Sexuelle Belästigung an Hochschulen

Vortrag im Rahmen der Frauenvollversammlung der TU Darmstadt am 09.03.2015

Silke Paul, Frauenreferentin JGU Mainz

JOHANNES GUTENBERG UNIVERSITÄT MAINZ

JG|U

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) - § 3 - Begriffsbestimmungen

(4) Eine **sexuelle Belästigung** ist eine **Benachteiligung** in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein

- unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch
- unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen,
- sexuell bestimmte körperliche Berührungen,
- Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie
- unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören,

bezweckt oder bewirkt, dass die **Würde** der betreffenden Person **verletzt** wird, insbesondere wenn ein von **Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen** gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Quelle: http://www.gesetze-im-internet.de/agg/

Sexismus-Debatte aus wissenschaftlicher Sicht

1. Sexismus und sexuelle Belästigung sind nicht Dasselbe. Beide sind rechtlich und psychologisch klar definiert. (Sexismus = auf das Geschlecht bezogene Diskriminierung inkl. Überzeugungen und Einstellungen; Sex. Belästigung = Geschlechtsbezogenes unangemessenes Verhalten)
2. Sexuelle Belästigung ist kein Einzelfall (Europaweit 58,2%)
3. Männer sind in der Lage einzuschätzen, welche Verhaltensweisen von Frauen als sexuell belästigend wahrgenommen werden und welche nicht (gegen Mythos „war doch gut gemeint!“)
4. Die negativen psychischen (primären Auswirkungen) und arbeitsbezogenen Folgen (sekundäre Auswirkungen) für die Betroffenen sind wissenschaftlich belegt und erwiesenermaßen schwerwiegend.
5. Personen unterschätzen in der Regel, wie schwer es ist, sich in einer Belästigungssituation aktiv zu wehren (auch die Frauen unterliegen einer Fehleinschätzung über ihr tatsächliches Verhalten)
6. Sexuell belästigendes Verhalten erfüllt oftmals eine Doppelfunktion: Sex und Machtdemonstration. Hierarchien am Arbeitsplatz machen sexuelle Belästigung wahrscheinlicher.
7. Weitverbreitete Mythen über sexuelle Aggression („Männer sind halt so“) tragen zur Bagatellisierung der Übergriffe und zur Schuldverschiebung bei. Diese opferfeindlichen Einstellungen lassen sich jedoch durch gezielte Interventionen auch positiv verändern.

Quelle: Charlotte Diehl · Jonas Rees · Gerd Bohner –Die Sexismus-Debatte im Spiegel wiss. Erkenntnis, in: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ 8/2014) – Heft Sexismus

Aktuelle Befragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

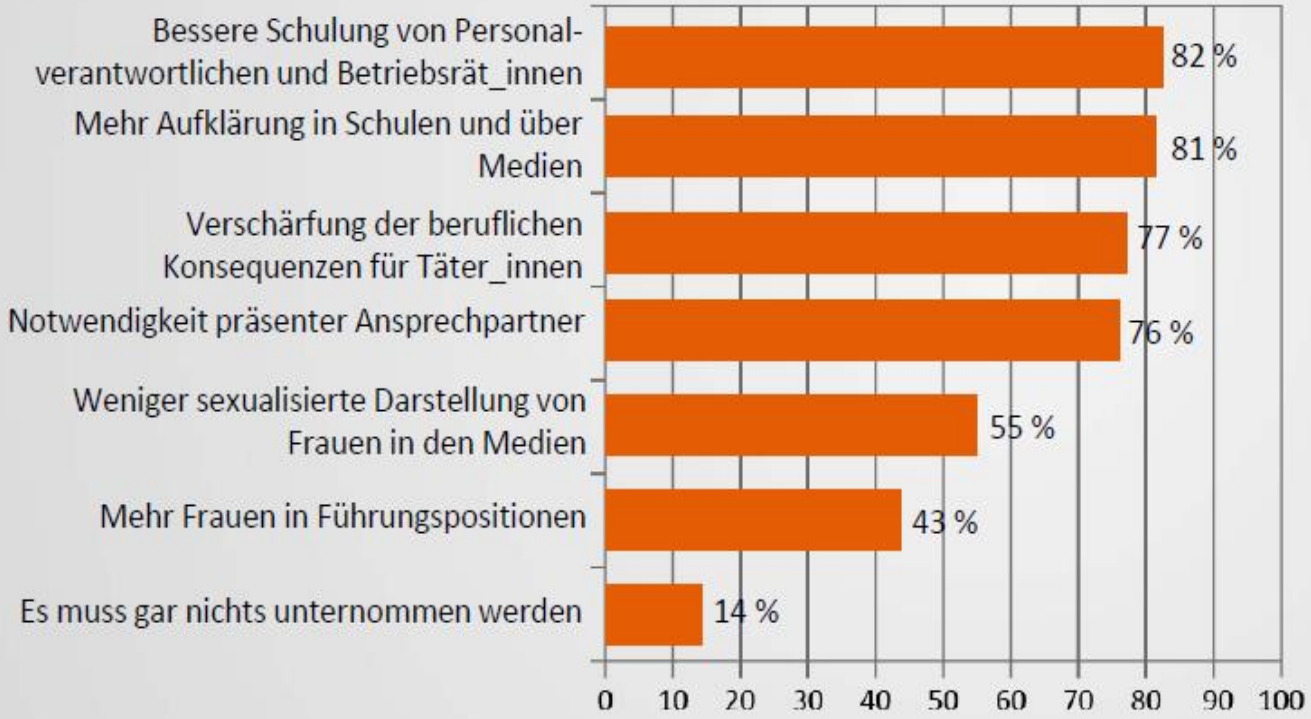
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz - Zusammenfassung

