



Hochschule Esslingen

Prof. Dr. Julia Gebrande

Ansprechperson
für Fragen im Zusammenhang mit
sexueller Belästigung

Die Funktion der Ansprechpersonen für Fragen
im Zusammenhang mit sexueller Belästigung

SEXUALISIERTE GEWALT AN HOCHSCHULEN

- spezifische Form der Macht- und Kontrollausübung
- ungleiche Machtverhältnisse oder strukturelle Hierarchien bieten grundsätzlich den Boden dafür
- Täter*innen handeln nicht (nur) aus einer sexuellen Intention heraus und es geht ihnen nicht um konsensualen sexuellen Kontakt. Stattdessen nutzen Täter*innen sexuelle, sexuell konnotierte sowie durch sie selbst sexuell aufgeladene Äußerungen und Handlungen, um Macht und Überlegenheit auszuüben.

SELBSTBESTIMMUNGSRECHT

Gefühle & Empfindungen müssen ernst genommen werden

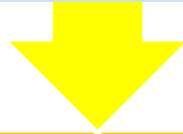
Grenzverletzungen können auch unbeabsichtigt und von der ausübenden Person unbemerkt erfolgen, wenn die übergriffige Person nicht sensibel mit den Grenzen anderer Personen umgeht.

Wann eine Grenze überschritten ist, ist subjektiv und hängt von der Perspektive der betroffenen Person ab. Jede Person entscheidet selbst, wo ihre Grenzen liegen, wann diese überschritten und ihre Würde verletzt wurde.

SEXUALISIERTE GEWALT

Grenzverletzung

Unbeabsichtigt, keine Wahrnehmung von Schamgrenzen



Sexueller Übergriff (sexuelle Belästigung)

Absichtlich, planvoll, Missachtung von Schamgrenzen



Sexuelle Nötigung bis hin zu Vergewaltigung

Bewusste Verletzung der körperlichen und seelischen Unversehrtheit

DREI UNTERSCHIEDLICHE ZIELGRUPPEN



Studierende

Beschäftigte

Lehrende

DREI EBENEN VON MAßNAHMEN

Individuelle Ebene

Gespräche mit Betroffenen
Gespräche mit
Beschuldigten
Weitervermittlung an
Beratungsstellen,
Psychotherapie, Polizei, ...

**Individuelle Entlastung und
Hilfe sowie Rehabilitation**

Beziehungsebene

Umgang von Angehörigen
der HS untereinander
Nähe und Distanz in der
Lehre
Moderation von
Konfrontationsgesprächen

**Respektvoller Umgang
miteinander**

Strukturelle Ebene

Risiko- und
Ressourcenanalyse
Beschwerdemanagement
Klare Handlungsabläufe
Sensibilisierung
Leitbild
Code of Ethics/of Conduct
Institutionelle Aufarbeitung
**Entwicklung eines Schutz-
und Präventionskonzeptes**

Prävention

Verhinderung von sexueller
Belästigung & Gewalt

**Vorfeldmaßnahmen (Opfer-
und Täter-Prävention) &
Sensibilisierung aller
Angehörigen der HS**

Intervention

Frühzeitige Erkennung,
Aufdeckung und Beendigung
von sexueller Belästigung &
Gewalt

**Beschwerdemanagement
& klare Handlungsabläufe
sowie Verantwortlichkeiten**

Aufarbeitung

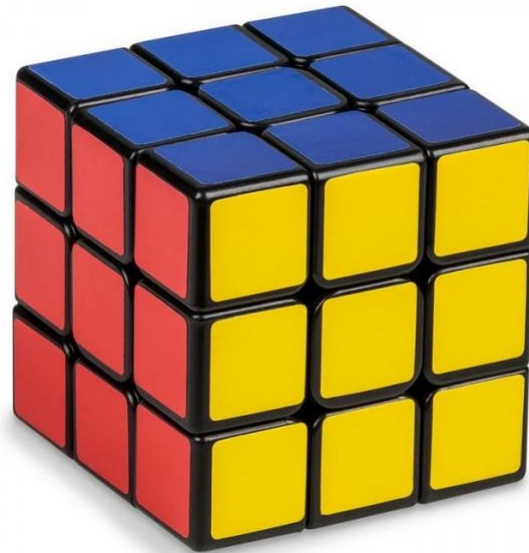
Vermeidung von
Auswirkungen (auf das
Studium) und Unterstützung
betroffener Studierender

