

## Antrag INI02: Awarenesskonzept

Antragsteller*in:	Jusos Darmstadt-Stadt, Jusos Gießen, Jusos Frankfurt
Status:	angenommen
Sachgebiet:	INI - Initiativanträge

1 Weiterleitung an: SPD-Bezirksparteitag, Landeskonferenz Jusos Hessen

### 2 1. Einleitung

3

4 Wir Jusos verstehen uns als queerfeministischer und antirassistischer  
5 Richtungsverband. Das bedeutet: Jegliche Art von Diskriminierung wird von uns weder  
6 toleriert noch unbeantwortet gelassen. Wir setzen uns aktiv gegen die Herabwürdigung  
7 marginalisierter Gruppen ein. Daher wollen wir nicht nur reaktiv (nachträglich),  
8 sondern im besten Falle präventiv (vorsorglich) handeln. Dafür müssen wir ein  
9 sicheres Umfeld, sogenannte Safer Spaces, für alle Verbandsmitglieder bauen.

10

11 Ganz besonders in einer Zeit, in der rechte Parteien und deren Wähler\*innen offen  
12 marginalisierte Menschen angreifen, in Gendern in öffentlichen Einrichtungen verboten  
13 wird, müssen wir Jusos unser Verständnis als kritischer, linker Verband besonders  
14 ernst nehmen.

15

16 Dazu gehört die Einsicht, dass diskriminierende Strukturen auch vor unserem Verband  
17 nicht Halt machen. Damit keine Person in unseren Gliederungen oder auf  
18 Veranstaltungen und Seminaren diesen ausgesetzt wird, wollen wir entsprechende  
19 Gegenmaßnahmen ergreifen. Das Awareness-Konzept soll zu einer Bewusstmachung der  
20 eigenen Person, der eigenen (meist cis-männlichen, heterosexuellen, able-bodied  
21 und/oder weißen) Privilegien und der Abschaffung von bestehenden Machtstrukturen  
22 führen. Damit soll eine Sensibilisierung für Formen der Diskriminierung,  
23 Grenzüberschreitung und Gewalt erreicht werden.

24

25 Daher verpflichten wir uns mit unserem Awarenesskonzept zu folgenden Leitlinien, um  
26 einen rücksichtsvollen, verantwortungsbewussten und solidarischen Umgang miteinander  
27 zu etablieren und zu pflegen.

28

### 29 2. Awarenesssteam

30

31 **a. Zusammensetzung:** Die Jusos Hessen-Süd verpflichten sich dazu, ein quotiertes  
32 Awarenesssteam einzurichten. Dieses wird jedes Jahr auf der Bezirkskonferenz gewählt  
33 und soll aus fünf Personen bestehen, die nicht Teil des Vorstands sind mindestens  
34 seit zwei Jahren aus dem Bezirksvorstand ausgeschieden sein müssen. Mindestens drei  
35 FLINTA\*-Personen (Frau, Lesbisch, Inter, Non-Binary, Trans und/oder Agender Person)  
36 ist als Ansprechpartner\*in vorgesehen. Außerdem wird darauf geachtet, möglichst eine  
37 PoC (Person of Color, also Person, die strukturelle Ausschlusserfahrungen aufgrund

38 von Rassismus machen muss) einzubinden. Wünschenswert wäre ein diverses Team.  
39 Allerdings ist hier wichtig: Die Auseinandersetzung mit der eigenen Diskriminierung  
40 ist nicht die zwangsläufige Aufgabe von Betroffenen. Wenn (zusätzliche) Mitglieder  
41 des Awarenesssteams benannt werden, ist das unbedingt zu beachten.

- 42 • Auf Veranstaltungen gibt es ein für das Event spezifisch zuständiges  
43 Awarenesssteam. Die Personen im Awareness-Team dürfen auf der Organisationsebene  
44 der Veranstaltung oder höheren Ebenen kein gewähltes Amt tragen; außer es sollte  
45 anders nicht möglich sein, eine weibliche Ansprechperson zur Verfügung zu  
46 stellen. Bei Veranstaltungen auf Bezirksebene soll sichergestellt werden, dass  
47 die Mitglieder des Awareness-Teams aus unterschiedlichen Unterbezirken stammen.

