

CodeofConduct



u-institut
Backes & Hustedt GbR
Jägerstraße 65
10117 Berlin
T +49 (0) 30 212 33 66 8- 0
www.u-institut.com

1. Warum ein Code of Conduct?

Diskriminierung – wie Rassismus, Antisemitismus, Sexismus, Klassismus, Ableismus und Queerfeindlichkeit, Fettfeindlichkeit u.a. – findet auf individueller, struktureller und institutioneller Ebene statt. Dieser CoC stellt nur einen der Bestandteile in unserem diskriminierungskritischen Prozess im Unternehmen dar und dient als Selbstverpflichtung für uns und unser Verhalten untereinander. Antidiskriminierung ist ein Prozess, der sowohl im Privatleben als auch im beruflichen Alltag zu finden ist. Weshalb er sich auch auf unsere operative und strategische Arbeit (u.a. Personalsuche, Veranstaltungsplanung, Panel-Besetzung, Vertrieb, Projektdesign) beziehen muss sowie die institutionellen und strukturellen Ebenen, in denen wir aktiv sind.

Antidiskriminierung, das gemeinschaftliche Übereinkommen, dass Diskriminierung jeglicher Art inakzeptabel ist, hat für das u-institut hohe Priorität. Deshalb versuchen wir, einen Ort zu schaffen, der diskriminierungssensibel, verantwortungsbewusst, intersektional und reflektiert ist. Das bedeutet, dass wir diskriminierendes Verhalten und Sprache nicht unkommentiert stehen lassen, sondern Räume schaffen, in denen diskriminierende Verhaltensweisen aktiv thematisiert und reflektiert und mit Konsequenzen begegnet werden.

Hierbei ist uns wichtig, uns mit negativ Betroffenen zu solidarisieren und diese zu unterstützen sowie deren Bedürfnisse und Wünsche zu priorisieren. Diskriminierungserfahrungen dürfen niemals relativiert werden und wir müssen selbstverpflichtend und verbindlich einen diskriminierungskritischen Prozess mit- und weiterentwickeln. Es liegt in der Verantwortung unserer Organisation sowie jedem*jeder Einzelnen, sich Diskriminierung entgegenzustellen und eigene Verhaltens- und Denkweisen kritisch zu reflektieren, aufzuarbeiten und aktiv zu entlernen sowie Verantwortung für die eigenen internalisierten -Ismen zu übernehmen.

Mit diesem Code of Conduct möchten wir uns klar gegen diskriminierende Verhaltensweisen im Unternehmen positionieren und definieren, welches Verhalten wir sowohl innerhalb des Teams als auch mit externen Partner*innen einfordern.

Unsere eigene Position in diskriminierenden Strukturen und Verhältnissen anzuerkennen, bildet dafür die Grundlage. Dies bedarf einer stetigen Weiterbildung und Auseinandersetzung im Bereich Antidiskriminierung, insbesondere für diejenigen von uns, die aufgrund ihrer Privilegien von bestimmten Diskriminierungsformen nicht negativ betroffen, sondern Begünstigte und Ausübende sind.

Bisher bringen alle Mitarbeiter*innen unterschiedliche Wissensstände im Bereich Antidiskriminierung mit. Deshalb möchten wir mehr für das Thema sensibilisieren und eine stetige Beschäftigung damit fördern, um aktiv gegen Diskriminierung vorzugehen und reproduzierten -Ismen vorzubeugen. Dies ist kein einfaches Bekenntnis, sondern wird von konkreten Maβnahmen umgesetzt: Wir nehmen an Workshops teil, holen uns professionelles externes Feedback ein (bisher von DisCheck und anderen Organisationen/ Expert*innen) und haben gemeinsame lunch & learn Mittagspausen eingeführt, in denen wir in Kleingruppen Bücher zum Thema Antidiskriminierung (momentan: Wirmuesstenmalreden: Dear Discrimination. Ein Mitmachbuch zur antirassistischen Weiterbildung) lesen und besprechen. [Für dein Exemplar melde dich gerne bei Jessica.]

