



Anti- diskriminierungs- richtlinie des BCDSS

Regelungen, Unterstützung und
Beschwerdeverfahren

APRIL 2024

Inhalt

| | |
|---|----|
| Vorwort | 2 |
| I. Einleitung..... | 3 |
| II. Antidiskriminierungsrichtlinie des BCDSS | 4 |
| Formen von Diskriminierung und Mobbing | 4 |
| Altersdiskriminierung (Ageismus) | 4 |
| Diskriminierung aufgrund ethnischer oder nationaler Herkunft | 5 |
| Diskriminierung aufgrund rassistischer Zuschreibung/en | 5 |
| Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und Sexualität..... | 6 |
| Ableismus (Diskriminierung aufgrund von Behinderung oder Erkrankung) | 7 |
| Diskriminierung aufgrund des sozioökonomischen Status | 7 |
| Sexualisierte Belästigung..... | 8 |
| Mobbing, verbaler Angriff und Verleumdung..... | 9 |
| III. Maßnahmen zur Förderung von Chancengerechtigkeit und Inklusion..... | 9 |
| Sprachgebrauch..... | 10 |
| Barrierefreiheit und Sicherheit in den Räumlichkeiten des BCDSS..... | 11 |
| Einstellungs- und Auswahlverfahren..... | 11 |
| Monitoring und Evaluation | 11 |
| IV. Strukturen für Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion (VCI) im BCDSS..... | 12 |
| V. Unterstützung und Maßnahmen gegen Diskriminierung | 14 |

Vorwort

Diese Antidiskriminierungsrichtlinie entspringt der Selbstverpflichtung des BCDSS, identitätsbasierter Diskriminierung und Belästigung im Forschungs- und Lehrumfeld entschlossen zu begegnen. Auf der Grundlage des am BCDSS entwickelten analytischen Konzepts der asymmetrischen Abhängigkeit und der Expertise des Centers im Bereich Intersektionalität legt diese Richtlinie eine Definition von Diskriminierung aufgrund von Alter, ethnischer oder nationaler Herkunft, rassistischer Zuschreibungen, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religionszugehörigkeit, körperlicher oder geistiger Verfassung oder Erkrankung sowie des sozioökonomischen Hintergrunds vor. In diesem Dokument werden Verfahren für den Umgang mit Vorfällen von sexueller Belästigung, Mobbing und identitätsbasierter Diskriminierung erläutert.

Die Erstversion der Richtlinien wurde durch die Beauftragte für Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion beim BCDSS (kurz: Diversitätsbeauftragte) erstellt, von der VCI-Arbeitsgruppe überprüft und anschließend durch den Lenkungsausschusses (*Steering Committee*) des BCDSS im Juni 2023 zur Veröffentlichung freigegeben. Die vorliegende überarbeitete Fassung wurde in englischer Sprache im März 2024 und in der deutschen Fassung im April 2024 veröffentlicht. Darin sind die Abschnitte zur Definition von Diskriminierung aufgrund Religionszugehörigkeit, Geschlecht und sexueller Orientierung überarbeitet sowie die Leitlinien des BCDSS zum Sprachgebrauch zur Förderung von Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion im Rahmen von Forschungspublikationen, in der Lehre und in der täglichen Kommunikation zwischen den Mitgliedern des BCDSS neu hinzugekommen. Außerdem wurden aufgrund von Rückmeldungen der BCDSS-Mitglieder im Rahmen der VCI-Umfrage 2023 in Abschnitt V, in dem die Beschwerdeverfahren bei Diskriminierung beschrieben werden, zusätzliche Klarstellungen vorgenommen.

Diese Richtlinien sind ein dynamisches Dokument (*Living Document*), das von allen BCDSS-Mitgliedern kontinuierlich angepasst und überarbeitet wird. Dies ist ein Teil der Bemühungen, unser theoretisches und praktisches Verständnis von Diskriminierung und ihrer strukturellen Verankerung zu verbessern.

Diese Richtlinien wurden auf Englisch verfasst und anschließend ins Deutsche übertragen und stehen in beiden Sprachen auf der Website des BCDSS zu Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion (*Diversity, Equity & Inclusion*), um sie so für Mitglieder des BCDSS wie auch für andere deutsche akademische Einrichtungen, die sich gegen Diskriminierung einsetzen, leichter zugänglich zu machen.

Zitation:

Antidiskriminierungsrichtlinie des BCDSS, April 2024. Das Bonn Center for Slavery and Dependency Studies an der Universität Bonn: [Antidiskriminierungsrichtlinien des BCDSS - dependency.uni-bonn.de](https://dependency.uni-bonn.de)

I. Einleitung

Eine respekt- und vertrauensvolle sowie diskriminierungsfreie Zusammenarbeit aller Mitglieder, Angehörigen und Gäste ist für die Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn (Universität Bonn) selbstverständlich¹. Als Teil der Universität Bonn verpflichtet sich das Bonn Center for Dependency and Slavery Studies (BCDSS) zur Schaffung und Aufrechterhaltung eines Arbeits-, Lern- und Forschungsumfelds, in dem sich alle Mitglieder sicher, anerkannt und gehört fühlen und vor bewusster oder unbewusster sexualisierter Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing (im Folgenden unter dem Begriff „diskriminierende Handlungen“ zusammengefasst) geschützt sind. Um dies zu erreichen, ist das BCDSS bestrebt, seine Mitglieder für Diskriminierung und benachteiligendes Verhalten zu sensibilisieren sowie ihnen Wissen und Kompetenzen in Bezug auf Vielfalt und Chancengerechtigkeit zu vermitteln. Darüber hinaus wird das BCDSS die in dieser Antidiskriminierungsrichtlinie dargelegten Schutzmaßnahmen zur Ahndung von Verstößen implementieren.

Das BCDSS heißt Studierende und Forschende aus der ganzen Welt willkommen. Zu unseren größten Stärken zählen Internationalität und das Befürworten von Diversität in Bezug auf Sprachgebrauch, Geschlecht, Religion, Lebensalter, Gesundheit, soziale und kulturelle Hintergründe sowie Sexualität. Es sind unter anderem auch diese Aspekte, die uns zu einem Träger exzellenter Wissenschaft machen. Selbstverständlich setzt sich das BCDSS für die Förderung der Grundsätze von Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion ein, die auf den Verpflichtungen der Charta der Vielfalt² aufbauen, welche die Universität Bonn 2017 ratifiziert hat.