48

49

50 **b. Ausstattung:** Für das Awarenesssteam werden externe und/oder interne Schulungen  
51 angeboten. Diese können ggf. Awarenesssteams aus den Ortsverbänden einschließen und  
52 sollen ebenfalls für interessierte Mitglieder geöffnet werden. Außerdem soll das  
53 Awarenesssteam für die Arbeit während Veranstaltungen, die länger als einen Tag  
54 dauern, ein Handy zur besseren Erreichbarkeit erhalten.

55

56 **c. Erreichbarkeit:** Das Awarenesssteam ist über ein (anonymes) Kontaktformular auf der  
57 Website der Jusos Hessen-Süd zu erreichen oder unter einer eigenen E-Mail-Adresse.  
58 Auf unseren Seminaren und Veranstaltungen gibt es ein für das Event spezifisch  
59 zuständiges Awarenesssteam, das rund um die Uhr telefonisch erreichbar ist.

60

61 **d. Aufgaben:**

62

63 **i. Das Awarenesssteam ist ansprechbar** für Personen, die auf unseren Veranstaltungen,  
64 in unserem Verband oder unseren Gliederungen Diskriminierungen in jeglicher Art  
65 erfahren. Dabei stellt es einen Schutzraum für betroffene Personen zur Verfügung, in  
66 dem ihnen zugehört wird und ihre Perspektive nicht infrage gestellt wird. Ziel ist  
67 es, einen Rahmen zu schaffen, in dem sich die Person wohlfühlt. Ob und inwieweit  
68 dabei auf die Person bzw. die Personen, welche die Ursache des Awarenessfalls waren,  
69 zugegangen, ein Gespräch über den konkreten Vorfall geführt wird oder welche  
70 konkreten Maßnahmen durchgeführt werden, wird dabei mit der betroffenen Person  
71 beschlossen und nicht vom Awarenesssteam. Gegebenenfalls ist professionelle Hilfe  
72 anzubieten. Dazu gibt es im Anhang eine Übersicht über entsprechende  
73 Kontaktmöglichkeiten.

74 **ii. Das Awarenesssteam ist in allen Fällen zur Verschwiegenheit verpflichtet.**

75 **iii. Das Awarenesssteam gibt dem Vorstand in regelmäßigen Abständen Feedback**, ob es zu  
76 Vorfällen gekommen ist, ohne diese und die betroffenen Personen konkret zu benennen.

77 **iv. Das Awarenesssteam darf nicht in Fällen handeln, in denen es selbst betroffene**  
78 **Person oder Auslöser der Awarenesssituation ist.** In einem solchen Fall ist  
79 entsprechend das andere Mitglied des Awarenesssteams zurate zu ziehen bzw. andere  
80 Vorstandsmitglieder, die ins Vertrauen gezogen werden können, sollte die betroffene  
81 Person dies wünschen.

82 v. **Das Awarenesssteam steht in engem Austausch mit Awarenesssteams der höheren Ebenen.**

83 vi. **Das Awarenesssteam hält Diskriminierungen anonymisiert fest**, um eine Art Guideline  
84 zu erstellen. Bei Wunsch der Betroffenen sollen Vorfälle auch öffentlich besprochen  
85 werden können

86 vii. **Das Awarenesssteam kann potenziellen Verdachtsfällen Betroffene für das**  
87 **Awarenesskonzept und den Raum für Aussprache sensibilisieren.**

88 viii. **Das Awarenesssteam kann insbesondere bei wiederholtem Fehlverhalten gemeinsam**  
89 **mit dem GV im Härtefall Konsequenzen bzw. eine (öffentliche Positionierung)**  
90 **festlegen.**

91 e. **Schutz des Awarenesssteams:** Das Awarenesssteam ist explizit nicht dafür da,

92

93 i. therapeutische Arbeit zu leisten. Es wird im Ernstfall an professionelle Stellen  
94 verwiesen (siehe Abschnitt unten).