- Frauen „erkennen“ sexuelle Belästigung eher als Männer. Sie sehen insb. aufreizende/pornographische Bilder und anzügliche Bemerkungen eher als belästigend.
- Am häufigsten: verbale Formen sexueller Belästigung. Frauen erleben tendenziell eher physische Belästigungen, Männer eher visuelle und verbale Belästigungsformen.
- Jede_r zweite Befragte hat gesetzlich verbotene Belästigungen am Arbeitsplatz schon einmal erlebt.
- Jede 6. Frau und jeder 14. Mann stuft das Erlebte explizit als „sexuelle Belästigung“ ein.
- Männer und Frauen beobachten und erleben am häufigsten Belästigungen durch Männer.
- Sexuelle Belästigung wird mehrheitlich durch Personen aus dem Kollegium (auf gleicher Hierarchiestufe) erfahren – insbesondere von Männern.
- Frauen werden im Vergleich zu Männern häufiger durch Kollegen oder Vorgesetzte einer höheren Hierarchiestufe sexuell belästigt.
- Sexuelle Belästigungen finden überwiegend im Büro oder bei gesellschaftlichen Veranstaltungen statt.
- Nur jede_r fünfte Beschäftigte weiß, dass der Arbeitgeber sie/ihn vor Belästigung schützen muss, fast jede_r zweite kennt keine Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung im eigenen Unternehmen. Nur ca. 1/5 der Befragten wissen von einer Ansprechperson. Nur ca. 1/10 erwähnen die Existenz einer Vereinbarung bzw. eines Leitbildes.

Quelle: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Beschäftigten in Deutschland
Im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes durchgeführt von
SUZ − Sozialwissenschaftliches Umfragezentrum GmbH Duisburg

Handlungsbedarf (aus Sicht der Befragten)

Was müsste Ihrer Meinung nach getan werden, damit sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in Deutschland nicht mehr vorkommt?