Zu den Zielen dieser Antidiskriminierungsrichtlinie gehört es, die Zuständigkeiten des Vorstands und anderer BCDSS-Mitglieder beim Umgang mit Beschwerden über diskriminierendes Verhalten festzulegen, Verfahren für den Umgang mit verschiedenen Formen von sexualisierter Belästigung, Mobbing und Diskriminierung auszuarbeiten, sowie die Rechte der Universität Bonn und des BCDSS-Vorstandes zur Ahndung von Verstößen und dem Ergreifen entsprechender Präventionsmaßnahmen klarzustellen. Darüber hinaus schreibt sie Verhaltensstandards sowie verschiedene Formen der Unterstützung und verfahrensrechtliche Maßnahmen fest, die von Diskriminierung Betroffenen zur Verfügung stehen. Zu diesen Maßnahmen zählen informelle (z.B. kollegiale oder psychosoziale Beratung oder Konfliktklärung) ebenso wie formelle Verfahren wie beispielsweise das Einleiten einer Beschwerde bei der Universität Bonn, eine Untersuchung der Vorfälle und – abhängig von der Schwere des Fehlverhaltens – ggf. disziplinarische Maßnahmen.

Alle Mitglieder sowie Besucher:innen*(Das Sternchen repräsentiert intergeschlechtliche, nichtbinäre, trans* sowie agender Personen.) des BCDSS sind Einhaltung der Richtlinien und der darin enthaltenen Verhaltensleitlinien verpflichtet. Diese Richtlinien finden Anwendung auf alle Beschäftigten des BCDSS (in Wissenschaft und Verwaltung), Auszubildenden und alle Studierenden sowie Professurvertretungen und Lehrbeauftragten der Universität Bonn. Sie gelten auch für externe Personen, wie zum Beispiel Gäste, Fellows oder Stipendiat:innen, sowie für Personen in Bewerbungs- und Berufungsverfahren, sofern diese im Aufgabenbereich der Universität Bonn tätig werden.

¹ Amtliche Bekanntmachungen, 53. Jahrgang, Nr. 6: <https://hdl.handle.net/20.500.11811/10662>

² <https://www.charta-der-vielfalt.de/>

II. Antidiskriminierungsrichtlinie des BCDSS

Formen von Diskriminierung und Mobbing

Als Diskriminierung definiert das BCDSS Ungleichbehandlung, bewusste oder unbewusste Herabsetzung, Geringschätzung, gewalttätige Handlungen, Mobbing, und den expliziten oder impliziten Ausschluss von Arbeits-, Bildungs-, Entscheidungs- bzw. Feedback-Prozessen aufgrund einer oder mehrerer (*Mehrfachdiskriminierung*) der folgenden, tatsächlich bestehenden oder zugeschriebenen gruppenspezifischen Merkmale: ethnische Zugehörigkeit/Nationalität, rassistische Zuschreibung/en, Geschlecht und Sexualität, Weltanschauung oder Religionszugehörigkeit, körperliche oder geistige Behinderung oder Erkrankung, soziale Herkunft, oder aufgrund weiterer individueller Differenzierungsmerkmale.

Die Gewährleistung der vollständigen Inklusion aller Mitglieder des BCDSS ruht auf der Akzeptanz ihrer vielfältigen Eigenschaften, Erfahrungen und Bedürfnisse sowie auf deren Berücksichtigung in den Arbeits-, Lern- und Forschungsumfeldern des BCDSS. Inklusion und Gleichbehandlung erfordern insbesondere Anstrengungen bei der Unterstützung von Personengruppen, die von zusätzlichen Herausforderungen oder einem höheren statistischen Ausgrenzungsrisiko betroffen sind. Dies ist durch die Erfassung von Teilhabe einerseits und das Erkennen und Beseitigen von Hindernissen andererseits sowie das Ergreifen von Maßnahmen zur aktiven Förderung von Teilhabe, Aufstieg und Leistung zu erreichen³.

Die einzelnen Merkmale, die in diesen Richtlinien behandelt werden, stützen sich auf die Dimensionen der Vielfalt, die in der „Charta der Vielfalt“ von 2006 als mögliche Ursachen für Diskriminierung, Gewalt und Ausgrenzung aufgeführt werden⁴. Die Dimensionen der Vielfalt sind dem vorliegenden Dokument an die Bedürfnisse des akademischen Kontexts angepasst worden: es wurde die Kategorie „rassistische Zuschreibung“ hinzugefügt, und Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und Sexualität wegen des deutlichen Zusammenhanges der beiden Aspekte im Rahmen derselben Kategorie behandelt.

Diskriminierung im Zusammenhang mit Lebensalter, ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, rassistischer Zuschreibung/en, Geschlecht und Sexualität, Weltanschauung oder Religionszugehörigkeit, körperlicher oder geistiger Behinderung oder Erkrankung und sozialer Herkunft definieren wir im Einzelnen folgendermaßen:

Altersdiskriminierung (Ageismus)

Altersdiskriminierung besteht in der Stereotypisierung oder Diskriminierung von Personen aufgrund ihres Lebensalters. Hierzu zählen Kommunikations-, Werte- und Verhaltenskonflikte bei der Interaktion von Personen unterschiedlicher Altersgruppen, aber auch der systematische Ausschluss auf organisatorischer Ebene von Menschen aufgrund ihres Lebensalters.

³ [A Guide for ensuring inclusion and equity in education - UNESCO Digital Library](#)

⁴ [Charta der Vielfalt - Für Diversität in der Arbeitswelt \(charta-der-vielfalt.de\)](#)

Diskriminierung aufgrund ethnischer oder nationaler Herkunft

Hierbei geht es um Vorurteile oder diskriminierendes Verhalten gegenüber Menschen aufgrund von deren Zugehörigkeit zu einer bestimmten Ethnie oder Nationalität. Dies kann verschiedene Formen annehmen, wie beispielsweise:

- Verbreiten von Stereotypen
- Verwendung abwertender Begriffe für Angehörige einer bestimmten Ethnie oder Nationalität in Forschung, Lehre oder im täglichen Miteinander am BCDSS (selbst wenn dies scherzhaft gemeint ist)
- Abwertung der Leistungen oder Fähigkeiten von Angehörigen einer bestimmten Ethnie oder Nationalität aufgrund von vorgefassten Annahmen, die sich aus der Wahrnehmung dieser ethnischen oder nationalen Identität ergeben
- Ausschluss Angehöriger einer bestimmten Ethnie oder Nationalität von sozialen Interaktionen
- Gewalttaten oder Übergriffe

Auf institutioneller Ebene kann Diskriminierung in der bewussten oder unbewussten Privilegierung bestimmter ethnischer und nationaler Gruppen auf Kosten anderer, weniger privilegierter Gruppen durch die Ausrichtung institutioneller Strategien und Praktiken bestehen. Am BCDSS sind wir uns der Tatsache bewusst, dass die Auseinandersetzung mit diesen Formen der ethnischen und nationalen Diskriminierung über die Vermeidung von diskriminierendem Sprachgebrauch am Arbeitsplatz und in der Forschung hinausgeht. Es geht vielmehr darum, strukturelle und systematische Formen diskriminierender Praktiken zu identifizieren und aktiv zu korrigieren.

