, dass an das Wort verschiedene Endungen wie "-sexuell", "-geschlechtlich" und "-gender" angehängt werden können.

7. Quellen

Awarenetz (2019): Safer/Braver Spaces. Raumpolitik und Unterstützer*innen*-Initiative gegen (sexualisierte) Gewalt, <https://awarenetz.ch/wp-content/uploads/2020/05/SaferBraver-Spaces-neu.pdf>, zuletzt geprüft am 22.12.2021.

Gender Glossar (2021): Alphabetisches Glossar, <https://gender-glossar.de/glossar/alphabetisches-glossar>, zuletzt geprüft am 22.12.2021.

Migrationsrat Berlin (2021): Begriffsglossar, <https://www.migrationsrat.de/glossary/>, zuletzt geprüft am 22.12.2021.

Prof.*in Dr.*in Swantje Lichtenstein und das feministische, transdisziplinäre Student*innen- Rolling Eyes Collective (2019): Rolling Eyes Glossar, 4. Aufl., Ein Projekt der Hochschule Düsseldorf 2019 Fachbereich Sozial- & Kulturwissenschaften, <https://soz-kult.hs-duesseldorf.de/personen/lichtenstein/Documents/ROLLING%20EYES%20GLOSSAR.pdf>, zuletzt geprüft am 22.12.2021.

Queer Lexikon (2019): Queeres Glossar der Queer Lexikons, www.queer-lexikon.net, zuletzt geprüft am 22.12.2021

Sow, Noah (2018): Deutschland Schwarz Weiß, Norderstedt.

Thompson, Lindsay J.: "paternalism". *Encyclopedia Britannica*, Invalid Date, <https://www.britannica.com/topic/paternalism>, zuletzt geprüft am 21.12.2021.

Wiesental, Ann (2021): Antisexistische Awareness. Ein Handbuch, 2. Aufl, Münster.

Ribitzki, Nadège; Matthias, Jannika; Czempik, Deniz; Wagemann, Christian (2022): Awareness- und Schutzkonzept, Duisburg.