Umgang mit dem falsch
Verdächtigten nach
widerlegter Vermutung

**Rehabilitation &
Unterstützung von
Bewältigung**

3X3X3 MODELL

1. Prävention
2. Intervention
3. Aufarbeitung



1. Studierende
2. Beschäftigte
3. Lehrende

1. Individuelle Ebene
2. Beziehungsebene
3. Strukturelle Ebene

NOVELLIERUNG DES LANDESHOCHSCHULGESETZES

... aus der Gesetzesbegründung (vgl. Landtags-Drucksache 16/9090)

Die Aufgabe, Mitglieder und Angehörige der Hochschule vor sexueller Belästigung zu schützen, war bislang der Ansprechperson zugewiesen.

Sie ist seit dem 1.1.2021 der Hochschule übertragen, da diese in der besseren Position zur Wahrnehmung dieser Aufgabe ist.

Zugleich wird die Rolle der Ansprechperson als **Anlaufstelle für die Angehörigen und Mitglieder** klarer abgegrenzt.

Nicht verbunden werden soll die Funktion der Ansprechpersonen mit einer Tätigkeit in der Hochschulleitung.

Mit der Funktion der oder des Datenschutzbeauftragten darf sie nicht verbunden werden.

ANLAUFSTELLE

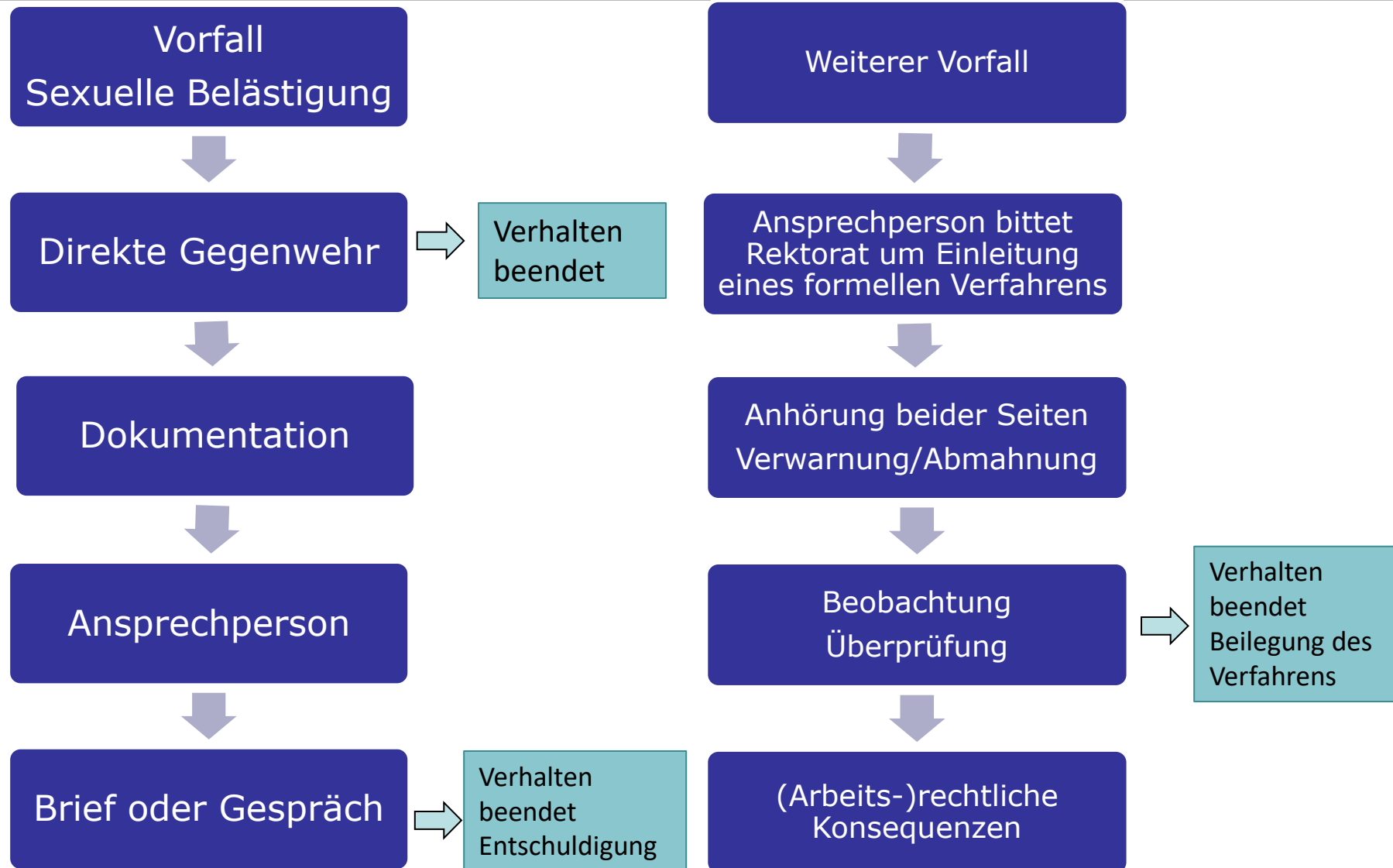
Profil der Ansprechpersonen

- Erste vertrauensvolle Ansprech- und Kontaktperson für Betroffene oder Ratsuchende zum Thema sexuelle Belästigung und andere Formen sexualisierter Gewalt
- Niedrigschwelliger Zugang
- Gewährleistung einer umgehenden fachlichen Hilfestellung und Beratung, evtl. auch Weitervermittlung
- Umgang mit den Verdachtsfragen und Klärung in der Hochschule entlang eines spezifischen Handlungsplanes

ANSPRECHPERSONEN FÜR FRAGEN IM ZUSAMMENHANG MIT SEXUELLER BELÄSTIGUNG

Erwünschte Kompetenzen:

- Gesprächsführung
- Sensibilisierung für sexualisierte Gewalt
- Sensibilisierung für Traumatisierung und den Umgang mit Betroffenen
