

# Pressekit

## Übersicht:

- **Informationen zu DisCheck (kürzbar)**
  - Factsheet
  - Über uns
    - Name
    - Wer wir sind
    - Was wir machen
    - Motivation & Vision
    - Unsere Geschichte
  
- **Wichtige Hinweise**
  - Richtige Formulierungen
  - Presserichtlinien
  
- **Zusätzliches**
  - Hashtags
  
- **Referenzen**
  
- **Kontaktmöglichkeiten**
  
- **Weiteres Pressematerial**
  
- **Bildmaterial**

# Informationen zu DisCheck

## Factsheet

- DisCheck wurde im November 2021 gegründet
- Startete mit 7 Teammitgliedern
- Umfasst derzeit 18 Teammitglieder
- Beratungskollektiv für diskriminierungssensiblere Medienkommunikation
- Bieten u.a. Beratung, Analysen, Workshops/Vorträge und Awareness Begleitung an
- Inkludiert mehr als 30 unterschiedliche Expertisen
- Legen viel Wert auf Intersektionalität und einen nachhaltigen Lerneffekt durch umfangreiche und detaillierte Beratung auf Augenhöhe
- DisCheck beschönigt nichts, sondern nennt Diskriminierung beim Namen
- Wir bieten diskrete und effiziente Beratung an
- Wir haben bereits an über 100 Projekten von 60 unterschiedliche Klient\*innen mitgewirkt
- Unsere Klient\*innen kommen aus den unterschiedlichsten Bereichen; Verlage, Schulen und Universitäten, Studierende, Start-ups, Herstellungsindustrie, Kosmetikbranche, medizinische Versorgungsbranche, gemeinnützige Organisationen, Illustrator\*innen, Produktionsfirmen, andere Beratungsfirmen (meist für Medien) und viele mehr!
- Wir möchten mehr Platz für marginalisierte Menschen und deren Perspektiven in der Medienwelt schaffen und diskriminierende und (re)traumatisierende Medieninhalte vorbeugen
- Wir sind ein Kollektiv bestehend aus freiberuflichen Personen

## Über uns

### Name

DisCheck ist ein zusammengesetztes Wort: Diskriminierungs Check

### Wer wir sind

*DisCheck ist ein Beratungskollektiv welches Unternehmen, Organisationen, Institutionen und alle interessierten Menschen dabei unterstützt ihre Medieninhalte diskriminierungssensibel, intersektional und authentisch divers zu gestalten.*

Derzeit umfasst DisCheck 17 Teammitglieder sowie diverse DisCheck Berater\*innen. Wir bringen viele unterschiedliche und wichtige Perspektiven mit ein, sind selbst marginalisierte Personen und setzen uns für eine diskriminierungssensiblere, intersektionalere und diversere Medienwelt ein.

Wir erkennen an, dass keine Person Expert\*in "für alles" sein kann, weswegen uns eine breite Aufstellung von Expertisen und unterschiedlichen Perspektiven sehr wichtig sind. Daher ist es uns auch wichtig, dass die Expertisen unsere eigenen Perspektiven

widerspiegeln, weshalb alle Teammitglieder nur Expertisen für jene Themen besitzen von denen sie selbst (negativ) betroffen sind.

Eine Übersicht sowie mehr Informationen zu unserem Team findest du auf unserer Webseite unter „über uns“

## Was wir machen

*Wir unterstützen Klient\*innen bei der Umsetzung diskriminierungssensibler Medieninhalte, indem wir ihre Projekte auf reproduzierte Diskriminierung sowie weiße Flecken (ehemals „blinde Flecken“) überprüfen und eröffnen ihnen damit neue Perspektiven. Zusätzlich geben wir Verbesserungsvorschläge, Alternativen und neue Ideen mit auf den Weg. Desweiteren bieten wir Workshops, Vorträge und Awareness Begleitung an.*

Neben unserem **personalisierten Beratungsangebot** bieten wir auch eine Vielzahl an vielfältigen **Workshops und Vorträgen** an und **überprüfen** und **analysieren** diverse Inhalte wie Texte, Videos, Werbematerialien und co. in jeglichen Formaten und Größen. Zudem unterstützen wir beispielsweise Unternehmen dabei, nicht nur ihre Medieninhalte diskriminierungssensibler zu gestalten, sondern sich auch intern diesen wichtigen Themen zu widmen. Zusätzlich können Klient\*innen uns auch als **Awareness- und Vertrauenspersonen** für Veranstaltungen oder gemeinsame Projekte buchen.

Generell machen wir im Rahmen unseres Angebots auf Problematiken, reproduzierte Diskriminierung sowie weiße Flecken\* in Projekten aufmerksam. Uns ist es wichtig unseren Klient\*innen **neue Perspektiven** aufzuzeigen, weswegen wir ihnen bei jedem Feedback **Verbesserungsvorschläge, Alternativen** und **neue Ideen** mit auf den Weg geben.