95 ii. diskriminierendes Verhalten allein zu bekämpfen. Wer Zeuge von Diskriminierung  
96 wird, sollte sich in der konkreten Situation für Betroffene einsetzen, egal ob Teil  
97 des Awarenesssteams oder nicht. Es ist besser, direkt zu entschärfen, als im  
98 Nachhinein den Schaden aufsammeln zu müssen.

99 iii. Aufklärungsarbeit allein zu leisten. Vor allem der Vorstand sollte bewusst Räume  
100 für Awareness schaffen und darüber verständlich informieren.

101 iv. kritische Reflexion von Menschen mit vielen Privilegien (Vorteile aufgrund  
102 bestimmter Merkmale, wie z. B. weiß, cis, männlich, hetero, ...) zu ersetzen. Bei  
103 Veranstaltungen soll das Awarenesssteam, aber auch ALLE Teilnehmenden (nicht nur  
104 Awarenessbeauftragte oder Betroffene), im Sinne der Präventionsarbeit auf  
105 diskriminierendes Verhalten achten und dem Vorstand entsprechend Rückmeldung geben.

106

107 3. **Präventionsarbeit (Vorsorge):**

108

109 a. **Safer Space statt Safe Space:** Uns ist es wichtig, als Jusos im Sinne der  
110 Solidarität mit marginalisierten Gruppen eine sichere Umgebung für Alle zu schaffen.  
111 Deshalb entscheiden wir uns bewusst dafür, unseren Verband als Safer Space zu  
112 gestalten. Safe Space würde bedeuten, dass ein absolut sicherer Raum für alle  
113 Betroffenen geschaffen wurde. Im Bewusstsein darüber, dass wir jedoch weiter hart an  
114 dieser Sicherheit arbeiten müssen, da wir diesen bisher nicht herstellen konnten,  
115 nennen wir unseren Verband einen Safer. Das heißt: Wir wissen, wir sind noch kein  
116 machtfreier, dafür aber ein machtreduzierter Verband. Um dorthin zu gelangen, möchten  
117 wir:

118

119 i. Quotierte Redelisten während unserer Veranstaltungen weiterführen

120 ii. Argumentationshilfen für einen Umgang mit "Täter\*innen" erarbeiten

121 iii. Dieses Awarenesskonzept aktuell halten und dessen Inhalt ebenfalls in unsere

122 Ortsvereine tragen

123 iv. Während unserer themenbezogenen Veranstaltungen auf Alkohol gänzlich verzichten  
124 und bei Festivitäten und ähnlichen Veranstaltungen keinen hochprozentigen Alkohol  
125 bereitstellen.

126 v. Regelmäßig während Sitzungen auf unseren Code of Conduct hinweisen.

127 vi. BIPOC-Vernetzungen etablieren und Critical Whiteness Veranstaltungen organisieren

128 vii. Verstärkt auf die Diversität von Referent\*innen achten.

129 viii. Potenziell unbekannte Begriffe erklären und Bevormundung vermeiden  
130 (Marginalisierte nicht überladen)

131 ix. Während der Vorstellungsrunden unsere Pronomen nennen, um ein Misgendern  
132 untereinander zu vermeiden