- Eigene Haltung zum Thema
- Selbstfürsorge



MÖGLICHE FOLGEN

von sexueller Belästigung und anderer Formen sexualisierter Gewalt

- Betroffene fühlen sich meist als Objekt behandelt, entwürdigt und ohnmächtig
- psychische und physische Krankheitssymptome
- negative Auswirkungen auf Sozialverhalten und Leistungsfähigkeit sowie andauerndes Grübeln, Ärger, Ängste, Schlafstörungen, vermindertes Selbstwertgefühl und Vermeidungsverhalten
- Viele Betroffene trauen sich aufgrund von **Scham, Schuldgefühlen oder Selbstzweifeln** nicht, über das Erlebte zu sprechen. Auch die Angst vor negativen Konsequenzen oder Sorgen um ihre berufliche Zukunft halten viele davon ab, die erlebte sexualisierte Diskriminierung oder Gewalt zu thematisieren und sich Hilfe zu suchen.
- **Es gibt viele und nachvollziehbare Gründe für das Schweigen – doch es nutzt vor allem der übergriffigen Person!**

INNERE HALTUNG DER ANSPRECHPERSON

Botschaften an den*die Betroffene

- Ich bin eine Vertrauensperson.
- Ich tröste, unterstütze und bestärke die Betroffenen.
- Ich bin da und höre zu und suche nicht sofort nach Lösungen.
- Ich bin offen für alle möglichen Schilderungen von Übergriffen, auch wenn mir manches unvorstellbar erscheint.
- Ich respektiere die Geschwindigkeit und Wünsche der Betroffenen.
- Ich bewahre Ruhe.
- Ich mache keine vorschnellen Versprechungen oder leite auf eigene Faust Maßnahmen ein.
- Schritt für Schritt überlege ich zusammen mit dem*der Betroffenen, was zu tun ist.
- Ich signalisiere: Ich verstehe das Problem. Ich kann ertragen, was geschehen ist. Ich glaube, was mir erzählt wird, auch wenn ich vielleicht nicht jedes Detail glauben kann, der Kern der Sache wird stimmen.