Uns ist bewusst, dass der CoC niemals einen Anspruch auf Vollständigkeit haben kann und zudem einer regelmäßigen Anpassung, Veränderung und Erweiterung bedarf. Dieser Code of Conduct ist ein kontinuierlicher Work in Progress. Im nächsten Abschnitt befinden sich zudem Reflexionsfragen, die dazu dienen sollen, sich individuell mit der Materie zu befassen. Für Fragen, Kritik und Anregungen meldet euch gerne bei der *AG Diversity* sowie *Jessica* oder *Katharina S*.

Vielen Dank an *Dis_Check*, die uns beim inhaltlichen Gestalten und Verfassen dieses Code of Conducts unterstützt und beraten haben.

2. Welche Werte sind uns wichtig hinsichtlich Antidiskriminierung?

A Solidarität

Um zu verhindern, dass negativ von Diskriminierung Betroffene selbst die Aufklärungsarbeit leisten müssen, liegt dies insbesondere in der Verantwortung von Menschen der Macht- und Dominanzgesellschaft, auch oder gerade dann, wenn es unangenehm werden könnte. Die oberste Priorität liegt darin, marginalisierten Menschen zuzuhören, denn sie wissen am besten, welche Unterstützung sie sich wünschen, sich mit ihnen zu solidarisieren und kontinuierlich zu (ent)lernen – ein Prozess, der niemals als abgeschlossen gelten kann.

- Wie kann ich marginalisierte Menschen aktiv unterstützen?
- Welche eigenen Einstellungen/Gedanken sollte ich hinterfragen?
- Wie kann ich Diskriminierungsvorfälle im Voraus verhindern?
- Wie stehe ich für meine Mitmenschen ein, die von Diskriminierung negativ betroffen sind?
- Wie reagiere ich selbstreflektiert und verantwortungsbewusst auf Diskriminierung, um mich mit negativ Betroffenen zu solidarisieren und eine Wiederholung eines ähnlichen Vorfalls zu verhindern?

B (Selbst-)Reflexion & Sensibilität

Sich der eigenen Position innerhalb gesellschaftlicher Machtverhältnisse immer wieder bewusst zu werden, bildet die Ausgangslage für einen diskriminierungssensiblen Umgang miteinander. Dazu gehört u.a. die *Auseinandersetzung mit den eigenen Privilegien*, wie mensch von bestimmten Diskriminierungsformen profitiert und diese reproduziert. Dies beinhaltet u.a. eine *stetige Weiterbildung und kritische Reflektion* der eigenen Sprechposition sowie ein Bewusstsein darüber, wie viel Raum mensch einnimmt, bspw. bezogen auf Redeanteile in einem Meeting.

Bin ich wirklich so diskriminierungssensibel, wie ich es von mir denke?

Wann habe ich das letzte Mal diskriminierend gehandelt? Welche Privilegien habe ich und welche Vorteile erhalte ich dadurch in meinem Alltag?

Ebenso müssen Rollenverteilungen hinterfragt werden:

- Wer übernimmt Care-Arbeiten im Unternehmen?
- Wem sind welche Aufgaben zugeordnet und warum?
- Wie wird hier Wertschöpfung verteilt?
- Wie sind die Hierarchien im Unternehmen aufgebaut?

C Feedback & Kritikfähigkeit

Wichtig ist auch der Umgang mit Kritik: Anstatt in die Defensive zu gehen, werden wir zuhören und immer versuchen, wertschätzend damit umzugehen, dass uns jemensch auf unser diskriminierendes Verhalten aufmerksam macht, um daraus lernen zu können. Um Rückmeldungen und Kritik von externen Partner*innen in den diskriminierungskritischen Prozess mit aufzunehmen, werden (bei Wunsch anonyme) Feedbackmöglichkeiten in Form von Fragebögen bei Veranstaltungen ausgelegt sowie im Nachgang digital verschickt.

- Wie lasse ich externe Personen zu Wort kommen in Bezug auf Angebote, Veranstaltungen, Publikationen etc. des u-instituts? Insbesondere, wenn diese Personen eine diskriminierungskritische Perspektive einbringen und somit unser Angebot nachhaltig verbessern können.
- Wie gelingt es, dass entsprechender Input bereits in der Planung von Maβnahmen berücksichtigt wird und somit nicht erst beim Fehlermanagement im Anschluss?

