

WISSENSBAUSTEINE

1. Anerkennung
 2. Sprache
 3. Sichtbarkeit
 4. Dokumente
 5. Räume
 - 6. Schutz**
 7. Innovation
 8. Mehrfachzugehörigkeit
 9. Kommunikation
- Extra: Recht

Wir treten verbindlich dafür ein, ein Schutzkonzept für geschlechtliche Vielfalt zu entwickeln, das die Intim- und Privatsphäre und das erhöhte Sicherheitsbedürfnis aller trans*, inter* und nicht-binären Sportler*innen respektiert und beachtet.



Was hat ein Schutzkonzept mit der Teilhabe von trans*, inter* und nicht-binären (TIN) Personen im Sport zu tun?

1. Erhöhtes Schutzbedürfnis von TIN Personen kennen und mitdenken

Şeyda, eine 18-jährige trans Frau ist zu Fuß auf dem Weg zum Badminton-Training. Sie freut sich darauf, ist aber auch etwas nervös. Das Training war früher immer in einer zentral gelegenen Halle und tagsüber. Da die Männergruppe die beliebte Halle jetzt zu dieser Zeit braucht, findet das Training heute das erste Mal in einer anderen Halle am Stadtrand und später am Abend statt. Şeyda hat auf einer Online-Karte gesehen, dass die Halle abgelegen ist und sie, um dahin zu gelangen durch einen unbeleuchteten Park gehen muss. In dem Park hat vor ein paar Woche eine trans* Frau of Color Gewalt erfahren, Şeyda hat davon in der Zeitung gelesen. Deshalb ist ihr bei dem Weg durch den Park noch mulmiger zu Mute als sonst, wenn sie abends alleine unterwegs ist. Als sie endlich an der Halle angekommen ist, ist sie bereits fix und fertig, bevor das Training überhaupt angefangen hat.*

TIN Personen erfahren im Alltag überdurchschnittlich viel Diskriminierung. Zum Beispiel gaben in einer Studie 34 % der befragten trans* Personen an, dass ihnen in den letzten fünf Jahren körperliche Gewalt angedroht wurde oder sie diese erfuhren (FRA, 2015). Bestimmte Gruppen von trans* Personen, v. a. Personen, die auf Grund mehrerer

Diskriminierungsformen gleichzeitig benachteiligt werden, wie trans* feminine Personen of Color, sind besonders gefährdet, Gewalt zu erfahren. Neben der Familie und dem Arbeitsplatz passiert die Gewalt häufig in der Öffentlichkeit (z. B. auf öffentlichen Plätze, in öffentlichen Verkehrsmitteln). Im Beispiel wird deutlich, dass sich dies auch auf die Möglichkeit für TIN Personen, an Sportangeboten teilzuhaben auswirken kann. Şeyda hat die nachvollziehbare Sorge, dass ihr auf dem Weg zur Halle etwas passieren könnte. Dies könnte auch dazu führen, dass sie gar nicht mehr am Training teilnehmen wird.

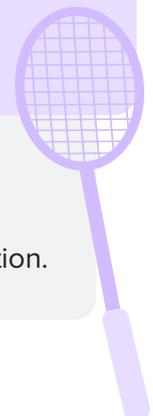


Als Verein Verantwortung für den Schutz von TIN Personen übernehmen

Gefahrenpotentiale für TIN Personen identifizieren: Zu Beginn der Auseinandersetzung mit dem Thema Schutz in eurem Verein könnt ihr euch fragen, welche potentiell gefährlichen Situationen es für TIN Personen in eurem Verein geben könnte. Damit ist nicht nur die Gefahr von physischer Gewalt, sondern auch die Gefahr diskriminierendes Verhaltens (z. B. Beleidigungen, falsches Gendern) gemeint. Neben dem Weg zum Training können beispielsweise alle Situationen, in denen TIN Personen (ungewollt) geoutet werden gefährlich werden, sei es in der Umkleidekabine, auf Toiletten, bei der Ausweiskontrolle usw. (→ WB 4 Dokumente). Um hierfür aufmerksamer zu werden kann es u. a. helfen, Studien oder Erfahrungsberichte zu Gewalt/Diskriminierung von TIN Personen zu lesen.

Prävention ist der beste Schutz vor Gewalt: Der beste Schutz vor Gewalt ist es, zu versuchen, diskriminierende Situationen zu verhindern. Das ist mit Prävention gemeint. Indem ihr die Punkte der Charta umsetzt und Vereinszugehörige dazu schult, könnt ihr bereits viele Situationen vermeiden, die zu Gewalt führen können.