KLÄRUNG ZENTRALER FRAGEN

im Erstgespräch

0. Um welche Art von Übergriff handelt es sich? Intensität, strafrechtliche Relevanz, ...
1. Wann war der Übergriff und durch wen wurde er durchgeführt?
(Eventuell verfahrensunabhängige Spurensicherung innerhalb 72 Stunden)
2. War es ein einmaliger Übergriff oder mehrere? Besteht aktuell die Gefahr, dass es zu einem erneuten Übergriff kommen kann?
3. Kann sich die/der Betroffene sich schützen? (Ermuntern Grenzen zu setzen)
Braucht es Unterstützung und Maßnahmen?
4. Wie alt ist die/der Betroffene? Unter 18 Jahre -> Kinderschutz-> Fachberatung bei Fachberatungsstelle einholen.
5. Wie ist der/die Täter*in einzuschätzen? Wurde mit Täterstrategien gearbeitet?
(Grooming, Schweigegebot, Erpressung etc..)
6. Wie stark ist die psychische Belastung? Ist der/die Betroffene stark genug für ein Konfrontationsgespräch? Braucht sie/er noch mehr Zeit? Kann man Zeit schinden? Soll das Gespräch ohne sie/ihn geführt werden. Möchte sie/er z.B. lieber einen Brief schreiben?

WEITERES VORGEHEN

gemeinsam mit dem*der Betroffenen abstimmen

- Zusammen mit der*dem Betroffenen besprechen, welche Maßnahmen ergriffen werden.
- Nicht über den Kopf der*des Betroffenen hinweg entscheiden!
- Maßnahmen dürfen die Betroffenen nicht einschränken.
- Nicht zur Anzeige drängen. Nicht selbst anzeigen.
-> Bei Unklarheit darüber: Weitervermittlung an Fachberatungsstelle, um zu klären, ob Anzeige ja oder nein.
- Besprechen von Umgangs- und Hilfsmöglichkeiten, falls ein weiteres Zusammentreffen mit dem/der Täter*in nicht zu verhindern ist.
- Brauchen die Betroffenen Hilfe? Weitervermittlung an eine Fachberatungsstelle.
- Ist die/der Betroffene stabil genug für ein Konfrontationsgespräch?
(bei Traumatisierung nicht zu empfehlen)
- Klare Haltung als Vertreter*in der Institution zum Übergriff.

VERNETZEN SIE SICH!

Bleiben Sie auch als Ansprechperson nicht alleine!

- Team der Ansprechpersonen
- Runde Tische/Vermittlungskommissionen
- Einbezug des Rektorats (Rektor*in/Kanzler*in)
- Interne Unterstützung

- Rechtliche Beratung durch Vertrauensanwältin Spandau
- **Kooperationen vor Ort:**
Fachberatungsstellen bei sexualisierter Gewalt oder Frauennotrufe

- Bei Bedarf: Supervision?
- Kollegialer Austausch im Land Baden Württemberg?

AG SEXUALISIERTE DISKRIMINIERUNG UND GEWALT

<https://bukof.de/online-handreichung-sdg/>

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

TABUTHEMA · ÜBERGRIFFE · TAXIERENDE BLICKE ·
NÖTIGUNG · DISKRIMINIERENDE WITZE ·
MACHTMISSBRAUCH · GRENZVERLETZUNGEN ·
UNERWÜNSCHTE NÄHE · VERGEWALTIGUNG