D Verantwortung für ein sichereres Arbeitsumfeld

Wir übernehmen Verantwortung für ein sichereres Arbeitsumfeld für Personen, die negativ von Diskriminierung betroffen sind. Um das Arbeitsumfeld safer zu gestalten, arbeiten wir an *konkreten Konsequenzen bei diskriminierenden Vorfällen* im Unternehmen, die im Kontext der Diskriminierung sinnvoll sind. Innerhalb unseres Teams gibt es Raum für Fehler, z.B. bei Nichtwissen, das zu diskriminie-

render Sprache/ Handlungen führt. Allerdings wird es auch hierbei individuelle Konsequenzen geben (z.B. Gespräche oder Workshops), um der Problematik in Zukunft vorbeugen zu können.

Eine Instanz, die wir einführen möchten, sind *Awareness-Personen im Team*, an die mensch sich wenden kann und die entsprechend für ihre Rolle weitergebildet werden sollen. Diskriminierungsvorfälle werden niemals ohne Absprache mit der negativ betroffenen Person im Unternehmen geteilt. Es werden zudem nur Maβnahmen ergriffen, die auch von ihr gewünscht sind.

- Inwiefern trage ich dazu bei, dass das Arbeitsumfeld so sicher und angenehm wie möglich gestaltet ist? Insbesondere für jene Personen, die negativ von Diskriminierung betroffen sind?
- Wann habe ich eine negativ von Diskriminierung betroffene Person das letzte Mal gefragt, welche Maβnahmen sie sich für (potentiell) diskriminierende Situationen wünscht?

E Selbstverpflichtung

Die Auseinandersetzung mit Antidiskriminierung stellt für Begünstigte von Diskriminierung selbst ein Privileg dar, da sie auf freiwilliger Basis geschieht, während marginalisierte Menschen sich zwangsweise, ob sie es wollen oder nicht, damit auseinandersetzen müssen.

Es geht darum, kontinuierlich die eigenen Privilegien kritisch zu reflektieren, Vorurteile und diskriminierende Sozialisierung abzubauen, umzustrukturieren und kritisch zu hinterfragen. Die Auseinandersetzung mit Diskriminierungssensibilität hört nicht nach Feierabend auf, auch dem privaten Umfeld sollte diskriminierungskritisch gegenüber getreten werden.

- Was bedeutet es privilegiert zu sein und woher stammt dieses Privileg?
- Wie drücken sich meine Privilegien im Alltag, aber auch gesellschaftlich und institutionell aus?
- Wie nutze ich meine Privilegien, um diskriminierende Machtverhältnisse zu destrukturieren und diesen entgegenzuwirken?
- Wie unterstütze ich marginalisierte Menschen aktiv privat, in meinem Umfeld und darüber hinaus?
- Was sind meine persönlichen Ma
 βnahmen, um mich regelmäßig mit dem Thema Antidiskriminierung auseinanderzusetzen und zu lernen?

3. Welches Verhalten akzeptieren wir nicht?

Diskriminierung ist immer präsent und drückt sich auf diverse Art und Weise aus, die sich in unseren Denk- und Verhaltensmustern, auf individueller Ebene, aber auch und vor allem auf gesamtgesellschaftlicher, struktureller/systemischer und institutioneller Ebene manifestiert.

U.a. zeigt sich dies durch verbale oder körperliche Angriffe, beispielsweise durch die Reproduktion -istischer Sprache,
→ Mikroaggressionen, die Relativierung von Diskriminierung u.a. durch → Gaslighting oder die Ausgrenzung von marginalisierten Menschen durch → Othering. Welches Verhalten und welche Denkmuster wir im gemeinschaftlichen Umgang dieses Unternehmens nicht dulden und akzeptieren, fassen wir hier zusammen:

A Körperliche, verbale, (unternehmens-) strukturelle Gewalt

Gewalt ist nicht immer sichtbar, trotzdem äußert sie sich auf verschiedene Art und Weise, die negativ Betroffene körperlich, emotional und anderweitig verletzen und traumatisieren. Keine Art von Gewalt wird im u-institut geduldet:

- unangemessene, uneinvernehmliche Übergriffe oder
 Berührungen, Mikroaggressionen (körperliche Gewalt)
- Beleidigungen, Respektlosigkeit, → Mikroaggressionen (verbale Gewalt)
- oder die *Ungleichbehandlung marginalisierter Personen* bzw. das Vorenthalten von Ressourcen, Macht, Beteiligung (strukturelle Gewalt)
- Wann übe ich Gewalt gegen anderen aus?
- Was werde ich unternehmen, um diese Gewalt nicht mehr zu reproduzieren?
- Wie reagiere ich, wenn mich andere, insbesondere negativ Betroffene, auf mein problematisches Verhalten aufmerksam machen?

