

bukof



Bundeskonferenz der Frauen-
und Gleichstellungsbeauftragten
an Hochschulen e.V.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen – Bundesweite Entwicklungen

12.11.2019 Göttingen

Gliederung

- Definition und Einführung
- Besonderheiten von Hochschulstrukturen
- Qualitätsstandards der Prävention und Intervention
- Entwicklungen und Veränderungen
- Weitere Handlungsbedarfe

Definition und Einführung

Was ist Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt?

Eine Herabsetzung oder Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder der Gender-Identität.

Jedes sexuell bestimmte verbale, non-verbale oder körperliche Verhalten, das als beleidigend, abwertend oder demütigend erlebt wird und unerwünscht ist.

Definition und Einführung

Wer ist betroffen?

Daten und Fakten

Internationale Studie des
European Institute
for Gender Equality (2018)

<https://eige.europa.eu/gender-based-violence/what-is-gender-base>

Gender-based violence
more common than you think

In the European Union, since the age of 15:

1 in 3

women has experienced
physical and/or
sexual violence

1 in 2

women has experienced
sexual harassment

1 in 20

women has been **raped**

1 in 5

women has experienced
stalking



95%

of victims **trafficked**
for **sexual exploitation** in the EU are women

Sources: European Union Agency for Fundamental Rights, Violence against women: an EU-wide survey - Results at a glance, 2014
Eurostat, Trafficking in human beings, 2015
Image: Margaret Jane Wollman/Shutterstock.com

Definition und Einführung

Wer ist betroffen? Daten und Fakten

Ältere wie neuere Untersuchung für die BRD zeigen:

- Ca. 60% der Frauen haben sexualisierte Diskriminierung erlebt
- Besonders gefährdet: junge Frauen, Frauen in
Ausbildungsverhältnissen, in männerdominierten Bereichen, in
der Pflege und körpernahen Lehr-Lernbereichen
- Erhöhtes Risiko bei Mehrfachdiskriminierung (z.B. Frauen mit
Behinderung), von Trans*- und Interpersonen sowie homo-
und bisexuellen Menschen.

Definition und Einführung

Hintergründe

- SDG ist Machtmissbrauch und Dominanzverhalten
- SDG bezieht sich auf die Geschlechterverhältnisse und ihre Hierarchien und Ideologien
- SDG wird durch hierarchische Verhältnisse begünstigt
- SDG kommt auch auf horizontaler Ebene vor
- SDG ist geprägt von Tabuisierung, Verharmlosung, Skandalisierung
- Es gibt viele Mythen, die das Ausüben von SDG tragen

Definition und Einführung

Auswirkungen und Folgen von SDG

- „Primäre Folgen“: Angstzustände, Unsicherheit, psychosomatische Beschwerden
- „Sekundäre Folgen“: Leistungsabfall, Krankenstand mit Konsequenzen wie geringere Karrierechancen oder Karriereabbruch
- Eingeschränkte Reaktions- und Abwehrmöglichkeiten
- Häufig Abwertung von Frauen, die sich beschweren
- Sekundäre Viktimisierung durch unangemessene Reaktionen des Umfelds

Definition und Einführung

Rechtliche Grundlagen

- SDG stellt eine Verletzung der im Grundgesetz verankerten Persönlichkeitsrechte dar
- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet seit 2006 sexuelle Belästigung – es gilt nur für Beschäftigte, nicht für Student*innen und andere Personen ohne Arbeitsvertrag
- Richtlinien gegen SDG an Hochschulen mit bindender Wirkung
- Die Rechtslage ist nicht immer eindeutig und bedarf juristischer Fachkompetenz.