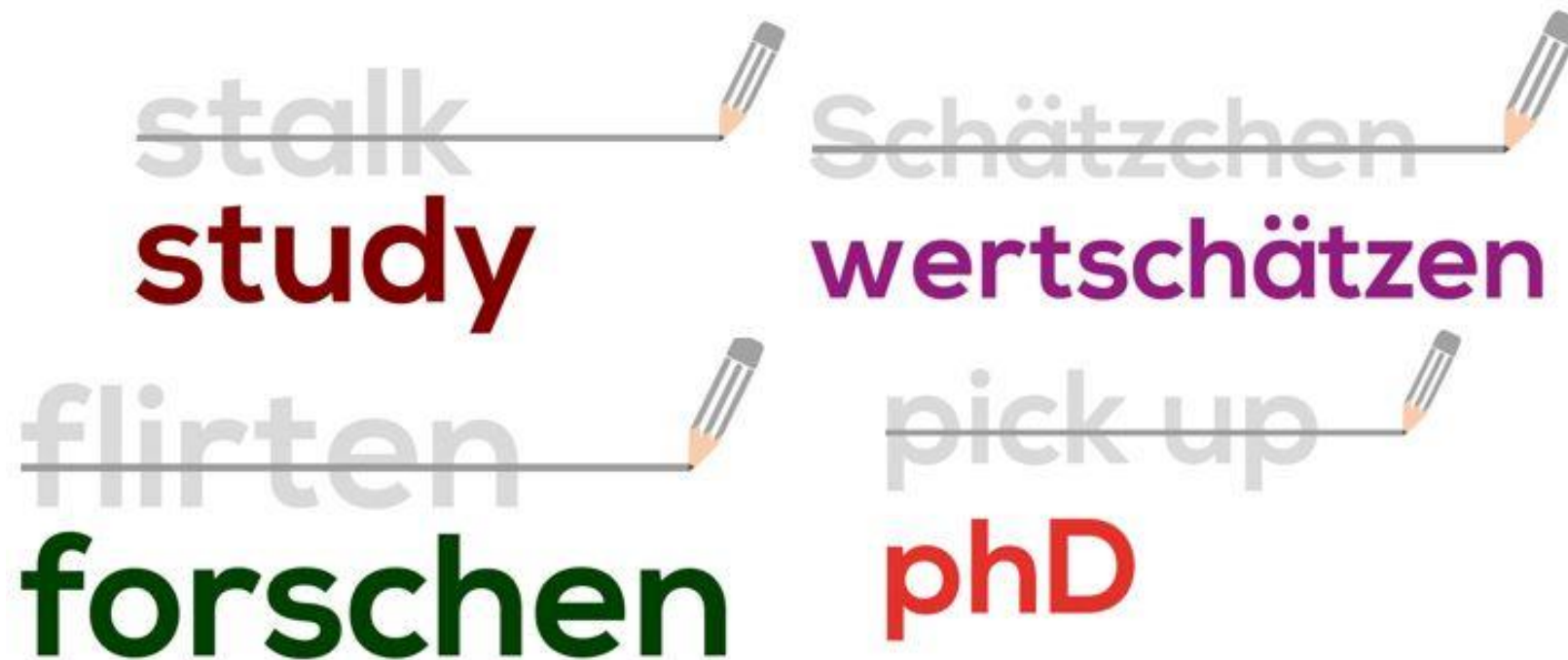
**SEXUALISIERTE
DISKRIMINIERUNG
UND GEWALT**
[K] EIN THEMA AN
HOCHSCHULEN?!

AUFKLÄRUNG · UNTERSTÜTZUNG · BERATUNG ·
ENTTABUISIERUNG · ABWEHR · GESETZLICHE
REGELUNGEN · MUT MACHEN · NEIN SAGEN ·
HANDLUNGSSTRATEGIEN

#ZIEH EINEN SCHLUSSTRICH

Eine Kampagne der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) für ein respektvolles Miteinander und gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an den Hochschulen in Baden-Württemberg

<https://zieheinenschlussstrich.de/>



VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

Quellen

- Gebrande, Julia & Simon, Katharina (2022): Handlungskonzepte gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen: Das 3x3x3-Modell. In: Mense, Lisa; Mauer, Heike; Herrmann, Jeremia (Hrsg.): Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken. Handreichung. Duisburg-Essen: Koordinations- und Forschungsstelle Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Verfügbar unter:
https://www.netzwerk-fgf.nrw.de//fileadmin/media/media-fgf/download/netzwerk_fgf_studie_nr_37_f_web_220119_neu.pdf
- Pantelmann, Heike & Blackmore, Sabine (Hrsg.) (2023): Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext. Herausforderungen, Umgangsweisen und Prävention. Wiesbaden: Springer Gabler.

SEXUALISIERTE BELÄSTIGUNG, GEWALT
UND MACHTMISSBRAUCH AN HOCHSCHULEN
ENTGEGENWIRKEN

HANDREICHUNG

Lisa Mense, Heiko Mauer, Jeremia Herrmann (Hrsg.)

Strukturelle und organisationale Bedingungen für den Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt an Hochschulen.

Ganzheitliche Präventionsstrategien im Sinne der „Third Mission“

Risikofaktoren für sexualisierte Gewalt in Organisationen

Defizitäre Haltung

Entwertung der Mitglieder
Unzureichende
Partizipationsmöglichkeiten

Primat der Einrichtung

Autoritär – hierarchische Machtverhältnisse

Scheinbare Regellosigkeit, Grenzenlosigkeit, Kultur des Wegsehens

Fachliche Defizite

Unzureichende Qualifikation
fehlende fachliche
Orientierung
Fehlendes Wissen

Mitglieder der Organisation

legitimieren

beschönigen

verschleiern

verherrlichen

Es entstehen verschiedene Grade der „Selbstverständlichkeit“ von Gewalt in der Einrichtung: Disclosureprozesse werden erschwert
Das Ausmaß von Gewalt wird beeinflusst.