Ein **nachhaltiger Lerneffekt** ist uns besonders wichtig. Diesen erreichen wir indem wir mit unseren Klient\*innen **auf Augenhöhe kommunizieren**. Problematiken und Begrifflichkeiten zeigen wir nicht nur auf, sondern **erklären** sie auch. Dazu gehört für uns ebenfalls, dass wir nichts beschönigen, sondern Problematiken **direkt** und **ehrlich** benennen. Dazu empfehlen wir konkrete **Lösungsvorschläge** und **weiterführende Lernmaterialien**.

Selbstverständlich legen wir viel Wert auf **Diskretion** und schützen die Privatsphäre unserer Klient\*innen.

## Motivation & Vision

Wir möchten eine Medienwelt mitgestalten, die nicht mehr auf Kosten marginalisierter Menschen lebt, sondern in der Vielfalt, Repräsentation und Antidiskriminierung priorisiert und authentisch umgesetzt werden.

Medien sind ein großer Teil unserer Gesellschaft und prägen viel unseres Denkens und Handelns. Um diskriminierende Strukturen nachhaltig und langfristig abbauen zu können ist es deshalb unumgänglich die Medieninhalte die wir schaffen und konsumieren kritisch zu hinterfragen und oft auch aktiv zu verändern.

Marginalisierte Menschen haben das Recht sich in unseren Medien repräsentiert und respektiert zu fühlen ohne dafür kämpfen zu müssen und sie haben das Recht auf Medieninhalte, die nicht (re)traumatisieren und diskriminieren.

Wir möchten diskriminierungssensible Medienüberprüfung normalisieren, denn wir alle machen Fehler und haben weiße Flecken, die wir ohne Unterstützung nicht erkennen können.

Wir möchten auf die Wichtigkeit von Inklusion marginalisierter Stimmen in unserer Medienwelt und Gesellschaft aufmerksam machen und aufzeigen, welche Möglichkeiten entstehen können wenn wir Bühnen für Menschen frei machen, dessen Stimmen unterrepräsentiert sind und ignoriert werden.

## **Unsere Geschichte**

*Seit unserer Gründung im November 2020 bieten wir Unternehmen, Organisationen und Einzelpersonen unsere Expertisen im Bereich diskriminierungssensible Mediengestaltung an.*

Nachdem im Jahr 2020 zahlreiche einflussreiche Großunternehmen kurz nacheinander diskriminierende Werbeeinhalte veröffentlichten, die mit viel Kritik seitens marginalisierter Menschen begegnet wurden, aber Konsequenzen und Veränderung ausblieben, war uns klar: so kann es nicht weitergehen! Präventive Maßnahmen und Veränderungen müssen her. Wir überlegten uns, wie wir ein Teil dessen sein könnten eine Medienwelt zu schaffen, die marginalisierte Menschen aktiv mitdenkt und berücksichtigt, sowie Diskriminierungssensibilität und Intersektionalität in den Fokus rückt. So schlossen wir uns damals zu siebt zusammen um unser Kollektiv DisCheck zu gründen und umfassen heute mehr als 20 Expert\*innen im Team und als Berater\*innen, die geschlossen sagen: Schluss mit diskriminierenden Medieninhalten- Hilfe suchen statt Ausreden!

## **Wichtige Hinweise**

### **Richtige Formulierungen und Tipps**

#### **Allgemein**

- DisCheck ist die korrekte Schreibweise. Das D sowie das erste C werden groß- und zusammengeschrieben
- Wir möchten gern als Beratungskollektiv, nicht als Aktivist\*innenkollektiv bezeichnet werden
- Wir sind ein Kollektiv, keine Organisation oder ein Unternehmen. Wir möchten sobald wie möglich gründen, arbeiten derzeit aber noch als Freiberufler\*innen im Rahmen des Kollektivs
- Manche Teammitglieder bevorzugen es aus Sicherheitsgründen ihren Nachnamen nicht öffentlich bzw. nur selektiv öffentlich zu machen

## **Diskriminierungssensibilität**

- Wenn von unserem Team allgemein gesprochen wird, bitten wir darum genderinklusive (z.B. Teilnehmer\*innen) oder -neutrale (z.B. Teilnehmende) Sprache zu verwenden. Bei genderinklusive Sprache, möglichst das Gendersternchen (\*)
- Wenn über oder von einzelnen Teammitgliedern gesprochen wird, beachte bitte die angegebenen Pronomen auf unserer Webseite oder auf Instagram oder frag bei Unsicherheiten gern jederzeit bei uns nach

## **Themen über die wir nicht sprechen möchten**

- Interviews in denen einzig allein Interesse dafür besteht über diskriminierende Vorfälle zu sprechen, die Teammitgliedern von DisCheck widerfahren sind. Es ist uns wichtig, dass wir nicht auf Diskriminierungserfahrungen reduziert werden und diese nicht als „interessante Geschichten“ für Leser\*innen herhalten müssen.

## **Presserichtlinien**

Besonders für uns als Antidiskriminierungskollektiv, welches sich aus (schwer- und mehrfach) marginalisierten Menschen zusammensetzt, ist uns ein respektvoller, emphatischer und diskriminierungssensibler Austausch auf Augenhöhe sehr wichtig. Damit unsere Zusammenarbeit für alle Beteiligten eine tolle Erfahrung wird, haben wir hier einige Informationen zusammengetragen, die wichtig für uns sind und um dessen Einhaltung wir bitten.

