

Begriffsbestimmungen der Kogruppen, die zu Menschenrechtsverletzungen in afrikanischen Ländern arbeiten (AFR-Kogruppen)

1. Diskriminierung.....	2
2. Intersektionalität.....	2
3. Belästigung.....	2
4. Sexuelle Belästigung.....	3
5. Mobbing.....	3

Diese Begriffsbestimmungen liegen dem Selbstverständnis und dem Verhaltenskodex der Länderkoordinationsgruppen bei der deutschen Sektion von Amnesty International zugrunde, die zu Menschenrechtsverletzungen in afrikanischen Ländern arbeiten (AFR-Kogruppen).

Die Begriffsbestimmungen sind ein lebendiges Dokument. Es soll mindestens einmal im Jahr, z.B. im Rahmen der Regionalarbeitskreise auf dem Kogruppentreffen oder der Jahresversammlung, auf seine Aktualität überprüft und gegebenenfalls überarbeitet werden. Zuständig hierfür ist die AG Verhaltenskodex.

Die Begriffsbestimmungen werden im Intranet sowie auf den Webseiten und – wo es sinnvoll scheint – auch auf den übrigen Online-Auftritten der Koordinationsgruppen veröffentlicht. Sie werden Teil einer auf die AFR-Kogruppen angepasste Checkliste für Neumitglieder sein, für die der*die Regionalbeauftragte Afrika (RB AFR) in Abstimmung mit der AG Verhaltenskodex und der Unterarbeitsgruppe „Diversität und Neumitglieder“ der Fachkommission Länder- und Themenarbeit zuständig ist, sowie der Willkommensgespräche des*der Fachreferent*in Region Afrika (FR AFR) und des*der RB AFR.

1. Diskriminierung

Diskriminierung ist jede Art von Benachteiligung, Übergriffigkeit, Nichtbeachtung, Ausschluss, Othering (Prozess und Verhalten, bei dem Menschen als „anders“ und nicht zugehörig behandelt werden), oder ungerechtfertigte Ungleichbehandlung von Personen unter anderem (aber nicht darauf beschränkt) aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer ethnischen Herkunft, rassistischer Zuschreibungen, ihrer sexuellen Orientierung, geschlechtlichen Identität, Geschlechtsausdruck und Geschlechtsmerkmalen, ihres Alters, einer Schwangerschaft, einer körperlichen oder psychischen Eigenschaft, ihrer sozialen Herkunft, ihres sozialen Status.

Diskriminierung ist durch systemische, strukturelle und institutionelle Machtstrukturen verankert. Die strukturelle Benachteiligung einiger Personen(-gruppen) und die Häufung von Privilegien bei anderen Personen(-gruppen) hängen miteinander zusammen. Wir erkennen die strukturellen Gründe hierfür an und versuchen diese durch eine intersektional ausgerichtete, anti-diskriminierende Arbeit bewusst zu reflektieren und, wo möglich, dagegen zu arbeiten.

2. Intersektionalität

Intersektionalität bezeichnet den Umstand, dass sich bei Personen, die mehreren diskriminierten Gruppen angehören, diese Diskriminierungsformen - wie auf einer Kreuzung - überschneiden und sich damit gegenseitig verstärken. Den Begriff bzw. das Konzept der Intersektionalität und das Beispiel der Straßenkreuzung wurde vor allem von Kimberlé Crenshaw, einer Schwarzen Juraprofessorin in den USA, geprägt, die dies ursprünglich am Beispiel von Arbeitnehmer*innenrechten Schwarzer Frauen illustrierte. Intersektionalität ist ein Ansatz, um mehrdimensionale Diskriminierung und deren Wechselwirkungen zu benennen, sichtbar zu machen und so zu adressieren und zu bekämpfen. Der Ansatz geht davon aus, dass unterschiedliche Marginalisierungen nicht voneinander getrennt, sondern in ihrer Verwobenheit betrachtet werden müssen, auch um das erhöhte Risiko der Diskriminierung zu begreifen, dem die Personen ausgesetzt sind. Dies ermöglicht zudem ein Verständnis neuer/anderer Diskriminierungsmechanismen, die durch die Betrachtung nur einer der vorhandenen Diskriminierungsformen in ihrer Singularität nicht verstehbar werden.

3. Belästigung

Belästigung im Sinne dieser Richtlinien umfasst jedes physische, verbale oder nonverbale Verhalten gegenüber einer anderen Person, das diese verunglimpft oder Feindseligkeit oder Abneigung gegenüber einer Person aus irgendeinem Grund zeigt, einschließlich, aber nicht begrenzt auf die oben genannten Merkmale. Dieses Verhalten hat (i) den Zweck oder die Wirkung, ein einschüchterndes, feindseliges, demütigendes oder beleidigendes Umfeld zu schaffen; (ii) den Zweck oder die Wirkung, die Leistung einer Person innerhalb der AFR-Ko-Gruppen in unangemessener Weise zu beeinträchtigen und/oder (iii) anderweitig die Beeinträchtigung der Betätigungsmöglichkeiten einer Person zur Folge. Auch eine Anhäufung von weniger schwerwiegenden Vorfällen kann eine Belästigung darstellen, auch wenn die Vorfälle einzeln für sich betrachtet keine Belästigung darstellen. Die Belästigung kann körperlich, mündlich, schriftlich, persönlich oder über andere Wege, wie E-Mail oder soziale Medien erfolgen.

4. Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung im Sinne des Verhaltenskodex ist jede Belästigung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Ausrichtung, der Geschlechtsidentität oder des Geschlechtsausdrucks einer Person. Sexuelle Belästigung umfasst unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten, verbales oder körperliches Verhalten sexueller Natur und/oder andere unerwünschte Verhaltensweisen, die sexueller Natur sind oder sich gegen eine Person aufgrund ihres Geschlechts richten, wenn die Unterwerfung unter ein solches Verhalten oder die Ablehnung eines solchen Verhaltens entweder explizit oder implizit zu einer Bedingung für die Ausübung einer Tätigkeit verwendet wird.

5. Mobbing

Unter Mobbing ist ein wiederholtes Anfeinden und Schikanieren einer Person zu verstehen, mit dem Ziel, die gemobbte Person herabzuwürdigen oder auszugrenzen. Zu Mobbing zählt jede Form von Diskriminierung sowie auch u. a. das absichtliche Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen, verletzendes Verhalten, Aggression, Beschimpfungen oder unangebrachte ‚Witze‘, die Menschen oder Menschengruppen herabwürdigen.