Personale Gewalt

Kulturelle Gewalt

Strukturelle Gewalt

offen, sichtbar oder auch verdeckt ist ohne Konsequenzen möglich

Einsatz von destruktiver Macht: Wert der Mitglieder der Organisation sinkt mit dem Status
Grenzen setzen ist nicht erwünscht

Unzureichende Fachlichkeit, Leitbild / Ethik der Organisation fehlt
Risikofaktoren
Machtmissbrauch

Strukturelle Defizite

Fehlende Kooperationen mit Fachberatungsstellen

Fehlendes Schutzkonzept

Strukturelle Defizite

Fehlende Ansprechpartner*innen / Beschwerdestellen

Inkonsequenz im Handeln bei Grenzüberschreitungen

Mangelhafte Dokumentation von Grenzüberschreitungen

Allgegenwart von Gewalt

Risiko- und Schutzfaktoren

Risikofaktoren	Schutzfaktoren
Geschlossene und unklare Organisationsstrukturen	Transparentes Beschwerde- und Meldeverfahren Klare Zuständigkeiten Kooperationen mit externen Beratungsstellen
Großes Machtgefälle	Machtsensibilität; Feedback-Kultur; grenzachtende Kommunikationskultur
Autoritäre & hierarchische Strukturen	Partizipation auf allen Ebenen
Uninformierte Mitglieder	Aufklärung/ Sensibilisierung / Leitbild
Fehlende Fachlichkeit	Schulungen für Ansprechpersonen und Führungskräfte
Fehlende Eignungsverfahren	Eignungsverfahren (Machtsensibilität) Ehrencodex

BESTANDTEILE EINES SCHUTZKONZEPTS

24



1. Risikoanalyse

2. Aufarbeitung von Gewaltvorkommnissen

3. Informationsangebote

3., 4. & 5. Präventionsangebote

4. & 5. Verhaltenskodex

4. & 5. Ansprechpersonen

4. & 5. Beschwerdeverfahren

4. & 5. Verfahrensrichtlinien

4. & 5. Rehabilitationsverfahren

4. & 5. Kooperation mit Fachberatungsstellen

4., 5. & 6. Qualifizierung

6. Partizipation

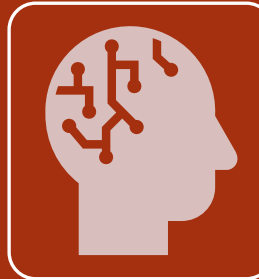
6. Leitbild

6. Führungsstil & Fachlichkeit

in Anlehnung an : <https://ipse-praevention.de>

Ausgangspunkt für Gewaltschutz

Risikoanalyse & Aufarbeitung



Risikoanalyse

- Durch Befragung aller Stakeholder
- Selbstbericht im Diversity-Audit
- Selbstbericht der Fakultäten (Machtsensibilität)



Aufarbeitung

- Durch Befragung aller Stakeholder
- Analyse des bisher Dokumentierten



Monitoring

- Anti-Diskriminierung/Diversity/sexuelle Belästigungs-- Monitoring
- Im Rahmen einer Selbstverpflichtung: Berichtspflicht gegenüber den Gremien

Handlungskonzept als Basis



Veröffentlichung des
Handlungskonzepts



Vorstellung des
Handlungskonzepts in den
Gremien



Gemeinsame Entwicklung eines
Handlungskonzepts zur Umsetzung
der Satzung zum Schutz...