133

134 **b. Genderplena:** Als queer-feministischer Verband gehört es zu unserer DNA, unser  
135 Verhalten zu reflektieren (überdenken) und anzupassen, falls wir die Grenzen anderer  
136 überschreiten. Dazu zählen körperliche wie mündliche Grenzverletzung. Dominantes  
137 Redeverhalten, die Übertragung von Organisationsarbeit an FLINTA\*-Personen,  
138 misgendern, ungefragtes Berühren, etc. (weitere Ausführung im fertigen Konzept) sind  
139 absolute No-Gos und nicht zu akzeptieren. Darum brauchen wir eine regelmäßige  
140 kritische Männerreflexion, denn diese Verhaltensweisen sind insbesondere männlich  
141 sozialisiert und nehmen FLINTA\*-Personen den Raum zur eigenen Entfaltung. Diese  
142 Männlichkeitsreflexion ist explizit nicht als Vernetzungstreffen zu verstehen,  
143 sondern soll nur für das Reflektieren genutzt werden! Bei Großveranstaltungen (ab 1  
144 Tag Länge) sind Männlichkeitsreflexionen verpflichtend für alle männlichen  
145 Teilnehmer. Für FLINTA\* wird eine Vernetzung angeboten, die einen vertraulichen Safer  
146 Space darstellt. Um Awarenessfällen vorzubeugen, ist es wichtig, allgemeine  
147 Schulungen über Awarenesssthemen in den betroffenen Gliederungen bzw. Genderplena  
148 abzuhalten.

149

150 **c. Konsens:** Ein Nein muss nicht verbal geäußert werden, um Ablehnung zu zeigen! Wenn  
151 eine Person sich zurückzieht, ist das immer zu respektieren! Dazu gehört neben  
152 körperlichen Grenzen auch, dass bestimmte Themen, Gespräche, etc. abgelehnt werden  
153 können.

154

155 **d. Verwendung von Alkohol und anderen Drogen:** Der Einfluss von Alkohol oder anderen  
156 Drogen ist keine Entschuldigung oder Rechtfertigung für übergriffiges Verhalten.  
157 Mitglieder sind grundsätzlich selbst dafür verantwortlich, die Grenzen ihres Konsums  
158 zu beurteilen und sicherzustellen, dass ihr Bewusstsein ausreichend stabil ist, um  
159 sich einer politischen Konferenz angemessen zu verhalten. Stark alkoholisierte oder  
160 durch andere Substanzen beeinflusste Menschen können bei Dritten und insbesondere bei  
161 FLINTA\*-Personen Unbehagen auslösen und das Sicherheitsgefühl beeinträchtigen.  
162 Niemand darf zum Konsum von Alkohol und anderen Substanzen gezwungen oder gedrängt  
163 werden.

164 Wenn eine Person einmal „nein“ zur Einnahme von Rauschmitteln sagt, ist dies  
165 ausreichend und muss nicht wiederholt werden.

166 **e. Juso-Veranstaltungen sind keine Dating-Plattform:** Sexistisches Verhalten und  
167 sexualisierte Gewalt wollen wir auf unseren Veranstaltungen nicht tolerieren.  
168 Sexismus muss Widerspruch erfahren. Politische Veranstaltungen in unserem Verband  
169 haben immer mindestens teilweise eine professionelle Grundlage, die durch aktive  
170 Dating-Versuche wie beispielsweise Anmachsprüche oder nicht-einvernehmliches, enges  
171 Antanzen durchbrochen würde und insbesondere die politische Teilhabe von FLINT\*A-  
172 Personen und queeren Menschen angreift. Wenn es zu einvernehmlichen Handlungen  
173 zwischen Mitgliedern kommt, sollte dies nicht bewertet oder durch Lästereien negativ  
174 konnotiert verbreitet werden. Derartige Gerüchte werden in der Regel verwendet, um  
175 FLINT\*A- Personen auf antifeministische Weise aus politischen Machtpositionen zu  
176 verdrängen.

