

## Protokoll

### **D-A-CH-Veranstaltung im Rahmen der weltweiten UN-Kampagne „16 Tage gegen Gewalt an Frauen“ „Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext“**

**Donnerstag, 2.12.2021, 18.30 - 20.30 Uhr, via Zoom**

Begrüssung durch die drei Präsidentinnen Doris Boscardin, Präsidentin des Schweizerischen Verbands der Akademikerinnen (SVA), Manuela Queitsch, Präsidentin des Deutschen Akademikerinnenbundes (DAB), und Maria Tiefenthaller, Präsidentin des Verbandes der Akademikerinnen Österreichs (VAÖ).

Der Event ist eine Premiere, denn es ist das erste Mal, dass die drei Schwesterverbände SVA, DAB und VAÖ gemeinsam ein digitales Arbeitstreffen zu einem aktuellen Thema bestreiten.

Seit 2008 gibt es die trinationalen D-A-CH-Treffen, welche jedes Jahr reihum von einem der drei Landesverbände ausgerichtet werden. Später ist auch die Ortsgruppe Rotterdam zu uns gestossen, und gerade in diesem Oktober waren wir erstmals in Rotterdam und Delft zu Gast bei unseren niederländischen Freundinnen und wir freuen uns auf das D-A-CH-Treffen in Wien am 21. Okt. 2022. Die Vielfalt der Landesverbände und Sektionen spiegelt sich im Angebot der DACH-Treffen wider, welches u.a. aus Stadtführungen, Ausflügen in reizvolle Landschaften, Besichtigungen, Vorträgen und kulinarischen Genüssen besteht. Dabei wird besonders das gesellige Beisammensein hochgeschätzt.

Während also die Kultur und die Pflege der Freundschaften im Zentrum der traditionellen DACH-Treffen stehen, ist die D-A-CH-Veranstaltung ein Beitrag zur weltweiten UN-Kampagne «16 Tage gegen Gewalt an Frauen». Das Fokusthema der UN-Kampagne 2021 ist sexualisierte Gewalt. Als Akademikerinnen wollen wir das Thema ganz konkret auf unser eigenes Arbeitsumfeld, die Hochschulen, ausrichten, denn es ist leider traurige Realität, dass dort wie anderswo sexualisierte Gewalt stattfindet. Unser Tagungsthema lautet deshalb «Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext». Von sexualisierter Gewalt Betroffene haben oft Angst, von ihren Erlebnissen zu berichten. Manche machen sich zurecht Sorge um ihre universitäre Karriere. Manche schämen sich, fühlen sich schuldig. Hier ist die Politik gefordert, Gesetze so auszugestalten, dass sich Betroffene darin wiederfinden. Es braucht zudem finanzielle Mittel für Sensibilisierung, Prävention und Ausbildung von Mitarbeitenden der Polizei, Justiz und der Sozialdienste.

Die Verantwortung liegt allerdings nicht nur bei den Institutionen. Jede und jeder ist gefragt: Es braucht mehr Zivilcourage im Alltag.

Für die Vorträge konnten sechs Expertinnen aus den drei Ländern gewonnen werden:

Dr. Heike Pantelmann und Dr. Tanja Wälty vom Margherita von Brentano-Zentrum für Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin referierten zu „*Das versteckte Problem: Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an deutschen Hochschulen*“.

Mag.a Dr.in Andrea Ellmeier, Historikerin, Leiterin der Stabstelle Gleichstellung, Gender Studies und Diversität (GGD) an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien und Mag.a Maria Mucke, stellvertretende Leiterin des Universitätszentrums für Frauen- und Geschlechterstudien an der Universität Klagenfurt sprachen zu „(Sexualisierte) Diskriminierung & Gewalt (SDG) im universitären Kontext. Von Unterstützungsstrukturen für Betroffene an Österreichs Universitäten“.

Priv.Do.z.in Mag.a Dr.in Anna Maria Dieplinger (JKU, Kepleruniversität Linz) referierte zur Frage „Was kann gegen geschlechtsspezifische Diskriminierung im Studium und Klinikalltag getan werden“.

Dr. Livia Boscardin, Soziologin, Wen-Do-Trainerin und Generalsekretärin des SVA, gab mit ihrem Vortrag: „No means no! Mit Wen-Do gegen sexualisierte Belästigung“ einen Einblick in Wen-Do, einem körperlichen und geistigen Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungs-Konzept. Das damit verbundene Empowerment stärkt Frauen gegen sexuelle Belästigung.

## **Kampagne «16 Tage gegen Gewalt an Frauen»**

Im Rahmen der internationalen Kampagne „16 Tage gegen Gewalt an Frauen“ wird das Recht auf ein gewaltfreies Leben eingefordert. Die 16 Tage finden zwischen dem 25. November (Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen) und 10. Dezember (Internationaler Tag der Menschenrechte, seit 1948) statt. Der 25. November ist ein Internationaler Gedenktag für alle Frauen und Mädchen, die Opfer von Gewalt wurden. Er findet im Gedenken an drei Bürgerrechtskämpferinnen aus Mittelamerika statt, die 1960 aufgrund ihres frauenpolitischen Engagements ermordet wurden.

In diesem Aktionszeitraum organisieren weltweit Frauen und Menschenrechtsorganisationen Veranstaltungen, welche die allgemeine Stärkung von Frauenrechten zum Ziel haben. Das Ausmass und die verschiedenen Ausprägungen von Gewalt gegen Frauen sollen thematisiert werden und auch Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass Gewalt nachhaltige Folgen für die Betroffenen selbst, aber auch für die gesamte Gesellschaft hat.

Gewalt gegen Frauen betrifft alle sozialen Schichten und hat viele Gesichter (physische Gewalt, sexuelle Gewalt, psychische Gewalt, ökonomische und soziale Gewalt und Stalking und Beleidigungen auf Social Media, usw.). Trotz wichtiger Errungenschaften im Opferschutz ist das Ausmass der Gewalt gegen Frauen und Kinder nicht geringer geworden. Gewalt gegen Frauen ist weltweit eine der häufigsten Menschenrechtsverletzungen und ein Menschenrechtsskandal unserer Zeit. Weltweit ist jede dritte Frau von Gewalt betroffen.

Covid-19 hat die Problematik weiter verschärft. Der 10. Dezember, der internationale Tag der Menschenrechte, bildet den Abschluss der Kampagne. Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (Resolution vom 10.12.48), besteht aus 30 Artikeln, beschlossen von den Vereinten Nationen. Sie ist ein Dokument, das den grösstmöglichen Schutz aller Menschen gewährleisten soll. 119 Staaten haben das UN-Abkommen bisher unterzeichnet.