→ Mikroaggressionen: Eine Bemerkung oder Handlung, die oft subtil, auf benevolente und/oder sarkastische Art und Weise eine voreingenommene Haltung (Stereotype, internalisierte -Ismen) gegenüber einem Mitglied einer marginalisierten Gruppe zum Ausdruck bringt. Mikroaggressionen drücken sich beispielsweise in vermeintlichen »Witzen« oder übergriffigen Fragen wie »Woher kommst du wirklich?« aus, die harmlos wirken sollen, aber in Wahrheit →Othering betreiben.

B Verharmlosen & Relativieren

Wir hören negativ Betroffenen zu, glauben ihnen und lernen! »War nicht so gemeint«, »sei nicht so empfindlich« oder »Für mich ist das kein Schimpfwort« sind gewaltvolle, aggressive und verletzende Verhaltensweisen, die selbst diskriminierend sind und die Diskriminierung von negativ Betroffenen herunterspielen und negieren. Diskriminierung ist ein strukturelles Problem und benötigt keine böse Absicht, um Diskriminierung zu sein. Die Deutungshoheit darüber, was diskriminierend ist, liegt immer bei den negativ Betroffenen, daher hören wir ihnen zu, glauben ihnen immer und lernen, wenn sie uns auf Diskriminierung aufmerksam machen, die wir selbst eventuell nicht erkannt haben. Insbesondere → Gaslighting, das Nicht-Anerkennen der Diskriminierungsrealität des Gegenübers, ist gewaltvoll und nicht tolerierbar. Solches Verhalten macht auβerdem die fehlende Selbstreflexion der Aggressor*innen in Bezug auf Diskriminierungen sichtbar.

→ Gaslighting: Eine Form von emotionaler und psychischer Manipulation, bei der die Realität und Wahrnehmung negativ Betroffener infrage gestellt bzw. komplett negiert wird. (z.B. Racial Gaslighting: »Rassismus gibt es doch gar nicht«, Sexist Gaslighting: »Den Witz hast du schon wieder falsch verstanden«.) Es dient dazu, Mitleid für sich selbst zu gewinnen oder die Schuld auf negativ Betroffene zu schieben (Täter*in-Opfer- Umkehr).

C Schweigen & Nicht-Handeln

Rassistische, sexistische und sonstige diskriminierende Strukturen/Äußerungen werden nicht unkommentiert bzw. ohne Konsequenzen belassen. Es ist wichtig, dass jede*r Einzelne sicht- und hörbar gegen Diskriminierung Stellung bezieht, sich in Bezug auf Antidiskrimi-

nierung weiterbildet und aktiv gegen Diskriminierung vorgeht; im eigenen Umfeld, im Arbeitsleben, im Alltag und bei sich selbst, marginalisierten Personen zur Seite steht und, nur wenn die betroffene Person dies möchte, solche Vorfälle dokumentiert bzw. meldet.

- Wann habe ich bewusst weggeschaut, wenn marginalisierte Menschen diskriminiert wurden?
- Wann habe ich bei reproduzierter Diskriminierung, die beispielsweise als »Witz« getarnt war, mitgelacht und/oder nichts gesagt? (insbesondere in Räumen, in denen negativ Betroffene nicht anwesend waren)

4. Wie sieht ein stetiger diskriminierungskritischer Prozess aus?

Wie schaffen wir es als u-institut, einerseits eine diskriminierungskritische Unternehmenskultur zu etablieren und andererseits kontinuierlich an der Weiterentwicklung dieser Kultur festzuhalten?

Antidiskriminierung und der Code of Conduct sollen aktiver Teil des Unternehmensverständnisses werden, bleiben und die Unternehmenskultur zentral abbilden.