177 **f. Repräsentanz und Empowerment:** Diskriminierung sorgt dafür, dass bestimmte  
178 Eigenschaften wie Weißsein, Männlichkeit, Heterosexualität oder able-bodied-ness  
179 gesellschaftlich normalisiert sind. Menschen mit diesen Eigenschaften sind in dieser  
180 Hinsicht dann bevorteilt und Teil der gesellschaftlich dominanten Gruppe - auch in  
181 unserem Verband machen sie noch die Mehrheit aus. Daher müssen wir verstehen und  
182 kritisch hinterfragen, dass die Jusos für viele marginalisierte Gruppen wie BIPOC  
183 noch kein Safe space sind. Deshalb ist es umso wichtiger, immer wieder zu  
184 hinterfragen, wie beispielsweise BIPOC empowert (bekräftigt) werden können, Ämter  
185 auszufüllen, mit ihrer Perspektive zu bereichern, aber auch klar zu verstehen, dass  
186 sie sich nicht ständig mit ihrer Diskriminierung auseinandersetzen müssen  
187 (sogenannter "Opferzentrierter" Diskurs). Betroffene haben nicht die Aufgabe, ihre  
188 Erfahrungen zu erklären oder was diskriminierendes Verhalten ist. Es liegt in der  
189 Verantwortung aller, besonders in sehr weißen Gruppen und Gremien ein Auge darauf zu  
190 haben, dass niemand verdrängt wird. Dasselbe gilt für heteronormative (Betrachtung  
191 von Heteros als Normalität) Einflüsse, wenn es um queere Menschen geht, ableistische  
192 Handlungen und Aussagen (Menschen auf ihre körperliche Behinderung reduzieren), und  
193 Ageism (Reduzierung aufs Alter), z. B. wenn Schüler\*innen aufgrund ihres Alters nicht  
194 ernst genommen werden. Daher bemühen wir uns aktiv um die Sichtbarkeit von  
195 marginalisierten Menschen.

196 **e. Betroffenheit und Reflexion:** Wir müssen verstehen, dass  
197 Diskriminierungserfahrungen uns nicht von unseren eigenen abwertenden,  
198 verinnerlichten Vorurteilen befreien. Das gilt

199 i. sowohl innerhalb von Gruppen B. FLINTA\*s, die sexistische Vorurteile gegenüber  
200 anderen FLINTA\*s wiedergeben, als auch

201 ii. gegenüber anderen Gruppen, z. B. weiße FLINTA\*s, die rassistische Vorurteile  
202 gegenüber BIPOCs verwenden.

203 **Hinweis:** *Diese Beispiele sind dafür gedacht, unseren Punkt verständlich zu machen.*  
204 *Das bedeutet, dass diese Situationen auch innerhalb, bzw. gegenüber anderen Gruppen*  
205 *passieren können!*

206 **f. Respekt vor persönlichen Grenzen:** Situationen können von Mensch zu Mensch  
207 unterschiedlich wahrgenommen werden, deshalb gibt es keine allgemeine Definition von  
208 Übergriffen. Verletzendes und grenzüberschreitendes Verhalten wird also immer dem  
209 Effekt und nicht der Absicht nach beurteilt. Gefühle wie Ausgeliefertsein und  
210 Ohnmacht können dadurch verringert und ein Verständnis darüber geschaffen werden,  
211 dass persönlich erlebte Grenzen - egal in welcher Form sie auftreten - richtig sind

212 und nicht in Frage gestellt werden.

213 **g. Widerspruch statt „Neutralität“:** Falsch verstandene Neutralität schadet der  
214 betroffenen Person, während sie die beschuldigte Person schützt. Eine  
215 diskriminierende Handlung unbeantwortet zu lassen, rechtfertigt sie auch. Deshalb  
216 widersprechen wir grundsätzlich aktiv in einer potenziellen Awarenesssituation, auch,  
217 bzw. gerade dann, wenn wir nicht selbst betroffen sind.

218

219 Für die Arbeit hin zu Safer Spaces müssen wir immer wieder diese erlernten Klischees  
220 hinterfragen und sie bekämpfen. Dazu zählt, konstruktive **Kritik unbedingt anzunehmen**  
221 und sie **nicht als persönlichen Angriff** zu verstehen. Gerade dann, wenn Betroffene die  
222 Kraft und Energie aufbringen, ein solches Verhalten offenzulegen. Es mag schwierig  
223 sein, eigene Vorurteile zu erkennen und loszuwerden – **Das ist aber die Grundlage für**  
224 **einen sicheren Ort bei den Jusos!** Zu einer ausgewogenen Reflexion mit unserem  
225 Verhalten zählt auch der Austausch mit Organisationen, die von Diskriminierung  
226 Betroffene vertreten. Wir erkennen außerdem an, dass Reflexion auch in der  
227 Eigenverantwortung unserer Mitglieder liegt, weswegen wir Empfehlungen zur weiteren  
228 Auseinandersetzung mit dem Thema geben möchten, beispielsweise in Form von Literatur-  
229 , Podcast- oder Serien-Tipps.