Diskriminierung aufgrund rassistischer Zuschreibung/en

Hierbei geht es um Vorurteile oder diskriminierendes Verhalten gegenüber Menschen, die auf der Annahme beruhen, dass biologische Merkmale wie z.B. die Hautfarbe mit einer angeborenen Überlegenheit oder Unterlegenheit verbunden sind. Dies kann verschiedene Formen annehmen, wie beispielsweise:

- Verbreiten von Stereotypen
- Verwendung abwertender Begriffe aufgrund rassistischer Zuschreibungen in Forschung, Lehre oder im täglichen Miteinander am BCDSS (selbst wenn diese Zuschreibungen scherzhaft gemeint sind)
- Abwertung der Leistungen oder Fähigkeiten von Angehörigen einer Gruppe aufgrund vorgefasster Annahmen, die sich aus der Wahrnehmung von biologischen Merkmalen ergeben
- Ausschluss von sozialen Interaktionen
- Gewalttaten oder Übergriffe aufgrund rassistischer Zuschreibungen

Auf institutioneller Ebene kann Diskriminierung in der – bewussten oder unbewussten – konsequenten Privilegierung bestimmter Gruppen zuungunsten weniger privilegierter Gruppen aufgrund rassistischer Zuschreibungen bestehen (systematischer Rassismus). Am BCDSS sind wir uns der Tatsache bewusst, dass die Auseinandersetzung mit diesen Formen der ethnischen und nationalen Diskriminierung über die Vermeidung von diskriminierendem Sprachgebrauch am Arbeitsplatz und in der Forschung hinausgeht. Es geht vielmehr darum, strukturelle und systematische Formen diskriminierender Praktiken zu identifizieren und aktiv zu korrigieren.

Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und Sexualität

Am BCDSS verstehen wir Geschlecht und Geschlechterrollen als soziale und kulturelle Konstrukte. Jede Person kann frei wählen, wie sie ihre Geschlechtsidentität leben und ausdrücken will, unabhängig von dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht – dazu gehört Respekt vor dem Recht jeder Person auf Selbstidentifikation und die Verwendung der gewählten Pronomen. Alle Mitglieder und Besucher:innen des BCDSS werden ermutigt, das Bewusstsein für eigene unbewusste Wahrnehmungsverzerrungen (engl. *implicit* oder *unconscious bias*) oder repressive normative Erwartungen an geschlechtskonformes Verhalten zu schärfen, und die Identität anderer Menschen nicht ihren eigenen vorgefassten Erwartungen an Geschlecht und Beziehungen zu unterwerfen.

Das BCDSS unterstützt Frauen bzw. Mitglieder der LGBTQIA+-Community durch die Förderung der Geschlechtervielfalt auf allen Ebenen des Clusters und bestärkt sie darin, die an der Universität Bonn durch verschiedene Selbsthilfegruppen und Einrichtungen angebotenen Möglichkeiten und Angebote für psychologische Beratung oder Peermentoring zu nutzen.

Kein Mitglied des Clusters soll sich aufgrund ihres Geschlechts oder seiner Geschlechtsidentität missachtet, gefährdet oder ausgeschlossen fühlen. Alle Arten geschlechtsspezifischer Diskriminierung, einschließlich Transphobie, werden grundsätzlich nicht geduldet. Gegenüber Sexismus, d.h. Vorurteilen, die ihren Ursprung in gesellschaftlichen Strukturen, kulturellen Kontexten und Überlegenheitsvorstellungen haben, bzw. der Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer Geschlechtsidentität, besteht ebenfalls eine Null-Toleranz-Politik.

Ein Bewusstsein für die zusätzlichen Herausforderungen, die LGBTQIA+-Personen (also Menschen, die sich als lesbisch, schwul, bisexuell, trans, nichtbinär, queer, intersexuell oder asexuell identifizieren) zu bewältigen haben, ist ein wichtiger Bestandteil der Förderung von Vielfalt und Gleichberechtigung am Cluster, da LGBTQIA+-Menschen aufgrund ihrer tatsächlichen oder vermeintlichen Sexualität mit höherer Wahrscheinlichkeit Diskriminierung, Vorurteilen und Gewalt ausgesetzt sind.

Diskriminierung aufgrund der Religionszugehörigkeit

Das BCDSS ist eine Forschungseinrichtung, die den Gedanken- und Wissensaustausch im Rahmen einer offenen und respektvollen Debattenkultur wertschätzt. Daher gilt für uns das individuelle Recht auf Gedanken-, Gewissens-, Religions- und Glaubensfreiheit als grundlegendes Menschenrecht, das alle Clustermitglieder im Umgang miteinander zu respektieren haben. Diskriminierende Handlungen oder Vorurteile, einschließlich der Verbreitung von Stereotypen, sozialer oder institutioneller Ausgrenzung, oder Gewalt gegen Personen aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener religiöser Überzeugungen oder Weltanschauungen⁵, werden am BCDSS nicht toleriert.

Zur Achtung der Gedankenfreiheit gehört auch das Folgende:

- Achtung der Privatsphäre sowie des Rechts der:des Einzelnen, die eigene Religion (bzw. religiöse Identität) oder Weltanschauung nicht öffentlich zu machen.
- Achtung der Religion, Spiritualität oder Weltanschauung des:der Einzelnen. Dazu gehört auch, diese im persönlichen oder beruflichen Gespräch oder im Rahmen der Lehre nicht zu verspotten oder beleidigen.

⁵ Im Rahmen des deutschen Rechts.