A Safer Spaces & Vertrauens-/ Awareness-Personen

Das Einrichten eines *Safer Spaces* sowie die *Benennung diskriminierungs- geschulter Vertrauenspersonen* ist zentral, um das Unternehmen für marginalisierte Personen mit inklusiv und diskriminierungssensibel zu gestalten.

Wie sieht der Safer Space konkret aus, wie funktioniert er? Wann muss er angepasst werden?

B Verpflichtungen & Kriterien, intern wie extern

Es ist zentral, dass für das gesamte Unternehmen klare Verpflichtungen und Kriterien gelten, wie miteinander umgegangen und Diskriminierung entgegengewirkt wird. Dies gilt sowohl innerhalb des Teams, über Hierarchieebenen hinweg sowie im Kontakt mit externen Partner*innen und Dienstleister*innen. Dieser Code of Conduct dient hierfür als gemeinsam beschlossene Grundlage.

Wie kann das Thema mit Externen sinnvoll und effizient kommuniziert werden?

C Stetiger Diskurs & Austausch

Darüber hinaus bedarf es einer kontinuierlichen Reflexion zum Thema Diskriminierung, die durch verschiedene Formate und Medien angeregt und durchgeführt wird. *Learning, thematische Impulse und externe Perspektiven* werden auf diese Weise ins Unternehmen und Team eingebracht und dort besprochen und angewendet. Ein Format ist z.B. die gemeinsame Lunch&Learn-Mittagspause, in der wir in Kleingruppen Bücher zum Thema Antidiskriminierung lesen und besprechen.

D Regelmäßige Weiterentwicklung

Das Thema Antidiskriminierung und die stetige Auseinandersetzung damit endet nie. Deshalb ist es notwendig, dass es auf Führungsebene immer wieder eingebracht wird und seitens des Teams mit Offenheit aufgenommen wird sowie andersherum ebenso funktioniert. (Disziplinarische) Führungspersonen sind aufgerufen/verpflichtet, gezielt regelmäßige Schulungen zum Thema Antidiskriminierung zu besuchen. Eine kritische Auseinandersetzung mit der eigenen Position in einem diskriminierenden System, den eigenen Vorurteilen/Voreingenommenheiten sowie der eigenen internalisierten und reproduzierten -Ismen sind hierfür ebenso essentiell wie marginalisierten Menschen zuzuhören und sie ernst zu nehmen. Wir treten füreinander ein, machen auf Diskriminierung aufmerksam und gehen aktiv dagegen vor.

E Kritik- und Feedbackfähigkeit

Prozesse und Formate befähigen das gesamte Unternehmen, kritikfähiger zu werden. Uns ist es wichtig, eine Atmosphäre zu schaffen, die es negativ Betroffenen ermöglicht, bedenkenlos und unbesorgt Kritik zu äuβern, wie er*sie es für richtig erachtet. Daher dulden wir kein → Tone Policing von negativ Betroffenen. Wir hören negativ von Diskriminierung betroffenen zu, stellen ihre Sicht der Dinge nicht in Frage und nutzen die Kritik zur Reflexion.

→ Tone Policing ist eine Ablenktaktik, in der eine Person den Ton, die Wortwahl und die Emotionen des Gegenübers angreift, statt auf die Inhalte eingehen. Es ist auch eine direkte Form des Silencings, bei dem die Gefühle negativ Betroffener unterdrückt,

abgesprochen und als überflüssig dargestellt werden und somit versucht wird, ihre eigentlich Kernaussage zu denunzieren. z.B. »Wärst du netter, würde ich dir ja zuhören.«

F Aktiver Teil der Unternehmenskultur

Antidiskriminierung ist zentraler Bestandteil der Unternehmensidentität der u-instituts und spiegelt sich auch in der Unternehmenskultur wider. Sie ist Teil der Bewerber*innenauswahl, der Job Interviews, des Onboardings und des Arbeitsalltages. Zeitliche und monetäre Ressourcen werden zur Verfügung gestellt, um das Thema gezielt umsetzen zu können. Ziel ist es, Chancengleichheit und Vielfalt zu etablieren und für Intersektionalität und Diskriminierungssensibilität im Unternehmen die optimalen Bedingungen zu schaffen.

5. Formen von Diskriminierung

Ableismus

Die Diskriminierung von Menschen mit (körperlicher und/oder geistiger) Behinderung. Der Begriff kommt aus dem Englischen ›dis-abled‹=behindert, ›able-bodied‹=nicht behindert.

