

# Prozess zur Diskriminierungsprävention und -feststellung der Kommission für Gleichstellung und Vielfalt

Die Kommission für Gleichstellung und Vielfalt möchte

- a) ein Bewusstsein schaffen für diskriminierende Faktoren,
- b) „blinde Flecken der Fakultät“ aufzeigen,
- c) Betroffene und Zeug\*innen von Diskriminierungen<sup>1</sup> Ansprechpartner\*innen vermitteln,
- d) entstandene Probleme lösen und
- e) bei juristisch relevanten Fällen weitere Schritte einleiten.

Ziel ist es, bestehende Ungleichbehandlungen präventiv zu verhindern und vorhandene Diskriminierungsfaktoren frühzeitig wahrzunehmen und zu eliminieren. In allen Fällen ist folgendes Vorgehen maßgeblich:

## **1. Beobachtung oder Ereignis**

Ein Ereignis findet statt oder eine Beobachtung wird gemacht: Dies kann eine Belästigung, Benachteiligung, Diskriminierung o.Ä. sein. Das Ereignis oder die Beobachtung können struktureller oder persönlicher Art sein, können gesetzlich näher bestimmt sein, müssen es aber nicht.<sup>2</sup>

Wichtig: Für die Kommission ist es auch relevant, dass Ereignisse oder Benachteiligungen gemeldet werden, die einen nicht direkt betreffen! Wenn Benachteiligungen nicht bekannt werden, so „klein“ sie auch zu sein scheinen, so kann es keinen Einsatz der Kommission geben, und es gibt weniger Chancen auf Veränderungen!

## **2. Nachricht an ein Mitglied der Kommission**

Nach dem Ereignis kann die Person, die ein Ereignis entweder selbst erlebt oder bei anderen Personen beobachtet hat, ein Mitglied der Kommission kontaktieren und darüber informieren. Dies kann formlos geschehen; in schriftlicher oder mündlicher Art.

---

<sup>1</sup> Was eine Diskriminierung ist, definieren § 1+3 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

<sup>2</sup> Beispiele hierfür finden Sie unter dem Reiter „Ich möchte vertraulich etwas loswerden.“ auf unserer Homepage.

### **3. Angebot eines Gesprächs oder Kontaktes**

Sofern die Person es möchte, kann sie einem selbst gewählten Mitglied der Kommission die erlebte Situation in einem vertraulichen Gespräch darstellen und besprechen. Hier können auch die verschiedenen Möglichkeiten (s. Punkt 5) für das weitere Verfahren besprochen werden.

### **4. Besprechung innerhalb der Kommission**

Auf Wunsch der/des Betroffenen wird das Thema innerhalb der Kommission anonym besprochen. Selbstverständlich gewährleistet die Kommission strenge Vertraulichkeit im Umgang mit den Informationen. Die Person, die sich an die Kommission gewandt hat, wird im Anschluss an die Besprechung darüber informiert, welche Maßnahmen die Kommission in diesem Fall vorschlägt und ob und welche konkreten weiteren Maßnahmen möglich sind.

### **5. ggf. Einleitung von Maßnahmen in Absprache mit der betroffenen Person**

In Abstimmung mit den Betroffenen werden konkrete Maßnahme(n) durchgeführt. Diese Maßnahmen sind abhängig von der Art des Vorfalls und können folgender Art sein:

a) Bei Belästigungen und Diskriminierungen persönlicher Art: Möglichkeit eines Gesprächs des Gleichstellungsbeauftragten mit der Person, über die Beschwerde geführt wurde.

→ Je nach Ergebnis des Gesprächs: erneute Beratung in der Kommission, Weiterleitung an externe Stellen

b) Bei Diskriminierungen struktureller Art: Die Kommission geht auf übergeordnete, für das Thema zuständige Gremien der Universität zu und weist auf die Problematik hin.

c) Bei Vorschlägen oder Ideen zur Implementierung von gleichstellungsrelevanten Themen in die Theologische Fakultät (bspw. Lehraufträge): Besprechung innerhalb der Kommission und Suche nach geeigneten Lehrbeauftragten.

### **6. Dokumentation**

Der Vorfall und der Prozess werden intern und anonym dokumentiert.

### **7. Weiterverfolgung der Thematik**

Sofern als notwendig betrachtet, wird das Thema, das sich hinter dem Vorfall verbirgt, in den Themenspeicher der Kommission eingearbeitet und weiterverfolgt.

**Hinweis: Der dargestellte Prozess kann in jedem Teilschritt (1-5) beendet werden!**