- Achtung religiöser oder weltanschaulicher Praktiken, die sich im Lebensstil niederschlagen. Dazu können beispielsweise bestimmte Kleidung, Ernährung oder Gebetsübungen zählen.
- In Diskussionen oder Debatten über Religion oder Weltanschauung sollten Ansichten und Meinungen zum Thema so formuliert und kommuniziert werden, dass sie nicht demütigend, aggressiv oder einschüchternd auf andere wirken. Alle Mitglieder des BCDSS sollten im persönlichen oder beruflichen Gespräch oder im Rahmen der Lehre bei der Wortwahl besondere Sorgfalt walten lassen, um die Wiedergabe verletzender oder beleidigender Klischees in Bezug auf Religion oder Weltanschauung zu vermeiden.

Ableismus (Diskriminierung aufgrund von Behinderung oder Erkrankung)

Unter Ableismus versteht man sowohl bewusste als auch unbewusste gesellschaftliche Verhaltensweisen, die den Zustand des Nicht-behindert-Seins als „normal“ zugrunde legen und zugunsten „gesunder“, nichtbehinderter Menschen diskriminieren. Dies kann zur Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen führen, die mit der Abwertung ihrer Leistungen und der Einschränkung ihrer Aufstiegs- und Entwicklungschancen einhergeht. Ableismus führt zur Schaffung öffentlicher Räume, Angebote und Chancen, die nur für Menschen ohne Behinderungen zugänglich sind.

Es ist uns am BCDSS wichtig, ein besseres Verständnis für die Bedürfnisse von Menschen mit chronischen körperlichen und/oder geistigen Erkrankungen zu entwickeln. Wir sind bemüht, Barrieren und Benachteiligungen abzubauen und so möglichst vollumfänglichen Zugang und Teilnahme zu den Forschungs-, Arbeits- und Studienangeboten des BCDSS zu ermöglichen. Dies gilt auch für die benötigte Unterstützung durch das BCDSS oder entsprechende Einrichtungen der Universität Bonn. „Zugang und Teilnahme“ bezeichnen dabei nicht nur die räumliche Barrierefreiheit (z.B. rollstuhlgeeignete Rampen oder Aufzüge), sondern im weiteren Sinne auch den allgemeinen Gesundheitszustand bzw. emotionale und geistige Faktoren, die sich ebenfalls hinderlich auf die Teilhabe auswirken können (z.B. Angstzustände).

Diskriminierung aufgrund des sozioökonomischen Status

Der sozioökonomische Hintergrund kann einen starken Einfluss auf Bildungs- und Arbeitschancen sowie auf den Zugang zu Ressourcen⁶ haben. Klassismus (bzw. Diskriminierung aufgrund des sozioökonomischen Status) in der Wissenschaft ist ein benachteiligender Faktor, der sich in diskriminierendem oder exkludierendem Verhalten gegen Personen aus nichtakademischen oder einkommensschwachen Haushalten ausdrückt. Klassismus zeigt sich auch beispielsweise darin, dass in der Sozialforschung zu benachteiligten Gruppen die Perspektive privilegierter Akademiker:innen vorherrscht.

Um Barrieren abzubauen und eine größere Vielfalt an akademischen Perspektiven zu schaffen, ist das BCDSS bemüht, Personen aus sozioökonomisch benachteiligten Gruppen durch finanzielle Unterstützung, Beschäftigungsmöglichkeiten und Fernstudienangebote bessere Zugangschancen zu ermöglichen sowie durch Weiterbildungs- und Mentoringangebote für alle Mitglieder des BCDSS Kompetenz- und Informationslücken zu schließen, die aufgrund des sozioökonomischen Hintergrunds bestehen.

⁶ [Soziale Herkunft - Für Diversity in der Arbeitswelt \(charta-der-vielfalt.de\)](https://www.charta-der-vielfalt.de)

Sexualisierte Belästigung

Die Bekämpfung von sexualisierter Belästigung oder Gewalt am BCDSS und das rechtzeitige Bereichstellen von angemessenem Schutz und Unterstützung für Betroffene sind Schlüsselfaktoren für die Durchsetzung von Geschlechtergerechtigkeit. Für eine Definition von **sexualisierter Belästigung** und verwandter Verhaltensweisen im Sinne dieser Richtlinie verweisen wir auf §2 (Begriffsbestimmungen) der „Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt“ der Universität Bonn vom 15. Februar 2023⁷:

(1) Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt im Sinne dieser Richtlinie erfassen Handlungen, die eine sexualisierte Belästigung, eine Herabsetzung oder Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität zur Folge haben. Dies schließt strafbare Handlungen sowie auch niederschwellige Handlungen ein, die Betroffene als herabwürdigend empfinden. Eine sexualisierte Belästigung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes liegt dabei vor, wenn ein sexuell bestimmtes verbales oder nonverbales Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, was insbesondere der Fall ist, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(2) Zu den Formen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt gehören insbesondere:

- sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch und verbale sexualisierte Belästigung durch übergriffige, sexuell aufgeladene Kommentare (beispielsweise in Form von anzüglichen Witzen und Kommentaren, Bemerkungen über das Aussehen oder die Verwendung ungewollter Kosenamen),
- unangemessene Fragen zur Privat- oder Intimsphäre,
- belästigendes Anstarren oder Nachpfeifen,
- unangebrachte körperliche Nähe sowie unerwünschte Berührungen, auch wenn diese scheinbar zufällig geschehen,
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen,
- Stalking, einschließlich Cyber-Stalking,
- Kopieren, Anwenden oder Nutzen sexuell herabwürdigender Inhalte auf dienstlichen Geräten,
- Verbreiten sexistischer Texte und Bilder (z.B. Poster, Kalender, Bildschirmschoner, E-Mailanhänge, Schmierereien),
- sexualisierte Aufnahme rituale an der Universität (z.B. sogenannte Kleiderketten mit Entblößung),
- Werbung für Veranstaltungen mittels sexistischer Inhalte,
- unbefugtes Fotografieren oder Filmen von Intimbereichen wie beispielsweise Upskirting (unbefugte Bildaufnahme unter den Rock einer Person) oder Downblousing (unbefugte Bildaufnahme in den Ausschnitt einer Person) sowie Verbreitung entsprechender Aufnahmen,

⁷ Vollständiger Wortlaut: [Amtliche Bekanntmachungen, 53. Jahrgang, Nr. 6 \(uni-bonn.de\)](https://www.uni-bonn.de/amtliche-bekanntmachungen/53-jahrgang-nr-6)

- sexualisierte Belästigung in Form einer ungewollten, sexuell bestimmten körperlichen Berührung, beispielsweise aufgedrängte Küsse oder Berührungen der körperlichen Intimsphäre,
- Verbreitung strafrechtlich relevanter pornographischer Inhalte,
- sexuelle Übergriffe, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung.