230

231 4. Reaktion auf diskriminierendes Verhalten

232

233

234 Wir sind in einer Gesellschaft sozialisiert (aufgewachsen) in der Ausgrenzung  
235 alltäglich ist. Auf Seiten der privilegierten Person können Verhaltensweisen und  
236 Aussagen so normalisiert sein, dass sie nicht als Diskriminierung und  
237 Grenzüberschreitung wahrgenommen werden.

238 Wenn du willst, suche das Gespräch mit dem Awarenesssteam, einer Vertrauensperson oder  
239 direkt der/den Person/en, die das Verhalten gezeigt hat/haben. Dazu bist du jedoch  
240 nicht verpflichtet. Sei dir bewusst, dass du keinerlei Erklärung schuldig bist - du  
241 alleine ziehst deine Grenzen.

242

243 Deshalb liegt die Verantwortung für ein achtsames Miteinander bei den Personen, die  
244 Privilegien besitzen, welche anderen verwehrt bleiben. Lies, höre zu, tausch dich aus  
245 - und vermeide ein Ausfragen von betroffenen Personen. Wenn du auf deine Privilegien  
246 aufmerksam gemacht wirst, ist das deine Chance, Raum, Verständnis und Wertschätzung  
247 entgegenzubringen.

248

249 Mit folgenden Fragen kannst du dich für einen Safer Space bei den Jusos beschäftigen:  
250 Welche gesellschaftlichen Strukturen begünstigen Hierarchien und Diskriminierungen?  
251 Wo stehe ich selbst in diesem Geflecht aus Hierarchien, Diskriminierungen und  
252 Privilegien? Welche (gesellschaftlichen) Veränderungen können diese verändern bzw.  
253 beenden? Und was gibt Betroffenen Kraft und Selbstbestimmung (zurück)? Wenn du  
254 Begriffe nicht verstehst, kannst du sie selbst recherchieren, nachfragen oder hier im  
255 Glossar nachsehen.

256

257 Solltest du Zeug\*in eines Awarenessfalles werden oder glauben, dass dieser vorliegt,  
258 überlege dir genau, wie du die betroffene Person am besten unterstützen kannst. Eine  
259 direkte Konfrontation ist für Betroffene nicht immer die optimale Lösung.  
260 Signalisiere durch Augenkontakt oder ein „Hey, ich bin hier“, dass du die Situation  
261 wahrgenommen hast und erkundige dich bei der Person, was sie braucht, aber dränge  
262 deine Sichtweise nicht auf. Wenn keine direkt Betroffenen anwesend sind, kannst du  
263 die Situation selbst ansprechen oder mit dem Awarenesssteam in Kontakt treten.

264

265 Wir erkennen an, dass nicht Jede\*r auf Anhieb alle diskriminierenden Verhaltensweisen  
266 ablegen bzw. verstehen kann, was auch zu einer notwendigen selbstkritischen  
267 Betrachtung gehört. Um Awarenessfällen vorzubeugen, kann und soll das Awarenesssteam –  
268 bei Bedarf in Kooperation mit Mitgliedern des Vorstands – deshalb mindestens zweimal  
269 im Jahr Workshops zu Diskriminierung und Awarenessarbeit, bzw. Konzept anbieten.  
270 Schulungen mit und für das Awarenesssteam werden gemeinsam mit Partnern außerhalb der  
271 Jusos durchgeführt (z.B. mit Stiftungen).