Schutzaufgabe als Verein annehmen: Wenn nur die TIN Personen selbst für ihren eigenen Schutz verantwortlich sind, schafft ihr zusätzliche Barrieren zur Teilhabe im Verein. Strukturen als Einzelne zu verändern und sich immer wieder alleine kreative Lösungen zu überlegen, ist anstrengend und überfordernd. Auch ihr könnt die Gegebenheiten in Parks etc. erst mal nicht ändern. Trotzdem sind Vereinsverantwortliche und alle Mitglieder gefragt, Strukturen zu schaffen, die zum Schutz von TIN Personen beitragen. Zum Beispiel könntet ihr anregen, dass Sportgruppen sich überlegen, wie sie mit aufkommenden potentiell diskriminierenden Situationen (z. B. einem sehr unangenehmen Weg zum Training) gemeinsam umgehen wollen. Um solche Veränderungen auf Vereinsebene anzuregen, können das im nächsten Punkt beschriebene Schutzkonzept und das Benennen von Schutzbeauftragten hilfreich sein.



Schutzkonzepte dienen der Prävention von Gewalt und regeln den Umgang mit Gewalterfahrungen. Es ist ein Zusammenspiel aus Analyse, strukturellen Veränderungen, Vereinbarungen sowie Absprachen und Haltung einer Organisation.

2. Das Fehlen von Konzepten zum Umgang mit Gewalt kann Diskriminierte belasten

Erinnert ihr euch noch an Mo (→ WB 5 Räume) Mo ist nicht-binär, benutzt einen Rollstuhl und wurde beim ersten Training in der Umkleide von Jungs aus einer anderen Sportgruppe ausgelacht. Mo wendet sich mit dieser Erfahrung an den Trainer. Dieser ist etwas ratlos – so einen Fall hatte er noch nie. Gleichzeitig merkt er, dass es Mo belastet und möchte, dass es Mo bessergeht. Deshalb sagt er zu, sich darum zu kümmern. Er spricht auch kurz einen Kumpel aus dem Vorstand an. In der nächsten Vorstandssitzung spricht er den Fall an und alle kommen überein, dass sie so einen Fall noch nicht hatten und Mo deshalb selbst eine Lösung finden soll, z. B. könnte Mo ja das nächste Mal die Frauen-Umkleide benutzen? Als Mo durch den Trainer die Rückmeldung erhält, wird Mo sehr traurig und entscheidet sich, doch lieber den Verein zu wechseln.

Anhand des Beispiels wird deutlich, dass nicht nur die Diskriminierung an sich, sondern auch der (fehlende, unwissende...) Umgang damit für TIN Personen belastend sein kann. Auf Gewalt, Abwertung und Diskriminierung als Verein nicht zu reagieren kann TIN Personen vermitteln, dass sie nicht ernst genommen werden und ihr eigener Schutz dem Verein nicht wichtig genug ist.



Als Verein Schutzkonzepte für den Umgang mit TIN-feindlicher Gewalt entwickeln

Was könnte Teil eines Schutzkonzeptes sein?

Umgang mit schwierigen Situationen: Was aber tun, wenn doch etwas Diskriminierendes passiert? Wie im Beispiel deutlich wird, ist ein zeitnaher Umgang mit der Situation für die Betroffenen wichtig. Auch deshalb empfiehlt es sich, standardisierte Abläufe mit niedrigschwelligen Möglichkeiten der Meldung diskriminierender Vorfälle niederzuschreiben. Beispielsweise könnt ihr feste Schutzbeauftragte festlegen, die im Falle von Diskriminierung auch anonym ansprechbar sind (z. B. per E-Mail) und geschult darin sind, angemessen zu reagieren.

Verhaltenskodex für Mitglieder kommunizieren: Dieser kann beinhalten, wie sie sich bei Diskriminierung, auch als Zeug*in verhalten sollen und wie der genaue Ablauf aussieht, wenn eine diskriminierende Situation öffentlich wird.

Diskriminierte bei der Verarbeitung der Gewalt unterstützen: Schließlich könnt ihr Diskriminierte unterstützen, indem ihr ihnen die Möglichkeit gebt, diskriminierende Situationen zu verarbeiten. Erstellt beispielsweise Listen von Beratungsstellen für

Diskriminierung in eurer Umgebung und stellt diese euren Mitgliedern zur Verfügung. Wie bei allen Wissensbausteinen lohnt es sich auch hier, verbindlich festzulegen, wer das Schutzkonzept bis wann entwickelt und welche Beteiligungsmöglichkeiten es hierbei für alle Vereinsmitglieder gibt.



Fragen zum Weiterdenken

- Was wünschen sich eure Mitglieder zum Thema „Umgang mit Diskriminierung“?
- Welche Gefahrenpotentiale/ Risiken für Diskriminierung seht ihr aktuell in eurem Verein?
- In welchen konkreten diskriminierenden Situationen seid/wart ihr unsicher, wie ihr damit umgehen sollt?

Zum Weiterlesen:

LesMigraS: Unterstützung geben. 2011. Online:

https://lesmigras.de/wp-content/uploads/2021/06/LM_Broschuere_Tapesh_UnterstuetzungGeben.pdf



2021 Seitenwechsel e.V.
charta.seitenwechsel-berlin.de
tin-strukturen@seitenwechsel-berlin.de

Ein Projekt von



Gefördert im
Teilhabeprogramm
von der
Senatsverwaltung
für Inneres und Sport