Der sexualisierte Charakter einer Handlung kann sich auch aus den Umständen des Einzelfalls ergeben.

3) Auch an Universitäten – sei es inner- oder außerhalb des Universitätsgeländes – stehen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt häufig im Zusammenhang mit Machtausübung und Hierarchien. Als besonders schwerwiegend gelten sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, wenn Betreuungs- und Abhängigkeitsverhältnisse am Arbeits-, Studien- oder Ausbildungsplatz ausgenutzt, persönliche oder berufliche Nachteile angedroht oder Vorteile in Aussicht gestellt werden.

Mobbing, verbaler Angriff und Verleumdung

Mobbing ist wiederholtes, aggressives, einschüchterndes oder destruktives Verhalten seitens einer oder mehrerer Personen über einen längeren Zeitraum hinweg. Verletzende Verhaltensweisen wie körperliche oder verbale Angriffe, Beleidigungen, das systematische Verbreiten diffamierender Gerüchte und jede Form von erniedrigender Behandlung können ebenfalls Teil von Mobbingkontexten sein.

Cybermobbing ist die Nutzung von Kommunikationskanälen und Onlinemedien (Emails, soziale Medien, Foren, Websites, Chats oder Audio-/Videokonferenzen) mit dem Ziel, eine oder mehrere Personen zu belästigen, bedrohen, diffamieren, nötigen oder zu verletzen.

Es gibt ein klares Bekenntnis des BCDSS für eine Null-Toleranz gegen Mobbing und Cybermobbing, verbale Angriffe und Verleumdung. Betroffene können diskriminierenden Handlungen unverzüglich über die in Abschnitt V dieser Richtlinie beschriebenen Anlaufstellen melden.

III. Maßnahmen zur Förderung von Chancengerechtigkeit und Inklusion

Das BCDSS bemüht sich um die Schaffung eines vielfältigen Arbeits-, Lern- und Forschungsumfelds, in dem sich alle Mitglieder sicher, respektiert und gehört fühlen können. Diese Bemühungen werden durch die Umsetzung eines Rahmens für Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion gelenkt, der den Zugang zu Antidiskriminierungs- und Gleichberechtigungsmaßnahmen erleichtert und gleichzeitig die Dezentralisierung der Maßnahmen für Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion und die allgemeine Beteiligung oder Einbeziehung der BCDSS-Mitglieder in diesem Bereich ermöglicht. In diesem Rahmen bedeutet **Chancengerechtigkeit** die Würdigung dieser unterschiedlichen Merkmale, Erfahrungen und Bedürfnisse, auf die im Arbeits-, Lern- und Forschungsumfeld in angemessener und gerechter Weise mit Anstrengungen zur Unterstützung von Gruppen, die mit zusätzlichen Herausforderungen oder einem höheren statistischen Risiko der Ausgrenzung konfrontiert sind, reagiert wird. Dazu werden Maßnahmen ergriffen, um die Teilhabe und Teilnahme für Angehörige dieser Gruppen sowie ihr Vorankommen und ihre Leistungen im BCDSS aktiv zu fördern. Die neue Verwendung des Begriffs „Chancengerechtigkeit“ statt zuvor „Chancengleichheit“ unterstreicht dabei die Selbstverpflichtung des BCDSS, gerechte Ergebnisse zu erzielen.

Der Begriff **Inklusion** bezeichnet die Schaffung eines einladenden Umfelds, in dem die Vielfalt, die Herkunft und Vorgeschichte, die Perspektiven und Erfahrungen der BCDSS-Mitglieder Respekt und Wertschätzung erfahren und in dem alle Mitglieder zur Äußerung von Bedenken, Feedback und der Meldung von Diskriminierung ermutigt werden. Die Nennung von Inklusion neben Vielfalt und Chancengerechtigkeit weist auf die Bemühungen des BCDSS hin, nicht nur eine repräsentative Vielfalt zu erreichen, sondern auch innerhalb des BCDSS Akzeptanz und vollumfängliche Teilnahme für die vielfältigen Mitglieder an allen Prozessen und Angeboten zu ermöglichen. Das von uns angestrebte Ergebnis effektiver Maßnahmen für Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion ist ein Gefühl der **Zugehörigkeit** unter unseren Mitgliedern. Es entsteht, wenn alle Mitglieder eine Verbundenheit mit dem BCDSS empfinden oder sich als wichtige Mitglieder fühlen.

In den folgenden Abschnitten werden einige der Maßnahmen des BCDSS erläutert, die durch Förderung von Inklusion und Chancengerechtigkeit der Diskriminierung entgegenwirken sollen:

Sprachgebrauch

Das BCDSS ist sich der wichtigen Rolle bewusst, die der Sprachgebrauch bei der Förderung von Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion im Rahmen von Forschungspublikationen, in der Lehre sowie der alltäglichen Kommunikation zwischen Mitgliedern des BCDSS spielt. Die Bemühungen des Clusters um die Schaffung eines Bewusstseins für epistemische Abhängigkeiten, die aus sprachlichen Abhängigkeiten erwachsen, wurzelt in der engen Verbindung, die zwischen Sprachgebrauch und Machtstrukturen gesehen werden. Zur Vermeidung diskriminierendes Verhaltens gehört daher auch die sorgfältige Reflektion aller Mitglieder des BCDSS über Sprachgebrauch und Terminologie, die in verschiedenen Situationen und Umfeldern Anwendung finden.

Eine Reihe von Forschenden am BCDSS verfasst Texte in Englischvarianten, die in Grammatik oder Sprachgebrauch von den als Standard betrachteten Formen (amerikanisches und britisches Englisch) abweichen können. Dies kann bei der Publikation zu Nachteilen oder Mehrarbeit für die Autor:innen führen. Das Bonn Center for Dependency and Slavery Studies (BCDSS) setzt sich gegen Formen des Gatekeeping ein, die solche Nachteile zur Folge haben können. Wir verstehen Sprache als vielfältig verortet und in einem beständigen Prozess der Entwicklung begriffen. Aus diesem Grund besteht das BCDSS nicht darauf, dass Texte nur in den beiden traditionell vorgeschriebenen Englischvarianten publiziert werden. Vielmehr sind Klarheit und der kommunikative Wert des Englischen als internationale Verkehrssprache entscheidend. Texte können in nationalen oder regionalen Englischvarianten eingereicht und veröffentlicht werden.