Die Kampagne ist ein Ausdruck internationaler Solidarität, weltweit beteiligen sich 187 Länder und über 5000 Organisationen.

Die UN-Kampagne «Orange the world» trägt zur Enttabuisierung dieses Themas bei. Weltweit erstrahlen in diesen 16 Tagen gegen Gewalt an Frauen Gebäude in oranger Farbe, um ein sichtbares Zeichen gegen Gewalt an Frauen zu setzen.

## DAB

### **Dr. Heike Pantelmann und Dr. Tanja Wälty vom Margherita von Brentano-Zentrum für Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin: „Das versteckte Problem: Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an deutschen Hochschulen“**

Dr. Tanja Wälty ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsprojekt „Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext“ am Margherita von Brentano-Zentrum für Geschlechterforschung der Freien Universität Berlin. Sie promovierte im Rahmen des Internationalen Graduiertenkollegs «Zwischen den Räumen» des Instituts für Lateinamerika-Studien der Freien Universität zum Thema Körper und Körperpolitik in der weiblichen Punk-Bewegung von Mexiko-Stadt. Ihre Forschungsschwerpunkte sind sexualisierte Gewalt, Körper und Körperpolitik, Feminismen, soziale Bewegungen und Punk.

Dr. Heike Pantelmann ist Geschäftsführerin des Margherita von Brentano-Zentrums für Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin. Sie ist promovierte Betriebswirtin. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Internationalisierung der Geschlechterforschung sowie Gender und Diversity in der Lehre. Ihre Forschungsinteressen liegen in den Bereichen: Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext; Geschlechterordnung/Geschlechterverhältnisse, Macht und Kontrolle in Organisationen.

*Inhaltsangabe: sexualisierte Belästigung und Gewalt, inklusive explizite Schilderungen.*

Seit #Aufschrei und #MeToo hat die Problematik der sexualisierten Belästigung, Diskriminierung und Gewalt mehr öffentliche Aufmerksamkeit erhalten. An deutschen Hochschulen steht das Thema jedoch nur selten auf der Tagesordnung. Vielmehr wird es tabuisiert, normalisiert und totgeschwiegen.

Die Erfahrungen von Betroffenen werden unsichtbar gemacht, was bei ihnen Scham, Wut, Selbstzweifel und Angst auslöst.

Junge Wissenschaftler\*innen und Minderheitengruppen sind besonders von sexualisierter Belästigung und Gewalt betroffen. Als Personen, die sich am unteren Ende der universitären Machtstrukturen befinden, haben sie kaum Möglichkeiten, sich gegen sexualisierte Übergriffe zu wehren. Ihre Erfahrung wird unsichtbar gemacht.

In den letzten Jahren haben Studierende auf der ganzen Welt vermehrt auf sexualisierte Übergriffe mit kreativen Protestformen und Interventionen reagiert, die darauf abzielen, die Institution von unten nach oben zu stören und die Problematik an Universitäten sichtbar zu machen.

Die Präsentation problematisiert anhand von Erfahrungsberichten von Betroffenen die weit verbreiteten Mikroaggressionen, die Individualisierung von sexualisierter Gewalt an der neoliberalen Hochschule und die Kultur des Schweigens.

Mikroaggressionen sind scheinbar «geringfügig», sie bilden aber das Gerüst für schwerwiegendere Übergriffe. Ihre Bekämpfung ist schwer, da sie strafrechtlich nicht relevant sind; aber auch solch «geringfügige» Formen haben massive Folgen, Betroffene geben sich selber die Schuld und werden von Angst und Selbstzweifel geplagt. Sie werden auch vom System als «Einzelfälle» behandelt, ein an sich systemisches Problem wird so individualisiert.

Die Universitäten erarbeiten Richtlinien und installieren Anlaufstellen, doch nur sehr wenige Hochschulen haben explizite Beratungsangebote zu sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (fortan abgekürzt mit SBDG). Die Studierenden wissen nicht, an wen sie sich wenden sollen, weil die Angebote nicht sichtbar sind.

Wälty und Pantelmann stellen drei Erfahrungsberichte vor, welche aus Datenschutzgründen weder im Bericht noch im Film reproduziert werden. Die drei Berichte mögen unterschiedlich sein, teilen aber viele Gemeinsamkeiten:

- Machtverhältnisse / Hierarchien / Abhängigkeiten; obwohl sich Universitäten als «fortschrittlich» / «liberal» geben, denn sie leben von ihrem Ruf, «aufgeklärte» Orte zu sein.
- Androzentrische Struktur der Universität: Männer schützen Männer, Männer stellen Männer ein, etc.
- SBDG als individualisiertes / privatisiertes Problem (neoliberale Universität)
- Konstitutiver Charakter von SBDG für gesellschaftliche / universitäre Machtverhältnisse
- Kultur des Schweigens; die Betroffenen müssen alles still ertragen.
- Recht auf Nichtwissen und auf Ignoranz (Mingo & Moreno 2015): Privilegierte Akademiker:innen können ihre Vorteile ignorieren und bezüglich systemischem Unrecht ihre individuelle Unschuld beteuern.
- SBDG wird strukturell individualisiert und institutionell entpolitisiert. Die Übergriffe werden als «private Probleme» unter Studierenden abgetan; dabei sind es Probleme der Universitäten, also strukturelle Probleme. Universitätsangehörige sind eher um das Wohl der Täter als um dasjenige der Betroffenen bemüht. Die Universitäten ignorieren ihre Verantwortung. Dies alles ist inakzeptabel.

### Empfehlungen

- SBDG ist allgegenwärtig und dennoch unsichtbar / versteckt. Es ist fundamental, das Problem zu benennen (Ahmed 2014). Ein transparenter Umgang statt einer Kultur des Schweigens ist von Nöten.
- Wenn es um Diskriminierung geht, zählt die Summe der Mikroaggressionen.
- «Bleiben und zurechtkommen» oder «aufgeben und gehen» sind für die Betroffenen keine Optionen.
- Der Mythos von Universitäten als «aufgeklärte» Organisationen muss entlarvt werden.
- Hierfür braucht es kritische, intersektionale Forschung zu SBDG im Hochschulkontext.
- Sensibilisierung aller Hochschulmitglieder

|       |   |
|-------|---|
| SVA   | Schweizerischer Verband der Akademikerinnen             |
| ASFDU | Association Suisse des Femmes Diplômées des Universités |
| ASL   | Associazione Svizzera delle Laureate                    |
| ASA   | Associaziun Svizra da las Academicras                   |

- Präventionsmassnahmen, die sich nicht (nur) an die Betroffenen richten
- Transparenter und konsequenter Umgang mit SBDG durch die Hochschulleitungen

→ Haben Sie selbst Erfahrungen mit sexualisierten Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext gemacht, oder SBDG in ihrem universitären Umfeld beobachtet, und möchten diese Erfahrung mit dem Forschungsteam anonym teilen, dann folgen Sie bitte diesem [Link](#) zu unserer Plattform, auf der wir Berichte von Betroffenen sammeln.