- Als Kollektiv, welches sich für diskriminierungssensible Sprache und Mediengestaltung stark macht und als marginalisierte Menschen, die selbst negativ von Diskriminierung betroffen sind, ist uns eine diskriminierungssensible Berichterstattung über uns besonders wichtig. Wir bitten deshalb darum, dass diskriminierende Sprache zensiert oder ganz vermieden wird. Wenn du dir bei einem Begriff der Satz nicht sicher bist, stehen wir gern jederzeit für Fragen zur Verfügung.
- Die Bilder und Texte, die wir dir bereitstellen sind zur einmaligen unentgeltlichen Verwendung in Nachrichtenmedien nutzbar. Bitte sieh deshalb davon ab unser (geistiges sowie bildliches) Eigentum ohne unser Wissen und Einverständnis zu benutzen. Auch hier kannst du gern einfach bei uns nachfragen. Wir stellen dir gern Bilder, Logo und co. zur Verfügung. Wir bitten ebenfalls um eine Benachrichtigung bei Veröffentlichung des Projekts und würden uns über eine Kopie in Form eines Ansichtsexemplars (falls vorhanden) freuen.
- Wir halten es uns vor diskriminierende und unangemessene Medienberichte über uns und unsere Arbeit abzulehnen und zu untersagen.
- Wir würden eine Korrekturschleife und/oder eine kurze Überprüfungsrunde unsererseits vor der Veröffentlichung des Projekts sehr begrüßen. Gerne überprüfen wir auch die redaktionellen Texte, Videos und co. die uns featuren auf die

Vollständigkeit und Diskriminierungssensibilität der Inhalte. Zusätzlich würden wir es gut finden, wenn (grobe) Fragen vor einem Interview besprochen werden können.

- Transparenz ist uns sehr wichtig. Uns ist es wichtig offen und ehrlich mit dir ins Gespräch zu gehen und würden uns das ebenfalls von unseren Gesprächspartner\*innen wünschen. Wir würden zum Beispiel gern wissen mit wem wir zusammenarbeiten und in welchem Rahmen diese Zusammenarbeit stattfindet. Werden beispielsweise für diesen Artikel auch andere Personen interviewt? In welchen Medien wird das Projekt sichtbar sein? Welche Zielgruppe soll mit dem Projekt erreicht werden? Als marginalisiertes Beratungskollektiv in der Öffentlichkeit zu stehen bedeutet ebenfalls ein höheres Risiko für diskriminierende und rechte Angriffe, weshalb wir gern informiert werden möchten auf welchen Plattformen wir sichtbar sein werden.

## Zusätzliches

### Hashtags

Gern können bei Instagram Beiträgen und anderen online Formaten folgende Hashtags verwendet werden: Bitte auch auf die vorgegebene Groß- und Kleinschreibung achten, um diese barriere-sensibel umsetzen zu können.

- #DisCheck
- #HilfeSuchenStattAusreden
- #AntiDiskriminierung
- #DiskriminierungssensibleMedien
- #AntiDiskriminierungsBeratung
- #Inklusion
- #AuthentischeDiversität
- #InklusiveMedienwelt
- UnternehmensBeratung

## Referenzen

Diese Liste hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern zeigt nur eine Auswahl unserer Referenzen. Auf unserer Webseite unter „Projekte und Referenzen“ findest du weitere Informationen.

- Familiar Faces, Verlag
- Susann Hoffmann Illustrationen
- Marbleous Studios, Branddesign & Business Mentoring
- Das u-institut für unternehmerisches Denken & Handeln, Kultur- und Kreativwirtschaft
- Floria Susan Moghimi, D&I Beraterin, diversitätsorientierte Organisationsentwicklung
- Haymon Verlag
- BliBlaBlub, Verlag
- SchlaU Werkstatt für Migrationspädagogik
- Braunschweig International Filmfestival

## Kontaktdaten

### Webseite

[www.discheck.de](http://www.discheck.de)

### Email

[discheck.kontakt@gmail.com](mailto:discheck.kontakt@gmail.com)

### Telefon

0151 64801646 (Organisationsmitglied Julia)

### Telegram

Kontakt\_DisCheck

### Instagram

@discheck\_

### LinkedIn

DisCheck- Hilfe suchen statt Ausreden

## Weiteres Pressematerial

Spotify Podcast Folge mit „Salon Frou Frou“, ein Podcasts des u-instituts

<https://open.spotify.com/episode/3eSZlfQgY8SihfVYx77cdI?si=JdISTmSPQNWHzQ9ag4UC0g>

Page Artikel „DisCheck: „Viele wissen nicht, wie sie unterschiedliche Identitäten respektvoll darstellen können“

<https://page-online.de/branche-karriere/discheck-viele-wissen-nicht-wie-sie-unterschiedliche-identitaeten-respektvoll-darstellen-koennen/>