Die Mitglieder des BCDSS sind außerdem dazu aufgerufen, Sprache und Terminologie im täglichen Umgang miteinander oder in der Lehre reflektiert zu verwenden.

Wenn beispielsweise von Personen die Rede ist, die von einer bestimmten Behinderung oder chronischen Erkrankung betroffen sind, sollten Ausdrücke wie „Leiden“, „Opfer“, „an den Rollstuhl gefesselt“ u. ä. vermieden werden. Zur Vermeidung von potentiell unangemessenem oder beleidigendem Sprachgebrauch empfiehlt es sich generell, betroffene Personen nach ihrer Selbstbezeichnung zu fragen.

Barrierefreiheit und Sicherheit in den Räumlichkeiten des BCDSS

Bei der Gestaltung oder Schaffung künftiger räumlicher und technischer Bedingungen in seinen Räumlichkeiten ist das BCDSS den Grundsätzen der Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion sowie der Sicherheit seiner Mitglieder verpflichtet. Unser Ziel ist es, allen Mitgliedern ein größtmögliches Maß an Teilhabe zu ermöglichen, Barrierefreiheit und Unterstützung zu gewährleisten und Angst- und Gefahrenbereiche zu beseitigen.

Darüberhinaus ist das BCDSS bestrebt, Informationen über die Barrierefreiheit und Sicherheit seiner Räumlichkeiten, Veranstaltungen und Lernveranstaltungen an alle Mitglieder zu kommunizieren.

Einstellungs- und Auswahlverfahren

Wir am BCDSS sind uns der Tatsache bewusst, dass die Diversität unserer Mitglieder auf allen Organisationsebenen einen Schlüsselfaktor für anhaltenden Erfolg und Produktivität darstellt. Wir sind daher der Schaffung und Implementierung vorurteilsfreier Einstellungs- und Bewerbungsverfahren gleichermaßen für Mitarbeitende wie auch für Studierende verpflichtet. Unser oberstes Anliegen ist es, ein vielfältiges und integratives Lern- und Arbeitsumfeld am BCDSS zu schaffen, das alle Formen der Diskriminierung beseitigt. Dies gilt für:

- Auswahlverfahren für Studierende und Beschäftigte bei Einstellung, Beförderung, Ausbildung und anderen Entwicklungschancen
- Vergütung und Zusatzleistungen
- Beschäftigungsbedingungen
- Kündigung/Entlassung
- Anträge auf Elternzeit
- Anträge auf flexible Arbeitszeiten

In der Praxis bedeutet dies:

- Diversitätsorientierung bei Einstellungs- und studentischen Bewerbungsverfahren, beispielsweise bei der Erstellung von Ausschreibungen, Stellenbeschreibungen oder Werbung, und der Auswertung und Auswahl von Bewerbungen. Zur Förderung der Diversität sollten Stellen- bzw. Studienprofile an die jeweils benötigten Kompetenzen angepasst und die Anzeigen bzw. Ausschreibungen auf barrierefreien Plattformen veröffentlicht werden.
- auf die möglichst diverse Zusammensetzung von Auswahl-, Einstellungs- oder Berufungskommissionen zu achten
- Schulungen zu Unconscious Bias (Unbewusste Voreingenommenheit) und angemessenen Interviewfragen für Teilnehmende an Auswahl-, Einstellungs- oder Berufungskommissionen
- die Einbindung der Diversitätsbeauftragten in allen Phasen von Auswahl-, Berufungs- bzw. Einstellungsverfahren.

Monitoring und Evaluation

Einmal im Jahr findet eine anonyme Online-Evaluation zu Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion im BCDSS statt, die *Diversity, Equity and Inclusion BCDSS Survey*. Die Federführung bei Ausarbeitung und Durchführung der Evaluation obliegt der Diversitätsbeauftragten. Die Ergebnisse

sowie das Feedback von Mitgliedern des BCDSS fließen in einen jährlichen Diversitätsbericht (*Diversity, Equity and Inclusion BCDSS Report*) ein und dienen als Grundlage für die inhaltliche Aktualisierung der in der vorliegenden Antidiskriminierungsrichtlinie beschriebenen Inhalte und Verfahren. Die Diversitätsbeauftragte legt den Diversitätsbericht sowie Aktualisierungs- oder Änderungsvorschläge für die vorliegende Antidiskriminierungsrichtlinie bei der jährlichen Sitzung des Lenkungsausschusses (*Steering Committee*) des BCDSS zur Genehmigung vor.

IV. Strukturen für Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion (VCI) im BCDSS

Der Kampf gegen Diskriminierung sowie die Implementierung von Prinzipien der Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion (VCI) am BCDSS ist die gemeinsame Aufgabe aller Mitglieder. Die folgenden VCI-Strukturen bzw. -Beauftragten spielen eine führende Rolle bei der Koordinierung und Umsetzung dieser Aufgabe:

Die Beauftragte für Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion (VCI): Zuständig für Entwicklung und Umsetzung von VCI-Konzepten, -Strategien und -Maßnahmen am BCDSS. Zu den Hauptaufgaben und Zuständigkeiten der Diversitätsbeauftragten zählen:

- Entwicklung und Optimierung von Antidiskriminierungsstrategien und -verfahren am BCDSS
- Entwicklung und Implementierung der *Diversity Certificates* (I und II) des Clusters
- Monitoring und Evaluierung von Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion am BCDSS
- Erstellung des VCI-Strategiedokuments des BCDSS
- Kommunikation zum Thema VCI sowie Planung und Durchführung von VCI-Veranstaltungen am BCDSS
- Die Diversitätsbeauftragte ist zu allen BCDSS-Auswahlgremien einzuladen. Alle getroffenen Entscheidungen erfordern ihre Zustimmung durch unterschriebene Bestätigung, um so das Erkennen von Diskriminierung und die Förderung von Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion zu gewährleisten. Ist die Diversitätsbeauftragte verhindert, kann stattdessen die Gleichstellungsbeauftragte um Teilnahme gebeten werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte: Gewählt von allen Mitgliedern des BCDSS bei der Hauptversammlung (*General Assembly*) für einen Zeitraum von drei Jahren. Ständiges Mitglied des Lenkungsausschusses (*Steering Committee*), der den Hauptentscheidungsträger des BCDSS darstellt. Zu den Hauptaufgaben und Zuständigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten gehören:

- Nutzung ihres Stimmrechts im Lenkungsausschuss als Vertreterin der Gleichstellungsinteressen der Mitglieder des BCDSS.
- Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt Vorschläge zur Gleichstellungsförderung von allen Mitgliedern des BCDSS entgegen und reicht diese zum Zweck der Einbeziehung in die VCI-Strategien an die Diversitätsbeauftragte weiter.
- Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt Beschwerden von allen Mitgliedern des BCDSS über Diskriminierung entgegen.