[https://ssl2.cms.fu-berlin.de/mvbz/en/forschung/forschungsschwerpunkt/PM\\_sdg-umfrage/index.html](https://ssl2.cms.fu-berlin.de/mvbz/en/forschung/forschungsschwerpunkt/PM_sdg-umfrage/index.html)

Link zu den Erfahrungsberichten:

[https://ssl2.cms.fu-berlin.de/mvbz/en/forschung/forschungsschwerpunkt/PM\\_sdg-umfrage/index.html](https://ssl2.cms.fu-berlin.de/mvbz/en/forschung/forschungsschwerpunkt/PM_sdg-umfrage/index.html)

Weitere Informationen zum Forschungsprojekt:

<https://www.mvbz.fu-berlin.de/forschung/forschungsschwerpunkt/index.html>

## VAÖ

**Mag.a Dr.in Andrea Ellmeier, Historikerin, Leiterin der Stabstelle Gleichstellung, Gender Studies und Diversität (GGD) an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien und Mag.a Maria Mucke, stellvertretende Leiterin des Universitätszentrums für Frauen- und Geschlechterstudien an der Universität Klagenfurt sprachen zu „(Sexualisierte) Diskriminierung & Gewalt (SDG) im universitären Kontext. Von Unterstützungsstrukturen für Betroffene an Österreichs Universitäten“**

Mag.a Dr.in Andrea Ellmeier ist Historikerin, Leiterin der Stabstelle Gleichstellung, Gender Studies und Diversität (GGD) an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien. Vorher Koordinatorin der Plattform Geschlechterforschung an der Universität Innsbruck; stellvertretende Sprecherin der Genderplattform (Zusammenschluss der sogenannten Koordinationstellen für Frauenförderung, Gleichstellung und Geschlechterforschung an österr. Universitäten [www.genderplattform.at](http://www.genderplattform.at)). Co-Hg. (mit Doris Ingrisch und Claudia Walkensteiner-Preschl) der Publikationsreihe mdw Gender Wissen, zuletzt: Sprach- und Medienwelten. Wissen und Geschlecht in Musik \* Theater \* Film (mdw Gender Wissen Bd. 8). Wien-Köln-Weimar: böhlau Verlag 2020. Website: [www.mdw.ac.at/ggd](http://www.mdw.ac.at/ggd) Kontakt: [ellmeier-a@mdw.ac.at](mailto:ellmeier-a@mdw.ac.at)

Mag. Maria Mucke ist stellvertretende Leiterin des Universitätszentrums für Frauen- und Geschlechterstudien an der Universität Klagenfurt, wo sie hauptverantwortlich für die Frauenförderung und Gleichstellung zuständig ist. Ihre Lehre fokussiert sich auf den Themenkomplex Gender und Diversity sowie Vereinbarkeit in der Organisation und Führung. Zudem ist sie Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen an der Universität Klagenfurt. Nebenberuflich arbeitet sie als Coach, Beraterin bzw. Organisationentwicklerin mit den Schwerpunkten Diversity, Gleichstellung und Frauen in Führungspositionen. Sie ist Mitherausgeberin des Buches «Familie - Beruf - Karriere: Daten, Analysen und Instrumente

zur Vereinbarkeit.» Springer Gabler. 2018. Website: <https://www.aau.at/gender/team/mucke-maria/> Kontakt: [maria.mucke@aau.at](mailto:maria.mucke@aau.at)

Seit Anfang der 1990er Jahre gibt es an österreichischen Universitäten Unterstützungsstrukturen für von sexualisierter Diskriminierung & Gewalt (SDG) betroffene Personen. Diese Struktur besteht aus der verpflichtenden Verankerung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen (AKG) an jeder der 22 österreichischen Universitäten. Durch die Autonomiewerdung der österreichischen Universitäten im Rahmen des Universitätsorganisationsgesetzes 2002 (UG 02) ist dazu gekommen, dass laut UG 02 §19 Abs. 2 (7) an jeder österr. Universität eine «Organisationseinheit für Frauenförderung, Gleichstellung und Geschlechterforschung» einzurichten ist. Diese Stellen sind weisungsgebunden und erarbeiten gemeinsam mit der Universitätsleitung Massnahmen zur Frauenförderung, Gleichstellung und Förderung der Geschlechterforschung. In unserem Input sprechen wir darüber, welche positiven Möglichkeiten sich einerseits aus dieser Strukturverankerung ergeben, welche für eine nachhaltige Gewaltschutzarbeit an den Universitäten notwendigen Fragen aber weiterhin offen sind.

### **Historischer Abriss / universitäre Infrastruktur**

- 1990: politisch durchgesetzte universitäre Infrastruktur gegen Diskriminierungen, sexualisierte Belästigung und Gewalt und für einen respektvollen Umgang
- Seit 1991: Einrichtung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen (AKG) an österr. Unis – war größte Errungenschaft, erstmals konkrete Handhabe möglich. Verankerung im UOG 1990 (Zeit v. 1. österr. Frauenministerin Johanna Dohnal, viel Bewegung in Frauenpolitik), im UG 02 ist es der §42
- 1993: Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Bereich des Bundes (Unilehrende, bis 2004 Beamte)
- 1993ff.: politisch durchgesetzte Infrastruktur für die Etablierung von Frauen- und Geschlechterforschung an österreichischen Universitäten
- 1993 «Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauenforschung und Frauenstudien» an Uni Wien (heute: Referat Genderforschung) und an Uni Linz (Institut für Frauen- und Geschlechterforschung)
- 1994 «Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauenforschung und Frauenstudien» (heute: «Geschlechterstudien und Gleichstellung») an der Uni Graz
- 2004: UG 02 veränderte österreichische Universitätslandschaft nachhaltig. Uni Autonomiewerdung (ab 1.1.2004) machte eine gesetzliche Absicherung der bis dahin durch Studentinnen u. Mittelbau politisch erkämpften Infrastruktur in Lehre und Forschung notwendig: der Koordinationsstellen/Zentren UG 02 §19(2)7