Antisemitismus

Alle Formen von Hass und Feindlichkeit gegenüber jüdischen Personen augrund ihres Glaubens. Antisemitismus ist ein soziales und religiöses Vorurteil sowie eine antimoderne Weltanschauung, die Personen jüdischem Glaubens als Ursache aller Probleme sieht.

Diskriminierung

Systematische, institutionelle, sozio-ökonomische, etc. Ausgrenzung, Unterdrückung und Marginalisierung von Personengruppen, aufgrund von vorgeprägten Wertvorstellungen/ Verhaltensmustern, Vorurteilen und Denkweisen. Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aus rassistischen Gründen, wegen ihrer körperlichen und geistigen Fähigkeiten oder einer psychischen oder physischen Behinderung, wegen ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität oder ihres Geschlechtsausdrucks, wegen ihrer sexuellen Orientierung, wegen ihrer sozio- ökonomischer und ethnischen Herkunft und Nationalität, ihrer Religion und kultureller Hintergründe, ihres Alters, benachteiligt, abgewertet oder herabgewürdigt wird.

Fettfeindlichkeit

Diskriminierung und Unterdrückung von mehrgewichtigen Menschen, insbesondere fetten Menschen.

Gaslighting

Eine Form von emotionaler und psychischer Manipulation, bei der die Realität und Wahrnehmung negativ Betroffener infrage gestellt bzw. komplett negiert wird. (z.B. Racial Gaslighting:

»Rassismus gibt es doch gar nicht«, Sexist Gaslighting: »Den Witz hast du schon wieder falsch verstanden«) Es dient dazu, Mitleid für sich selbst zu gewinnen oder die Schuld auf negativ Betroffene zu schieben (Täter*in-Opfer-Umkehr).

Klassismus

Klassismus (abgeleitet von ›Klasse‹ bzw. Englisch: class im Sinne von ›soziale Klasse‹), bezeichnet Vorurteile oder Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft oder der sozialen Position und richtet sich meist gegen Angehörige einer »niedrigeren« sozialen Klasse. Z.B. akademisch gebildete Personen, die jene ohne eine solche Bildung pauschal abwerten.

Mikroaggressionen

Mikroaggressionen können nach Derals Wing Sue in verschiedenen Formen auftreten:

- Mikroangriffe (micro assaults). Ein Mikroangriff ist ein ausdrücklicher und von der angreifenden Person gewollter, verbaler oder nonverbaler Angriff, um den*die Angegriffene*n herabzusetzen oder zu verletzen, der aber unter der Schwelle offen rassistischer Äuβerungen oder Gewalttaten bleibt.
- Mikrobeleidigungen (micro insults). Mikrobeleidigungen sind Äuβerungen, die sich durch Grobheit und mangelnde Sensibilität gegenüber der Herkunft oder Identität des*der Angegriffenen auszeichnen. Es handelt sich dabei um subtile Formen der Herabsetzung, die dem*der Angreifer*in nicht einmal selbst bewusst sein müssen, aber dessen Vorurteile aufdecken. Oft ist der Kontext entscheidend. Wenn etwa eine Person nichtweiβer Hautfarbe für ihre gehobene sprachliche Ausdrucksweise gelobt wird, impliziert das laut Sue unterschwellig die Botschaft, dass dies eine Ausnahme sei. Mikrobeleidigungen können auch nonverbal sein, indem etwa Nichtweiβe ignoriert oder nur beiläufig zur Kenntnis genommen werden.
- Mikroentwertungen (micro invalidations). Als Mikroentwertungen werden Ausdrucksformen bezeichnet, die Gedanken, Gefühle oder Wahrnehmungen der dadurch Angegriffenen ignorieren, ausschließen oder herabsetzen. Laut Sue liegt eine Mikroent-

wertung beispielsweise dann vor, wenn eine weiße zu einer Person nichtweißer Hautfarbe sagt, für sie würde Race keine Rolle spielen, da damit deren Identität negiert und ihre spezifischen Erfahrungen herabgespielt werden.