-
- **Die Arbeitsgruppe Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit** ist ein ehrenamtlicher Beirat, der allen Mitgliedern des BCDSS offensteht. Die Sitzungen der Gruppe werden von der Diversitätsbeauftragten koordiniert⁸. Zu den Hauptaufgaben der Arbeitsgruppe zählen:
 - Die prüferische Durchsicht und Stellungnahme zu den von der Diversitätsbeauftragten vorgelegten VCI-Maßnahmen und -Strategien.
 - Koordinierung von internen und externen Veranstaltungen, Vorträgen und Lesungen zu Chancengerechtigkeit, Diversität und Inklusion.
 - **Das Antidiskriminierungsteam** besteht aus Mitgliedern des BCDSS, die bereit sind, als erste Anlaufstelle für Personen zu fungieren, die von einer der in diesem Dokument beschriebenen Diskriminierungsformen betroffen sind⁹. Mitglieder des Antidiskriminierungsteams sind an der Durchführung formeller Beschwerden über Diskriminierung oder sexualisierte Belästigung nicht beteiligt. Die Durchführung formeller Beschwerden obliegt an der Universität Bonn der Abteilung 1.0 Justitiariat. Die Einzelheiten dieses Verfahrens sind unten in Abschnitt V der Antidiskriminierungsrichtlinie des BCDSS festgehalten. Dem Antidiskriminierungsteam gehören ebenfalls die Diversitätsbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragte an. Zu den Hauptaufgaben des Teams zählen:
 - Zuhören im vertraulichen Gespräch, wenn Kolleg:innen Beschwerden vorbringen möchten, sowie Beratung über mögliche Maßnahmen und Unterstützung durch das BCDSS und die Universität Bonn.
 - Teilnahme an vom BCDSS organisierten Schulungen zum Thema Diskriminierung und zum Umgang mit Diskriminierungsbeschwerden.

⁸ Mitglieder des BCDSS, die in dieser Arbeitsgruppe mitarbeiten möchten, können sich per Email an die Diversitätsbeauftragte wenden.

⁹ Mitglieder des BCDSS, die im Antidiskriminierungsteam mitarbeiten möchten, können sich per Email an die Diversitätsbeauftragte wenden.

V. Unterstützung und Maßnahmen gegen Diskriminierung

Es gibt ein klares Bekenntnis des BCDSS für eine Null-Toleranz gegen sexualisierte Belästigung oder Gewalt, Mobbing, Diskriminierung, oder jedes sonstige berufliche oder private unangemessene Verhalten. Mitglieder des BCDSS sollten Diskriminierung und Gewalt gleich welcher Art unterlassen. Alle Cluster-Mitglieder werden ermutigt, alle Formen von Diskriminierung oder Gewalt als solche zu erkennen, zu benennen und zu bekämpfen, und die am BCDSS bzw. an der Universität Bonn intern zur Verfügung stehenden Beschwerde- und Beratungsmechanismen zu nutzen.¹⁰ In akuten Not- oder Bedrohungsfällen können sich Betroffene telefonisch direkt an die Campus Security wenden.¹¹

Auf der Suche nach Unterstützung können Mitglieder des BCDSS sich an die Diversitätsbeauftragte, die Gleichstellungsbeauftragte oder eines der Mitglieder des Antidiskriminierungsteams wenden, die alle auf der VCI-Website aufgeführt sind¹². Alle Genannten sind in der Lage, Beschwerden anzuhören und gegebenenfalls im vertraulichen Rahmen über mögliche Maßnahmen zu beraten. Bei anonymen Beschwerden respektieren alle Genannten die Vertraulichkeit der Beratungssuchenden. Alle Mitglieder des BCDSS haben die Möglichkeit, vertraulich und anonym Bedenken zu äußern und Beschwerden vorzubringen. Diese Anliegen werden ernst genommen und zügig bearbeitet. Nur wenn die konkrete Befürchtung besteht, dass der:die Beschwerdeführende sich selbst oder andere abhängige Personen (wie z.B. Kinder) unmittelbar gefährdet, wird die Vertraulichkeit aufgehoben und die zuständigen Stellen der Universität Bonn informiert.

Soll eine Diskriminierungsbeschwerde gegen eine andere Person unter Wahrung der Anonymität beigelegt werden, so kann dies nur **informell** und durch ein Schlichtungsgespräch (Mediation) erfolgen. Als Mediatorin fungiert die Diversitätsbeauftragte am BCDSS, nicht aber andere Mitglieder des Antidiskriminierungsteams. Nachdem der:die Beschwerdeführende ihre:seine Zustimmung dazu gegeben hat, führt die Mediatorin (d.h. die Diversitätsbeauftragte) ein vertrauliches Gespräch mit der bzw. den Person(en), denen diskriminierendes Verhalten vorgeworfen wird. Die:der Beschwerdeführende kann auf Wunsch an dem Schlichtungsgespräch teilnehmen oder anonym bleiben. Ziel der Mediation ist es, diskriminierendes/belästigendes Verhalten schnell und vertraulich zu unterbinden. Es geht in erster Linie darum, zu sensibilisieren und ein Bewusstsein dafür zu schaffen, was diskriminierendes oder belästigendes Verhalten ist, um dieses möglichst umgehend abzustellen.