### **Gleichbehandlung / Gleichstellung**

Nach dem österr. Gleichbehandlungsgesetz (1979 Frau und Mann, seit 2004 (EU-Vorgabe) mehrere Diskriminierungsgründe) darf in der Arbeitswelt niemand auf Grund von Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Religion bzw. Weltanschauung oder sexueller Orientierung diskriminiert werden. (=Ungleichheitsdimensionen)

Verankerung von Frauenförderung / Gleichstellung in den Satzungen der mdw / aau

– Frauenförderplan der mdw und der aau

– Gleichstellungsplan der mdw und der aau (> Gender Equality Plan in Horizon Europe)

## Universitäre Infrastruktur gegen Diskriminierung und Gewalt

AKG – Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (UG02 §42) und Koordinationsstellen resp. Zentren für Gleichstellung, Frauenförderung und Geschlechterforschung (UG02 §19(2)7-Stellen)

### UG02 § 42 AKG

- nicht weisungsgebunden
- vertraulich (Verschwiegenheitspflicht)
- Tätigkeit der AKG-Mitglieder ist ehrenamtlich
- muss von der Universität ein Sachbudget zur Verfügung gestellt werden
- weitgehende Kontrollrechte:
- Recht auf Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen (Stellen, Berufungsverfahren)
- Recht auf Entsendungen in Berufungskommissionen (AKG ist Wächterin eines korrekten Ablaufs, nicht stimmberechtigt)
- Recht auf Entsendungen in Zulassungsprüfungen, Abschlussprüfungen (Anhörrecht, nicht stimmberechtigt).
- Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) bietet bei Diskriminierung(en) allen Angehörigen Beratung und Begleitung an. Arbeitsgrundlage: absolute Vertraulichkeit, keine Weisungsgebundenheit.

### UG02 § 19(2)7 Ko-Stellen/Zentren

- sind weisungsgebunden (VizeRektor\_in, oder Rektor\_in)
- Personalausstattung der Ko-Stellen / Zentren liegt im Ermessen der Uni
- Aufgaben: unterstützen die Universitätsleitung bei der Entwicklung ihrer Gender- und Diversitätspolitik
- Arbeiten an Umsetzung des Frauenförderungs- und des Gleichstellungsplans
- arbeiten an der Implementierung von Gender Studies in die Studienpläne
- Gender- und Diversitätssensibilisierungsprogramme für gesamtes Unipersonal
- regelmäßiges Monitoring durch den Bund (Ministerium), wird im Wissenschaftsbericht dokumentiert.
- entwickeln Veranstaltungskonzepte, Projekte, (Förder-)Programme, Massnahmen und setzen Projekte um. AKG ist Teil von Projektteams → analysieren, sensibilisieren, koordinieren, publizieren.

### Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen: Anlaufstellen für SDG

- Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) ist ein gesetzliches (vgl. § 42, Abs 1 UG) Universitätsorgan
  - (1) An jeder Universität ist vom Senat ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten, dessen Aufgabe es ist, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen.
- Mitglieder sind Studierende und Angehörige des wissenschaftlichen und allgemeinen Personals (insgesamt 24 an der AAU)
- Wir beraten, begleiten und unterstützen Studierende, Mitarbeiter\*innen, Leitungen und Institute der Universität
- Wir sind ein Kontrollorgan (in Hinblick auf Personalverfahren und Quoten)

- Wir sind bei personalrelevanten Entscheidungen einzubinden (z.B. Gremien)
- Erstellung eines Vorschlags zum Frauenförderungs- und Gleichstellungsplans als Teile der Satzung

### **Definitionen zu sex. Belästigung**

#### **Rechtlich Sexuelle Belästigung (§§ 8 und 8a B-GIBG Abs. 2)**

„Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und unter anderem eine einschüchternde, feindselige, demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.“ (siehe § 8 und 8a B-GIBG)

WICHTIG: Ob etwas als sexuelle Belästigung erfahren wird und damit unerwünscht ist, entscheidet die davon betroffene Person. Die betroffene Person muss die Belästigung «nur» glaubhaftmachen, die mutmasslich beschuldigte Person muss Beweise dagegen vorbringen (Beweislasterleichterung).

#### **Neuer Diskurs: Sexualisierte Diskriminierung & Gewalt (SDG):**

«Sexualität stellt häufig nicht die Hauptkomponente in der Handlung dar, sondern sie dient lediglich als Mittel, als Instrument zur Machtsicherung.» (Holzbecher 1996 zit. nach Uni Wien 2016, S. 22)

«Sexuelle Übergriffe lassen sich daher auch als unfaire, aber effektive Angriffe auf die weibliche Konkurrenz in der Wissenschaft verstehen. Der Augenschein der Geschlechterverteilung in den akademischen Hierarchien spricht nach wie vor für deren Wirksamkeit.“ (Großmaß 1995, S. 24, zit. nach: freier Zusammenschluss von studentInnenschaften (fzs) e.V. (Hg.) 2007, zit. nach Uni Wien 2016, S. 4)

→ Macht-, Überlegenheits- und Kontrollbedürfnis der ausübenden Person steht im Mittelpunkt.

#### **Einige Fakten & Zahlen**

- Diskriminierung und Belästigung betrifft alle Geschlechter: Frauen, Männer und LGBTQIA+
- Unsichtbar: in Abhängigkeitsverhältnisse eingebettet
- Betroffene trauen sich oft nicht den Vorfall zu melden
- Jede 3. Studentin in Österreich hat Belästigung erfahren (der Standard 2017)
- Studentinnen erfahren aufgrund ihres Alters überdurchschnittlich häufig sexuelle Belästigung, Stalking und sexualisierte Gewalt (über 54% erfahren an der Hochschule Diskriminierung, EU-Studie Gender Crime 2012); Orte: im Hörsaal, Aussengelände, Mensa / Café, Bibliothek
- Wissenschaftlerinnen sind insbesondere in Qualifizierungsphasen betroffen (über 40% der Doktorandinnen, IHS Studie zit. nach der Standard 2017)
- Unterschiedliche Ausprägungen nach Fakultäten (Männeranteil) oder Fächerkultur (z.B. Musik, Schauspiel, Sport oder Geisteswissenschaften)

## Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Universitäten

«Zu einem der Orte, an denen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt oftmals nicht vermutet wird, gehört die Universität. Als Stätte der Wissenschaft und der Reflektion wird sie von Mitgliedern und Außenstehenden weitestgehend als gefeit gegenüber Diskriminierungshandeln und damit als *enlightened organisation* imaginiert. Dabei sind gerade die Universitäten als Studien- und Arbeitsorte von vergeschlechtlichten Machtstrukturen und persönlichen Abhängigkeitsverhältnissen geprägt.» (Schüz et al. 2019)

### Auswirkungen auf Betroffene

- Gefährdung der Sicherheit am Arbeitsplatz, Verschlechterung des Arbeitsklimas
- Objektivierung der Betroffenen: Missachtung ihrer Bedürfnisse, Wünsche und Gefühle und Reduzierung auf ihre Körperlichkeit
- Psychische Belastung & psychosomatische Beschwerden (Ohnmachtsgefühl, Scham, Selbstwertprobleme, Angst-, Schuldgefühle, Vertrauensverlust, Stress, Rückzug, Beschränkung des Bewegungsraumes, Depressionen)
- Risiko zu riskantem Verhalten (Alkohol, Drogen)
- Leistungsabbau bei Prüfungen und in der Arbeit & Einschränkungen der Entwicklungsmöglichkeiten
- Isolation
- Verlängerung der Ausbildungszeit / Qualifizierungsphase (Fehlzeiten, Krankenstand)
- Ausstieg aus wiss. Laufbahn, Studium

Ein Fallbeispiel aus der Universität:

„Diese Übung ist sehr schwierig. Liebe Studentinnen suchen Sie sich daher einen Studenten, um die Aufgabe zu lösen.“ Lehrveranstaltungsleiter xy zu einer Biologieübung.

Eine Teilnehmerin der Weiterbildung teilt ihre Erfahrung:

«Ich bin auch Biologin, Studium in Bochum an der Ruhruni. Ein Professor hat die Vorlesungen immer angefangen: «*Meine Herren zur Erweiterung der Wissenschaft und meine Damen zur Verschönerung des Hörsaals*». Das war 1992. In Seminaren hat er gesagt: «*Punkt damit die Damen wissen, dass der Witz zu Ende ist*». Dieser Professor wollte Rektor der Ruhruni werden, das haben wir Biologinnen erfolgreich verhindert.»

### Auswirkungen auf Whistleblower:innen

Das Teilen von Erfahrungen ist karrierefährend nicht etwa für die Tatpersonen, sondern für die Betroffenen: «*Er erzählte allen, ich hätte seine Karriere ruiniert.*» Studentin x

### Zentrale Herausforderungen für AKG Mitglieder

- Betroffenenenschutz
- Täter\_innen – Opfer-Umkehr
- Aufrechterhaltung des Bildes der *enlightened organisation* vs. Notwendigkeit von offenen Debatten (Schüz et al. 2019)
- Entsolidarisierung unter Männern und Führungskräften
- Kein Kündigungsschutz der AKG-Mitglieder (≠ Betriebsräte)
- Anlaufstellen / Personen erfahren weitere bzw. stellvertretende Diskriminierung
- Ermächtigung der Betroffenen: nicht nur melden, sondern weitere Schritte setzen
- Langer Atem: «wir haben es nicht in einem Monat erledigt»

- Verschiedene Formen von SDG in Überschneidung mit anderen Diversitätsmerkmalen (Intersektionalität)

### Literaturangaben

- Kontakt (Beratungsstelle zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, Universität Oldenburg (2012): Studie sexuelle Belästigung an Hochschulen 2012.  
<https://uol.de/kontakt-beratungsstelle/studie-sexuelle-belaestigung-an-hochschulen-2012> [30. November 2021]
- GESIS: Geschlechtsbezogene und sexualisierte Gewalt in der Wissenschaft  
[https://www.gesis.org/cews/themen/geschlechtsbezogene-und-sexualisierte-gewalt/befragungsstudienpdf?\\_blob=publicationFile](https://www.gesis.org/cews/themen/geschlechtsbezogene-und-sexualisierte-gewalt/befragungsstudienpdf?_blob=publicationFile)
- Monika Holzbecher (1996): Sexuelle Diskriminierung als Machtmechanismus. Vom Umgang der Hochschule mit einem unbequemen Thema, in: Peinlich berührt. Sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen, hg. v. Hadumod Bußmann und Katrin Lange, München, 20-35.
- Hannah-Sophie Schüz, Heike Pantelmann, Tanja Wälty, Nina Lawrenz (2019): Der universitäre Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Eine Bestandsaufnahme. Open Gender Journal.  
<https://opengenderjournal.de/article/view/120>
- Selina Thaler (2017): Sexuelle Belästigung wird an der Uni selten gemeldet. In der Standard <https://www.derstandard.at/story/2000068183630/sexuelle-belaestigung-wird-an-der-uni-selten-gemeldet>
- Universität Wien. Abteilung Gleichstellung und Diversität, Waltraud Schlögl (2016): Sexuelle Belästigung an der Universität  
[https://personalwesen.univie.ac.at/fileadmin/user\\_upload/d\\_personalwesen/Gleichstellung/Dokumente/Broschuere\\_Sexuelle\\_Belaestigung.pdf](https://personalwesen.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/d_personalwesen/Gleichstellung/Dokumente/Broschuere_Sexuelle_Belaestigung.pdf)

### **Priv.Do.z.in Mag.a Dr.in Anna Maria Dieplinger (JKU, Kepleruniversität Linz): „Was kann gegen geschlechtsspezifische Diskriminierung im Studium und Klinikalltag getan werden“**

Priv.Do.z.in Mag.a Dr.in Anna Maria Dieplinger ist Abteilungsleiterin Kompetenzmanagement Gesundheits- und Sozialberufe; Oberösterreichische Gesundheitsholding Linz, gerichtlich beeidigte Sachverständige, vormal. Abteilungsleitung Masterstudiengänge, Doktoratsstudiengänge und Universitätslehrgänge Paracelsus Medizinische Universität Institut für Pflegewissenschaft und -Praxis, Privatdozentin für Versorgungsforschung und Palliative Care, Expertin für Gendermedizin, ehemalige stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Linz, Lehrende an Universitäten und Fachhochschule und Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin und Autorin.