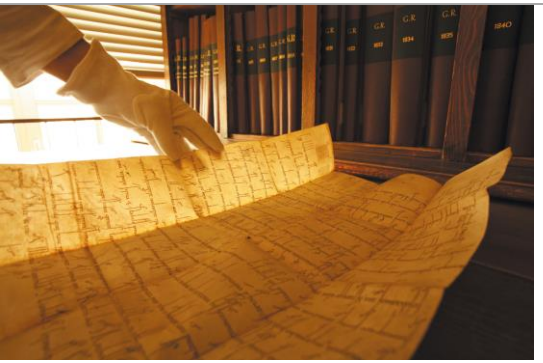


Sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Universität Oldenburg

- 58% der Befragten (Männeranteil unter 5%) (347 Personen) haben verschiedene Formen sexueller Belästigung in ihrem Berufsleben erfahren.
- Sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt treten fast ausschließlich als Verhalten von Männern gegenüber Frauen auf.
- Häufigste Formen sexueller Belästigung: anzügliche Kommentare, unnötiges Nahekommen, obszöne Witze.
- Sexuelle Belästigung wird überwiegend durch Kollegen/Kollegin, seltener durch Vorgesetzte und andere Hochschulangehörige verübt.
- Die Mehrheit der Betroffenen spricht im nahen sozialen Umfeld darüber, ein nicht geringer Anteil schweigt über das Erlebte. Die meisten Betroffenen nehmen keine professionellen Beratungsangebote wahr.
- Die häufigsten Auswirkungen sexueller Belästigung waren: Wut, Enttäuschung, die Benachteiligung von Frauen wurde bewusster, Grübeln über die Situation.
- Bei sexueller Gewalt gab es nur einzelne Nennungen ohne konkrete Angabe der Vorfälle, jedoch wurden Kollegen/Kolleginnen, Vorgesetzte und andere Hochschulangehörige genannt.
- Als Tatorte sexueller Belästigung und sexueller Gewalt wurden insbesondere Büros und Labore benannt.

Quelle: http://www.uni-oldenburg.de/dezernat1/personalplanung-und-projekte/contakt-beratungsstelle/studie-sexuelle-belaestigung-an-hochschulen-2012/zusammenfassung-der-ergebnisse/

Maßnahmen an der JGU (Auswahl)



- Info-Veranstaltungen (Stalking, K.O.-Tropfen etc.)
- Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz (seit 2004)
- Richtlinie gegen sexuelle Belästigung (seit 2006)
- „Pocket Card“ und Plakat mit internen und externen Ansprechstellen
- Runder Tisch Sicherheit (interne und externe Fachpersonen)
- AG Sicherheit in Studierendenwohnheimen
- Campusbegehungen in der dunklen Jahreszeit (u.a. Beleuchtung, Rückschnitt…)
- Aktionen, z.B. 2014 Gemeinschaft schafft Sicherheit (Plakat, Postkarte, Aufkleber)
- Selbstbehauptungs – und Selbstverteidigungskurse (Frauenbüro, AStA-AlleFrauenreferat, Hochschulsport)
- In Planung: Sicherheitstag 2015

Richtlinie zum Schutz vor Sexueller Belästigung

Verabschiedung 2006

Die JGU duldet in ihrem Bereich keine sexuelle Gewalt und sexuelle Belästigung. § 3 IV AGG trifft bereits entsprechende Regelungen, die für alle Beschäftigten gelten.

Der JGU ist es wichtig alle Mitglieder der JGU vor sexueller Gewalt und sexueller Belästigung zu schützen, auch die, die durch das AGG nicht erfasst sind.

Vor diesem Hintergrund hat der Senat in seiner Sitzung vom 01.02.2013 die nachfolgende Richtlinie beschlossen.

§ 1 Grundsätze

§ 2 Anwendungsbereich

§ 3 Begriff

§ 4 Maßnahmen der betroffenen Person

§ 5 Maßnahmen der Universität

§ 6 Prävention

§ 7 In-Kraft-Treten und Bekanntgabe

Plakat – und Postkartenaktion

Notfallaufkleber – in allen Toiletten

Hilfen bei sexueller Belästigung

An welche Stelle kann ich mich im Notfall wenden?

Montags bis freitags: Zentrale Dienste
Tel.: 06131-39 22607; sicherheit@uni-mainz.de

Abends, am Wochenende sowie in Notfällen als Begleitung für Frauen bei Dunkelheit: Hauptpforte
Tel.: 06131-39 22325; von internen Telefonapparaten Tel.: 92

Wo kann ich mich informieren bzw. beraten lassen?

Büro für Frauenförderung und Gleichstellung (Frauenbüro)
Montags bis freitags; Tel.: 06131-39 22988;
frauenbuero@uni-mainz.de

Weitere Ansprechstellen finden Sie
in der Senatsrichtlinie
zum Schutz vor sexueller Belästigung.