272

273

274

275

276

277

278

279

280

## 281 5. Glossar:

282

283 Das folgende Glossar erklärt schwierige Begriffe, um das Awarenesskonzept allen  
284 zugänglich zu machen. Außerdem werden besonders häufig beobachtete  
285 grenzüberschreitende Verhaltensweisen aufgelistet, sodass beurteilt werden kann, ob  
286 das eigene bzw. das Verhalten anderer akzeptabel ist. Eine ausführliche und  
287 aktualisierte Version wird auf der Website der Jusos Frankfurt bereitgestellt.

288

- 289 • **Ableismus:** Diskriminierung aufgrund einer körperlichen oder psychischen  
290 Beeinträchtigung oder aufgrund von Lernschwierigkeiten.
- 291 • **Ageism:** Altersdiskriminierung, soziale und ökonomische Benachteiligung von  
292 Personen oder Gruppen aufgrund ihres Lebensalters
- 293 • **Antisemitismus:** Diskriminierung von Juden, Judenhass oder Judenfeindlichkeit
- 294 • **Code of Conduct:** Ein “Verhaltenskodex”, der Richtlinien und Regeln für ein  
295 respektvolles Miteinander beinhaltet.
- 296 • **Klassismus:** Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft oder der sozialen  
297 Position, die sich meist gegen Angehörige einer „niedrigeren“ sozialen Klasse

298 richten.

299 • **Lookism:** Diskriminierung auf Grund des Aussehens

300 • **Queerfeindlichkeit:** Diskriminierung aufgrund nicht-heterosexueller

301 Orientierungen und allen nichtbinären oder vom Geburtsgeschlecht nicht

302 übereinstimmenden Geschlechtsidentitäten. Queerfeindlichkeit ist der Ober- und

303 Sammelbegriff für die Unterphänomene Homophobie, Biphobie, Lesbophobie und

304 Transphobie.

305 • **Rassismus:** Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Haare, Namens oder

306 Sprache.

307 • **Sexismus:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

308

309

## 310 6. Kontaktstellen

311

312 • Response Hessen: Für Betroffene von rechter, rassistischer, antisemitischer,

313 antimuslimischer oder antiziganistischer Gewalt

314 <https://response-hessen.de/index.html>

315 • Trauma- und Opferzentrum Frankfurt e.V:

316 <https://www.trauma-undopferzentrum.de/>

317 • Weißer Ring Frankfurt

318 <https://frankfurt-west-hessen.weisser-ring.de/>

319 <https://frankfurt-ost-hessen.weisser-ring.de/?page=1>

320 <https://frankfurt-sued-hessen.weisser-ring.de/>

321 <https://hessen.weisser-ring.de/>

322 • Soforthilfe nach sexualisierter Gewalt:

323 <https://www.soforthilfe-nach-vergewaltigung.de/bundeslaender/hessen/frankfurt-am->

324 [main/kliniken](https://www.soforthilfe-nach-vergewaltigung.de/bundeslaender/hessen/frankfurt-am-main/kliniken)

325 • OFEK e.V. - Beratungsstelle bei antisemitischer Gewalt und Diskriminierung

326 <http://www.ofek-beratung.de>

327 • HateAid - Beratung und Unterstützung für Betroffene von digitaler Gewalt

328 [hateaid.org](https://hateaid.org)

329 • Netzwerk gegen Diskriminierung Hessen

330 [www.netzwerk-gegen-diskriminierung-hessen.de](https://www.netzwerk-gegen-diskriminierung-hessen.de)

331 • Antidiskriminierungsstelle Hessen

332 [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/beratungsstellen/DE/ADiBe\\_NW\\_Hes](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/beratungsstellen/DE/ADiBe_NW_Hes)

333 [sen\\_Ffm.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/beratungsstellen/DE/ADiBe_NW_Hesen_Ffm.html)

334

## Begründung



Bezirkskonferenz 2024 der Jusos Hessen-Süd - SOZIALISTISCH. FEMINISTISCH.  
INTERNATIONALISTISCH.



Mündlich.