### **Elise Richter, \* 2. März 1865 Wien, † 21. Juni 1943 Konzentrationslager Theresienstadt, Romanistin.**

1901 promovierte Elise Richter als erste Frau zum Doktor der Romanistik an der Universität Wien. Anschließend strebte sie die Habilitation an, was seitens des Dekanats kritisch beurteilt wurde: Dass sich Männer von einer Frau unterrichten lassen sollten, sorgte für Bedenken. 1905 gelang es ihr, alle erforderlichen Schritte zu absolvieren und sich erfolgreich zu

habilitieren. Die Bestätigung der «venia legendi», der Lehrbefugnis für romanische Philologie durch das k.k. Ministerium für Kultur und Unterricht erfolgte allerdings erst zwei Jahre später, 1907. Elise Richter war damit die erste Privatdozentin Österreichs, wenngleich es sich dabei um eine unbezahlte Dozentur handelte.

Doch die Diskriminierung von Professoren und die geschlechtsbezogene Stigmatisierung sind auch heute noch Thema: Frauen, die wegen ihres Geschlechtes kein Ausbildungsfach in bestimmten medizinischen Fächern bekommen und von männlichen Kollegen weggemobbt werden.

### **Zur Gewaltdefinition:**

«Gewalt fängt dort an, wo persönliche Grenzen bewusst überschritten werden.»

Gewalt ist nicht eindeutig zu erfassen. Die WHO definiert Gewalt folgendermassen:

«*Unter Gewalt gegen Menschen versteht man eine einmalige oder wiederholte Handlung oder das Unterlassen einer angemessenen Reaktion im Rahmen einer Vertrauensbeziehung, wodurch einer Person Schaden oder Leid zugefügt wird.*»

### **Beispiel aus der JKU, Kepleruniversität Linz:**

Ein (heute schon lange emeritierter) Statistikprofessor wollte keine jungen Frauen in der ersten Reihe sitzen haben, denn «*er könne das Menstruationsblut riechen*».

### **Beispiel Klinik:**

Eine junge Oberärztin der Chirurgie wird vom gesamten männlichen Team gemobbt. Sie lachte nicht über Männerwitze. Sie war sehr am Fach interessiert, erbrachte hohe Leistung. Die Männer unterstellten ihr fachliche Fehler; sie soll schlichtweg «verschwinden», um die angestammte Atmosphäre des Teams nicht weiter zu beeinträchtigen. Schließlich wird erfolgreich ein Arbeitspsychologe eingeschaltet, um die Ärztin von der Abteilung «weg zu motivieren».

### **Bedeutung von Kultur und Gesellschaft:**

- Frauen haben das sie diskriminierende System, die Rollen verinnerlicht, weil Teil des hierarchischen Gesellschaftssystems; Männer ergeben sich dem Wettbewerb in der Gesellschaft; Frauen haben die Funktion von «schmeichelnden Spiegeln» (P. Bourdieu)
- Schopenhauer: Frauen sind mindere Wesen, nur Körper und Sexualität; Männer haben den Geist; Frauen zählen nichts.
- Fazit: Wenn die gesellschaftliche Zuschreibung von Männern und Frauen aus der Balance gerät, wird diese von Männern wieder eingefordert, notfalls mit Gewalt.

## **SVA**

**Dr. Livia Boscardin, Soziologin, Wen-Do-Trainerin und Generalsekretärin des SVA: «No means no! Mit Wen-Do gegen sexualisierte Belästigung»**

Dr. Livia Boscardin, diplomierte Wen-Do-Trainerin, Soziologin, Fachperson zu geschlechterspezifischer Gewalt, Sexualberaterin, Anti-Diskriminierungs-Coach; seit zehn

Jahren Generalsekretärin des SVA. Für den Verein Wen-Do Basel unterrichtet Livia Boscardin Selbstverteidigungs- und Selbstbehauptungskurse für Mädchen und Frauen, u.a. im Auftrag der Universität Basel und Amnesty International. [www.wendo-basel.info](http://www.wendo-basel.info)  
Für Anfragen zu Empowerment-Workshops gegen SBDG an Hochschulen ist Livia Boscardin erreichbar: [info@wendo-basel.ch](mailto:info@wendo-basel.ch)

Im interaktiven Kurzworkshop «No means no! Mit Wen-Do gegen sexualisierte Belästigung» erhalten die Teilnehmenden einen Einblick in Wen-Do, dem körperlichen und geistigen Empowerment- und Selbstverteidigungs-Konzept, sowie ein Instrumentarium gegen sexualisierte Belästigung mit Sofortwirkung.

### **Was ist Wen-Do, und wie kann es im Hochschulkontext gegen SBDG angewandt werden?**

Wen-Do ist ein Kunstwort: «Wen» steht abgekürzt für Englisch «Women», Frauen, «Do» bedeutet Weg auf Japanisch; d.h. Weg der Frauen.<sup>1</sup> Erfunden wurde Wen-Do in den 1970er Jahren in Kanada von Karatekämpferinnen, welche geschlechterspezifische Gewalt analysierten. Sie erkannten, dass Gewalt an Frauen zumeist von uns bekannten Männern ausgeht, zu denen wir meistens in einem Abhängigkeitsverhältnis stehen – genau so, wie es auch meist im Hochschulkontext der Fall ist. Als Antwort auf dieses Problem entwickelten sie Wen-Do. Wen-Do ist ein Mix aus mentaler, verbaler und körperlicher Selbstverteidigung.

Der «Weg der Frauen» beinhaltet:

Erstens, und ganz fundamental, unsere mentale Einstellung:

... dazu gehört unser Selbstwertgefühl, das heisst, zu wissen, dass wir keine Respektlosigkeit verdient haben,

... dass wir uns u.a. Anmachen von Professoren, Kommiliton:innen, etc. nicht gefallen lassen müssen;

Zweitens, die verbale Selbstverteidigung:

... NEIN sagen, wenn unser Kollege sich als Erstautor bei unserem Paper setzt, dabei haben wir die ganze Arbeit geleistet,

... NEIN sagen, wenn wieder mal WIR den Institutsapéro organisieren sollen, nur weil wir Frauen sind;

Drittens, die körperliche Selbstverteidigung:

... im Notfall, bei körperlichen Übergriffen, denn solche kommen auch an der Universität vor.

Es ist ganz klar festzuhalten, dass Selbstverteidigungskurse für Betroffene eigentlich der verkehrte Ansatz sind. Nicht die Betroffenen haben ein Gewaltproblem, sondern die grenzüberschreitenden Personen; diese müssten in einen Respektkurs gehen. Zudem sind dies keine individuellen Probleme, sondern strukturelle Probleme. Gerade Universitäten triefen vor Machtbeziehungen.