Besonderheiten von Hochschulstrukturen

Daten für Hochschulen

EU-Projekt „Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime“ (2009-2011):

- 54,7% der Studentinnen haben während ihres Studiums sexuelle Belästigung erlebt
- 22,8% eine Stalking-Situation
- 3,3% eine Form von sexueller Gewalt
- Zu über 90% waren die Täter männlich

www.gendercrime.eu

Besonderheiten von Hochschulstrukturen

- Abhängigkeitsverhältnisse
- Prekäre Beschäftigungen und zeitlich begrenzte Aufenthalte
- Entgrenzung zwischen Privatem und Beruflichem in Lern- und Arbeitskultur
- „Gemischte“ Mitgliedergruppen
- Semi-autonome Bereiche durch Dezentralisierungen

Besonderheiten von Hochschulstrukturen

Hochschultypen und Fachspezifika

- Künstlerische Hochschulen: Lernverhältnisse sind sehr persönlich und körperlich (Musikunterricht, Schauspiel, Aktmalerei)
- Sporthochschulen und –fächer: Körperlichkeit und Geschlechterverhältnisse sind permanent aktualisiert
- Medizinische Hochschulen und Medizin-Fakultäten: Durch engen körperlichen Kontakt zu Patient*innen und starke Hierarchien erhöhtes Risiko für Pfleger*innen und Ärzt*innen

Qualitätsstandards der Prävention und Intervention

Querschnittliche Integration in Organisationsstruktur und –kultur:

- Eindeutige Positionierung
- Strukturelle Verankerung
- Qualifizierte Anlauf- und Beratungsstellen
- Transparente Beschwerde- und Verfahrenswege
- Konsequente Sanktionen
- Sensibilisierung
- Bauliche Veränderungen
- Spezifische Leitlinien für künstlerische Hochschulen, Sport und Medizin

Entwicklungen und Veränderungen

Bundespolitik

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) seit 2006
- Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle (ADS) des Bundes seit 2006
- Zahlreiche Befragungen und Studien im Auftrag von Bundesministerien

Entwicklungen und Veränderungen

Forschung und Daten

Zahlreiche quantitative und qualitative Forschung in den letzten 10 bis 15 Jahren

Entwicklungen und Veränderungen

Akteur*innen an Hochschulen

- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- Mitarbeiter*innen im Bereich Antidiskriminierung
- Hochschulleitungen
- Beschwerdestelle nach AGG
- Beratungsstellen
- Weitere Erstanlaufstellen

Entwicklungen und Veränderungen

bukof und Kommission SDG

- Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen
- Veränderung der Hochschulstrukturen
- Öffentlichkeitsarbeit, Stellungnahmen, Online-Handreichung

Entwicklungen und Veränderungen

Breitere Öffentlichkeit

#aufschrei (2013)

#metoo (2017)

Berichterstattung in Medien

→ Zunehmende Enttabuisierung?

Entwicklungen und Veränderungen

Total E-Quality-Prädikat – Anforderung von außen

- für erfolgreiche Umsetzung von Chancengleichheit in der Personal- und Organisationspolitik
- Seit 2014 Aktionsfeld 8 „Moralische Belästigung, Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“
- Kategorien: Organisationsstruktur, Organisationskultur, Öffentlichkeitsarbeit, Beratungs- und Schulungsangebote, Präventivmaßnahmen, Infrastruktur, Arbeits- und Studienorganisation

Entwicklungen und Veränderungen

Empfehlung der HRK (2018)

„Gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung an Hochschulen“

- Anerkennung von SDG und Machtmissbrauch, der Verantwortung der Hochschulen und der Notwendigkeit von Strukturveränderungen
- Richtlinien
- Sanktionen und Beratungsangebote
- Führungskräfte sensibilisierung
- Hochschulübergreifender Austausch
- Etablierung von Qualitätsstandards

Weitere Handlungsbedarfe

- Gesetzesänderungen
- Regelungen für Minderjährige
- Ausreichende Ressourcen
- Breite Informationen und Kompetenzen
- Bedarfe von Trans*personen
- Sensibilität für Verschränkung mit Antifeminismus und Rechtsextremismus

*»Es ist gefährlich, zu lange zu schweigen.
Die Zunge verwelkt, wenn man sie nicht gebraucht.«*

Astrid Lindgren (Schriftstellerin & Kinderbuchautorin)

**Vielen Dank,
ich freue mich auf die Diskussion!**