Von Diskriminierung, sexualisierter Belästigung oder Mobbing Betroffene können auch eine **formelle Beschwerde** gegen ein BCDSS-Mitglied einreichen. Je nach Schwere der Tat kann dies dazu führen, dass Maßnahmen gegen die diskriminierende Person ergriffen werden. Ein formelles Beschwerdeverfahren¹³ innerhalb des Clusters wird eingeleitet, indem die Diversitätsbeauftragte am BCDSS informiert wird. Die Beauftragte erstellt ein Beschwerdeprotokoll, das der:die Beschwerdeführende durchsieht und unterzeichnet. Sodann informiert die Diversitätsbeauftragte den:die Sprecher:in und die Geschäftsführerin des Clusters, damit die Abteilung 1.0 der Universität Bonn, das Justitiariat, informiert werden kann. Das Justitiariat untersucht die Beschwerde und leitet

¹⁰ Siehe auch die [Notfallkontaktliste auf der BCDSS-Website](#) mit Kontaktangaben für Antidiskriminierungsberatung und -unterstützung (in englischer Sprache).

¹¹ [Notfallnummern der Universität Bonn](#)

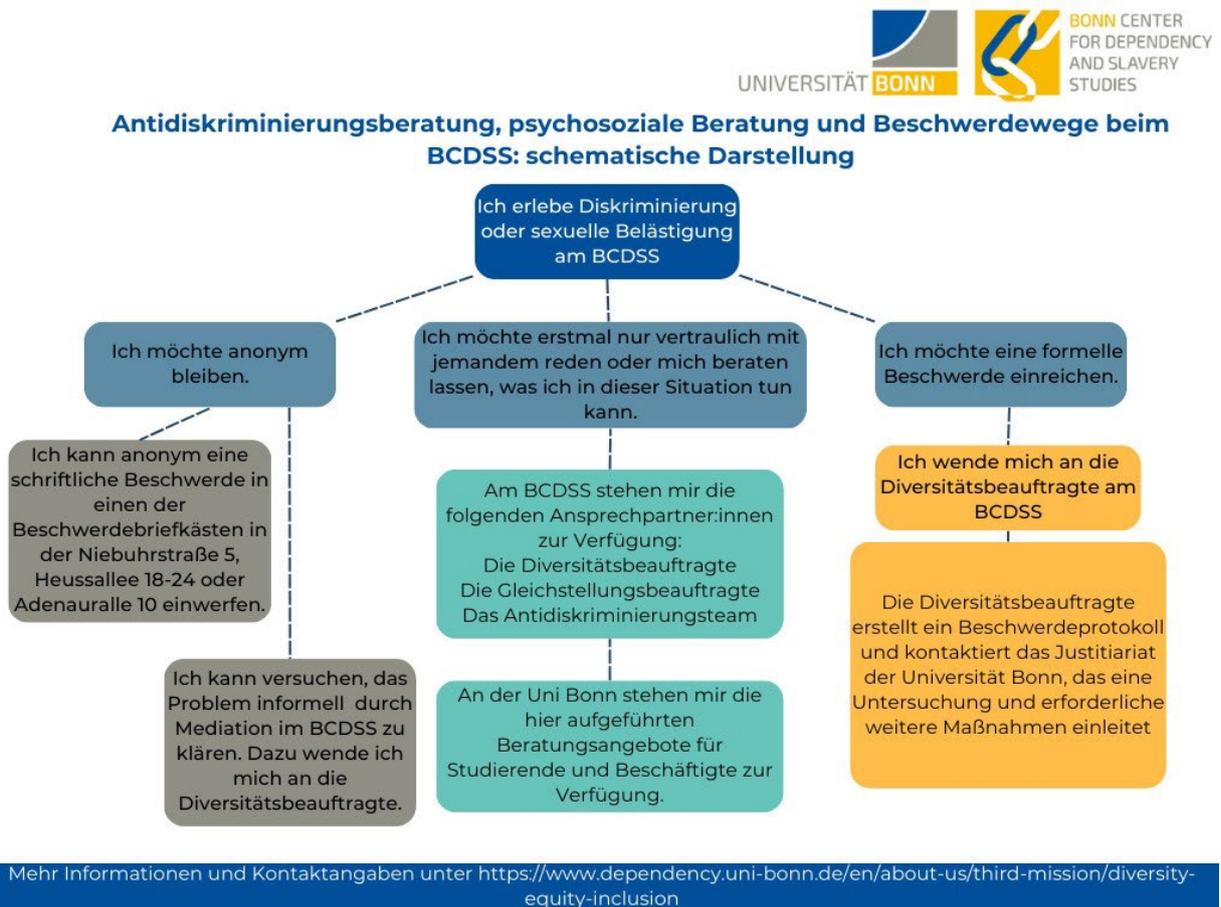
¹² [DEI Team – BCDSS \(uni-bonn.de\)](#)

¹³ Formelle Beschwerden und Untersuchungsverfahren wegen diskriminierenden Verhaltens aller Art (sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Mobbing) erfolgen nach § 6 (Beschwerde und zuständige Stelle) der Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt der Universität Bonn vom 15. Februar 2023.

entsprechend den Ergebnissen der Untersuchung und der Schwere des Verstoßes erforderliche Maßnahmen ein. Formelle Beschwerden können daher nicht anonym erfolgen, da Beschwerden gegen Dritte durch das Justitiariat der Universität Bonn untersucht werden.

Sofern die:der Betroffene(n) zustimmen, sind im Falle eines Verdachts auf sexualisierte Diskriminierung und Gewalt alle Personen im Cluster mit Lehr-, Aufsichts-, Ausbildungs- und/oder Führungsaufgaben verpflichtet, unverzüglich die Diversitätsbeauftragte oder eine der in § 5 Absatz (4) oder § 6 Absatz (3) der Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt der Universität Bonn vom 15. Februar 2023 genannten Einrichtungen und Ansprechpersonen zu informieren¹⁴. Sofern eine sexualisierte Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie festgestellt wird, verpflichtet sich die Universität Bonn, Maßnahmen zu ergreifen (vgl. § 8). In akuten Notfällen können sich Betroffene telefonisch direkt unter der Nummer 0228/73-7444 an die Campus Security wenden¹⁵.

Das folgende Diagramm bietet eine Übersicht der informellen und formellen Unterstützungsoptionen für von Diskriminierung Betroffene:



¹⁴ Der vollständige Text der Richtlinie findet sich unter [Amtliche Bekanntmachungen, 53. Jahrgang, Nr. 6 \(uni-bonn.de\)](#)

¹⁵ [Notfallnummern der Universität Bonn](#)