Herausgeber: Der Präsident der Johannes Gutenberg-Universität

Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ (SDG) der BuKoF

BUKOF Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

Ziele:

- Abbau von Benachteiligungen von Frauen im Studium und im Berufsleben durch sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen
- Hinwirkung auf Umsetzung von Maßnahmen zur Prävention und Etablierung adäquater Interventionsmöglichkeiten.
- Etablierung von Diskriminierungsfreiheit als Qualitätsmerkmal von und Integration der Thematik in Maßnahmen der Organisationsentwicklung (siehe nächste Folie)

Arbeitsschwerpunkte der Kommission sind:

- die Auseinandersetzung mit der Rolle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Bereich der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt
- Präventions- und Öffentlichkeitsarbeit
- die Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen

JG|U

Aktionsfeld 8 TEQ* - Moralische Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Kriterium:
Maßnahmen zum Umgang mit Verstößen gegen Fairness-Gebote und zur Vermeidung von moralischer Belästigung sowie sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (SDG) durch Verbesserung der Arbeits- und Studienbedingungen von Frauen und Männern werden umgesetzt.

Selbstbewertung zu Maßnahmen und Ansprechpersonen in den Bereichen

- Organisationsstruktur
- Organisationskultur
- Öffentlichkeitsarbeit
- Beratungs- und Schulungsangebote
- Präventivmaßnahmen (insbesondere Sicherheit) in Bezug auf Infrastruktur sowie Arbeits- und Studienorganisation
- Sonstige Aktivitäten/Innovative Maßnahmen, Engagements, etc.

* Das TOTAL E-QUALITY-Prädikat zeichnet Institutionen und Unternehmen aus, die eine an Chancengleichheit orientierte Personal- und Organisationspolitik verfolgen, in deren Mittelpunkt die Beschäftigten (Leitungskräfte, wissenschaftliche und wissenschaftsstützende Mitarbeiter/-innen, Studierende) stehen und deren Ziel es ist, das Potenzial von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu fördern.

Postkarte

In einer bearbeitbaren Version besteht die Möglichkeit, Informationen/ Logo/Ansprechpersonen der eigenen Hochschule auf der zweiten Seite einzufügen.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ist nach wie vor ein aktuelles und tabuisiertes Thema an Hochschulen, mit dem Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte immer wieder konfrontiert werden. Oft sind sie die erste Ansprechpartnerin in konkreten Fällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.

WAS TUN?

Die Online-Handreichung „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ stellt unter **www.sdg.bukof.de** vielfältige Hinweise, Materialien und Informationen unter anderem zu folgenden Aspekten zur Verfügung:

- Anregungen für (präventive) Maßnahmen
- Handlungsleitfäden
- Rechtliche Grundlagen
- Beispiele für Richtlinien und Verfahrenswege an Hochschulen
- Weiterführende Literatur

BUKOF Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

BuKoF-Kommission SDG – Online Handreichung

Was ist Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt (SDG)?

Rolle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Rechtliche Grundlagen

Richtlinien – Beispiele

Verfahrenswege

Prävention

Erstkontakt

Informationen und Material

Informationen von Student_innen für Student_innen

Herausforderungen/Empfehlungen

- (Fach-)Beratungsstellen und Ansprechpersonen (auch Ansprechstellen für Studierende durch Studierende) an den Hochschulen
- Verabschiedung von Richtlinien/Verfahrenswegen
- Sensibilisierung, Prävention, Öffentlichkeitsarbeit
- Besonderheiten:
  - Abhängigkeiten in Ausbildungsverhältnissen (auch bei Befristungen)
  - Wissenschaftskultur (manchmal mangelnde Grenzziehung zwischen Privatem und Beruflichem - „Wissenschaft als Lebensform“)
- Anpassung der deutschen und europäischen Gesetzgebung
- Erweiterung des AGG um die Gruppe der Studierenden, Gastdozenturen, Lehrbeauftragten…
- Eingang entsprechender Passus in die Landeshochschulgesetze (ähnlich wie § 42 (6) des niedersächsischen Hochschulgesetzes).
- Umgang mit betroffenen Minderjährigen u.a. jugendschutzrechtliche Aspekte – Studierende werden immer jünger
- Umgangsformen und Handlungsleitlinien für Hochschulen und Fächer, die körperbetont arbeiten (Kunst, Musik, Medizin, Sport...)