Dennoch kann es für Betroffene bestärkend, empowernd sein, sich in Selbstverteidigung und Selbstbehauptung zu üben; solche Kurse helfen der Bildung einer Community und wirken der Vereinzelung entgegen, und machen – zu guter Letzt - einfach Spass. Sie können auch ein

---

<sup>1</sup> Wen-Do wurde zwar von Frauen für Frauen und Mädchen entwickelt; aber auch andere Geschlechter sind von SBDG betroffen. Die Kurse von Livia Boscardin sind deswegen für alle offen ausser für cis Männer. Dies können cis und trans Frauen sowie trans, inter\_ und nicht-binäre Personen sein. Gleichzeitig möchte Livia Boscardin als cis Frau nicht für sich beanspruchen, nicht-cis-Realitäten zu kennen bzw. abzudecken.

Ventil sein, die – sehr berechnigte – angestaute Wut auf Personen, Situationen und Verhältnisse herauszulassen.

## Übungsanleitungen

Die Verbindung von Theorie und Praxis in den folgenden kurzweiligen Übungen stärken und beschwingen uns. Keine Vorkenntnisse nötig, alle können mitmachen!

### 1. Körperliche Selbstverteidigung

#### 1a. Hammerfaust

- Legen Sie den Schlafsack vor sich auf den Boden und setzen Sie sich bequem vor das Kissen.
- Als erstes machen wir eine **Faust**: Dazu rollen Sie die Finger ein, verschliessen die Faust mit dem Daumen und spannen die Faust fest an.
- Nun schlagen Sie tief *durch* den Schlafsack *hindurch* (nicht nur: auf den Schlafsack). Stellen Sie sich vor, Sie schlagen bis in den Keller.
- Schreien Sie dazu, z.B. einen tiefen Vokal wie «Ha».
- Nun haben Sie Ihre Kraft gespürt. Die Hammerfaust würde in Realität in das Gesicht eines Angreifers gehen. Stehen Sie auf und schlagen die Hammerfaust auf Kopfhöhe eines imaginären Gegenübers; immer mit Schreien.

#### 1b. Ohrfeige

Viele Personen, insbesondere weiblich sozialisierte, haben (glücklicherweise) eine Schlaghemmung. Gerade bei Personen, die wir kennen, achten, lieben, oder von denen wir eingeschüchtert sind / mit denen wir in einem Abhängigkeitsverhältnis stehen, ist es schwer, sie mit einer Faust ins Gesicht zu schlagen – auch wenn sie es in diesem Moment verdient hätten. Aus diesem Grund kann unsere technische Kenntnis einer Ohrfeige, auch Backpfeife, Maulschelle oder Watsche genannt, hilfreich sein.

- Stehen Sie auf, stehen Sie fest im Boden verankert, hüftbreite Position der Beine.
- Spannen Sie Ihre offene Hand ganz fest an. Sie muss ganz hart und flach sein. Halten Sie die Hand auf Hüfthöhe.
- Sie schlagen auf Kopfhöhe. Ihre Hand beschreibt einen Regenbogen, oder einen Halbkreis, von der einen Hüfte zur anderen.
- Dies ist eine Power-Ohrfeige mit Schwung! Ziehen Sie den «Regenbogen» durch!
- Dazu schreien Sie laut STOPP!

### 2. Verbale Selbstverteidigung

Zur verbalen Selbstverteidigung gehört ein ausdrucksstarkes, klares NEIN.

Gar nichts zu sagen ist auch ein NEIN, ein stilles, leises NEIN bedeutet auch NEIN. Leider nimmt uns ein Gegenüber, welches uns einschüchtern / diskriminieren möchte, dann aber weniger ernst. Dies ist natürlich der Fehler des Gegenübers, nicht unser Fehler!

Dennoch kann es uns helfen, ein starkes NEIN einzuüben.

Und gerade in Abhängigkeitsverhältnissen und persönlichen Beziehungen kann eine klare Grenzziehung ganz schwierig sein. Hier nochmals; falls Sie von Grenzüberschreitungen betroffen sind: *Schämen Sie sich nicht (das Gegenüber soll sich schämen!). Sie sind nicht alleine. Es ist nicht Ihre Schuld!*

- Üben Sie ein starkes, mutiges, bestimmtes NEIN, sagen Sie es in die Kamera.
- Und als Kontrastprogramm: üben Sie ein schwaches, ängstliches, schüchternes NEIN.
- Komponenten eines starken NEINs:
  - Stimmlage und Satzmelodie: eher tiefe Stimmlage, am Schluss Ihres NEINs ist ein Punkt oder ein Ausrufezeichen, kein Fragezeichen.
  - Wortwahl: Klare Worte, keine Diskussionen.
  - Mimik: Weder lächeln noch lachen noch verständnisvolle Miene!
  - Dem Blick des Gegenübers standhalten; denken Sie an den Spruch «Wenn Blicke töten könnten»... Falls Sie Angst haben vor dem Gegenüber, können Sie ihm auf die Stirn schauen, dies erfordert weniger Mut als direkt in die Augen zu schauen.
  - Körpersprache: Gerade, selbstbewusste Haltung, stabil im Boden verankert, Kopf hoch, gerader Blick, Arme z.B. verschränken, auch so kann eine Grenze markiert werden.
  - Distanz: Weichen Sie nicht vor der Person zurück; bleiben Sie stehen, oder machen Sie gar einen Schritt auf die Person zu.

Diese Komponenten können Sie zuhause einüben; sagen Sie dem Kaktus, einem Stuhl, etc. mal so richtig die Meinung. Übung macht die Meisterin!

### 3. Mentale Selbstverteidigung

Die letzte Übung ist für unsere mentale Selbstverteidigung, denn Wen-Do, der Weg der Frauen, beginnt beim Selbstwertgefühl, d.h. beim Wissen, dass wir schützenswert, verteidigungswert sind.

- Bitte schreiben Sie ein Kompliment auf – und zwar ein Kompliment an sich selber! Frauen machen sich gegenseitig viel zu wenig Komplimente, und noch weniger machen sie Komplimente an sich selber.
- Diese Übung kann nach Belieben wiederholt werden! Starten Sie z.B. jede Woche, Montagmorgen, mit einem Kompliment an sich selber. Auch hier: Übung macht die Meisterin und gibt ein gutes Selbstwertgefühl :)

## Diskussion

Anschliessend an die Vorträge fand eine Diskussion statt, an welcher sich die Teilnehmenden mit den Expertinnen austauschen konnten. Die Moderation wurde von den Präsidentinnen, Manuela Queitsch, Dr. Maria Tiefenthaller und Doris Boscardin gemeinsam bestritten.