Rassismus

Systematische, Sozioökonomische, Soziale, Institutionelle, etc. Diskriminierung, Ausgrenzung, Kolonialisierung und Unterdrückung von Bi_PoC ((Black, indigenous People_and People of Color) in Verbindung mit Macht. Deswegen können weiße Menschen keinen Rassismus erleben. Rassismus meint jede auf race, der Hautfarbe, der Abstammung, dem nationalen Ursprung oder dem Volkstum beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung, die es zum Ziel oder zur Folge hat, dass ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird.

Sexismus

Sozial geteilte, implizite Geschlechtertheorien bzw. Geschlechtsvorurteile, die von einem ungleichen sozialen Status von Frauen und Männern ausgehen und sich in Geschlechterstereotypen, Affekten und Verhaltensweisen zeigen. Z.B. »Frauen können nicht einparken", "Frauen sind keine geeigneten Führungskräfte«.

Silencing

Silencing: Das Unterdrücken, Absprechen und als überflüssig darstellen der Gefühle negativ Betroffener, wodurch versucht wird, ihre eigentlich Kernaussage zu denuzieren.

Tone Policing

Tone Policing ist eine Ablenktaktik, in der eine Person den Ton, die Wortwahl und die Emotionen des Gegenübers angreift, statt auf die Inhalte eingehen. »Wärst du netter, würde ich dir ja zuhören.« Durch Tone Policing werden Machtstrukturen aufrecht erhalten, indem es Victim-Blaming und Täter*in-Opfer-Umkehr betreibt.

Queerfeindlichkeit

Queerfeindlichkeit bezeichnet die Diskriminierung von queeren Menschen. Dies zeigt sich z.B. durch Ablehnung, Wut, Intoleranz, Vorurteile, Unbehagen oder körperliche bzw. psychische Gewalt gegenüber queeren Menschen. Es kann aber auch Menschen treffen, die als queer wahrgenommen werden oder die (scheinbar) von den gesellschaftlichen Regeln und Normen zu Sexualität und Geschlecht abweichen.

6. Selbstverpflichtung & Unterschrift

Ich habe die Inhalte des Code of Conduct gelesen und verstanden.

Ich erkläre hiermit, dass ich mein eigenes Denken und Handeln selbstkritisch und diskriminierungssensibel hinterfragen werde sowie mich mit marginalisierten Kolleg*innen solidarisiere.

Datum, Unterschrift



Bin ich wirklich so diskriminierungssensibel, wie ich es von mir denke?

Wann habe ich das letzte Mal diskriminierend gehandelt?

Welche Privilegien habe ich und welche Vorteile erhalte ich dadurch in meinem Alltag?

Wer übernimmt Care-Arbeiten im Unternehmen?

Wem sind welche Aufgaben zugeordnet und warum?

Wie wird hier Wertschöpfung verteilt?

Wie sind die Hierarchien im Unternehmen aufgebaut?

Wie lasse ich externe Personen zu Wort kommen in Bezug auf Angebote, Veranstaltungen, Publikationen etc. des u-instituts? Insbesondere, wenn diese Personen eine diskriminierungskritische Perspektive einbringen und somit unser Angebot nachhaltig verbessern können.

Wie gelingt es, dass entsprechender Input bereits in der Planung von Maßnahmen berücksichtigt wird und somit nicht erst beim Fehlermanagement im Anschluss?

Inwiefern trage ich dazu bei, dass das Arbeitsumfeld so sicher und angenehm wie möglich gestaltet ist? Insbesondere für jene Personen, die negativ von Diskriminierung betroffen sind?

Wann habe ich eine negativ von Diskriminierung betroffene Person das letzte Mal gefragt, welche Maβnahmen sie sich für (potentiell) diskriminierende Situationen wünscht?

Was bedeutet es privilegiert zu sein und woher stammt dieses Privileg?

Wie drücken sich meine Privilegien im Alltag, aber auch gesellschaftlich und institutionell aus?

Wie nutze ich meine Privilegien, um diskriminierende Machtverhältnisse zu destrukturieren und diesen entgegenzuwirken?

Wie unterstütze ich marginalisierte Menschen aktiv privat, in meinem Umfeld und darüber hinaus?

Was sind meine persönlichen Maβnahmen, um mich regelmäßig mit dem Thema Antidiskriminierung auseinanderzusetzen und zu lernen?