SBDG verläuft früher wie heute sehr subtil, es braucht eine grosse Sensibilisierung, diese zu erkennen und anzusprechen.

Pantelmann: Die Studierenden erkennen die Gewalt oft nicht als solche, denn sie ist verdeckt, normalisiert und subtil. Erst als auch in der Forschung SBDG sichtbar gemacht wurde, hat sich eine relativ starke Wut manifestiert; dies spiegelt sich auch in Befragungen wider: Bei konkreten Abfragen von SBDG geben viele Befragte an, dass sie diese erlebt haben, bei einer diffusen Fragestellung verneinen die Befragten das Problem.

Wälty: Einerseits erkennen Betroffene die Gewalt nicht, aber andererseits werden sie, wenn sie die Gewalt ansprechen, nicht ernst genommen, es folgen Kommentare wie «Das war ja nicht ernstgemeint, das war ja nur ein Witz».

Dieplinger: Das Problem manifestiert sich auch in den sozialen Medien.

Wie können wir Frauen motivieren, dagegen zu halten, dass sie nicht in der Opferrolle verbleiben? Was kann getan werden, um diese Männlichkeitsstrukturen aufzubrechen?

Dieplinger: Es braucht mehr Sensibilisierung, z.B. durch Kampagnen wie die «16 Tage gegen Gewalt an Frauen\*», und es braucht Empowerment, z.B. durch Wen-Do.

Mucke: In den letzten Jahren (Corona; #metoo) hat sich die Awareness erhöht, viele Studierende haben sich zusammengetan und Missstände in der Lehre angeprangert.

Ellmeier: Die Zeiten haben sich geändert, es wird nicht mehr weggeschaut.

Die Frauenbewegung hat dazu beigetragen und hat Meilensteine errungen. Es war und ist ein politischer Kampf. Wie schon oft gefordert, muss Gleichbehandlung bereits im frühen Alter gelehrt werden, d.h. in der Volksschule, in der Familie, im Umfeld, etc.

SBDG ist immer noch ein Tabu. Forschungsfinanzierung hat immer auch mit Macht zu tun. Wer finanziert solch kritische Forschung zu SBDG?

Pantelmann und Wälty: Kritische Forschung benötigt viel Engagement und Absprachen, denn viele möchten nicht, dass das Thema SBDG studiert wird. Forschung dazu verärgert. Es ist – leider - nicht unbedingt karriereförderlich, kritische Hochschulforschung zu betreiben.

Eine Teilnehmerin schlägt vor, ein gemeinsames Statement zu verfassen; dafür meldet sich freundlicherweise Simone Franke aus Dresden, DAB.

## Schluss

Die Aufzeichnung der Veranstaltung wird professionell bearbeitet und steht im Anschluss allen D-A-CH-Verbänden zur Verfügung. Der Bericht zur Veranstaltung wird in den Verbandsmedien wie Newslettern etc. publiziert.

Unser Anliegen war es, ein verstecktes Problem, nämlich die auch an unseren Hochschulen vorkommende «Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt» zum Thema zu machen. Der erste Schritt zur Veränderung eines Missstands ist, darüber zu sprechen!

Wie geht es weiter? Eventuell gibt es Mitglieder der Verbände, die am Tagungsthema dranbleiben, auch dazu forschen möchten. Denkbar ist auch die Bildung einer D-A-CH-Arbeitsgruppe. Nachdem die Präsidentinnen mit der Organisation des Events den ersten Schritt getan haben, obliegen eventuelle weitere Schritte den Bedürfnissen und der Initiative unserer Mitglieder.

Herzlicher Dank geht an alle Teilnehmenden:

- den Referierenden für ihre engagierten Voten;
- dem Organisationsteam für die ausgezeichnete Zusammenarbeit;

|       |   |
|-------|---|
| SVA   | Schweizerischer Verband der Akademikerinnen             |
| ASFDU | Association Suisse des Femmes Diplômées des Universités |
| ASL   | Associazione Svizzera delle Laureate                    |
| ASA   | Associaziun Svizra da las Academicras                   |

- Elife Appelt für die Organisation «hinter den Kulissen» in der Bundesgeschäftsstelle des DAB
- und nicht zuletzt allen Teilnehmenden für das Mitdenken und Mittun.

Am kostenfreien, digitalen Event haben circa 50 Mitglieder des DAB, VAÖ, SVA sowie der Ortsgruppe Rotterdam (NL) teilgenommen!

### Ressourcen

- Margherita von Brentano-Zentrum für Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin, Forschungsschwerpunkt «Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext» <https://www.mvzb.fu-berlin.de/forschung/forschungsschwerpunkt/index.html>
- Universität Wien, Beratungsstelle gegen Mobbing und sexuelle Belästigung <https://personalwesen.univie.ac.at/gleichstellung-diversitaet/beratungsstelle-sexuelle-belaestigung-mobbing/>
- Hochschüler:innenschaft der Universität Wien, Hintergrundtext zu sexualisierter Gewalt an der Universität, inkl. Interview <https://www.oeh.univie.ac.at/politik/standpunkte/sexualisierte-gewalt-der-universitaet>
- Kampagne «Wer zu nah kommt, geht zu weit», eine gemeinsame Kampagne der PHBern, der Universitäten Bern, Basel, Bonn, Mainz, Luzern, Fribourg, Genève, Lausanne und Zürich sowie der EPFL, der Hochschule Luzern, der Fachhochschulen Bern und Nordwestschweiz, der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik, der PH Luzern und von IDEAS, zum 23. März, Tag gegen sexuelle Belästigung an Schweizer Hochschulen <https://zu-nah.ch/>

### Kontakt

Manuela Queitsch, DAB  
[manuela.queitsch@dab-ev.org](mailto:manuela.queitsch@dab-ev.org)

Dr. Maria Tiefenthaller, VAÖ  
[mariatiefenthaller@hotmail.com](mailto:mariatiefenthaller@hotmail.com)

Doris Boscardin, SVA  
[praesidentin@akademikerinnen.ch](mailto:praesidentin@akademikerinnen.ch)

*Protokoll erstellt durch Livia Boscardin*