Bestellung von akzeptierten
Ansprechpersonen



Gemeinsame Entwicklung einer
Satzung zur Umsetzung des §4a
LHG

Zusammenspiel/interne Vernetzung

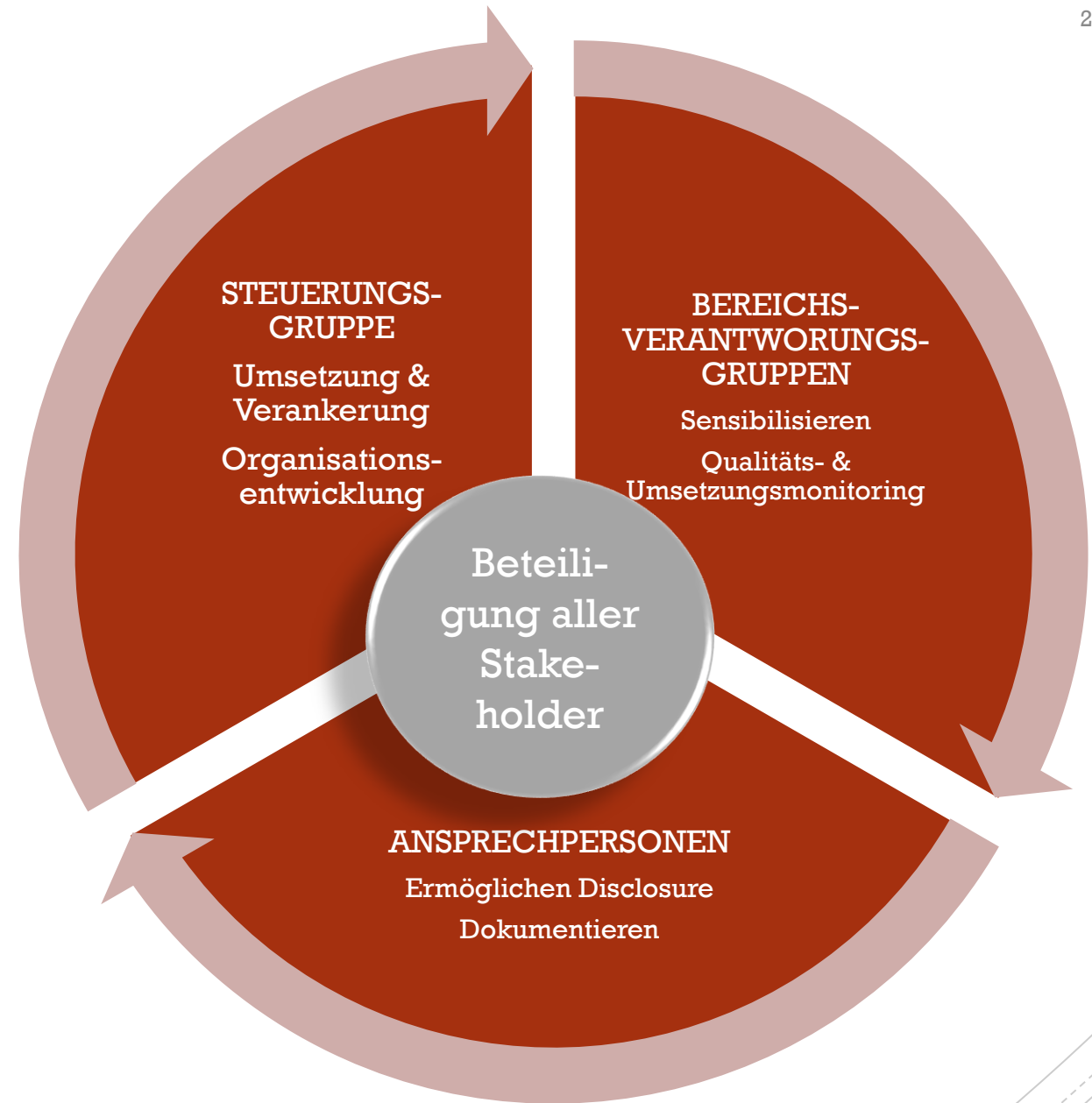
Aufklärung
interne Öffentlichkeitsarbeit
strukturelle Anpassungen

Partizipation



Vereinbarungen/Standards

Strukturelle Verankerung



Vereinbarungen/Standards

Strukturelle
Verankerung
Beteiligung!



Vereinbarungen/Standards

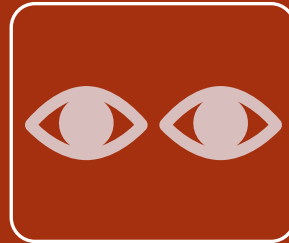
Disclosure ermöglichen



Einsicht

- Hochschule/Organisation als Ort gesellschaftlicher Entwicklungen

Organisationsentwicklungsprozesse:
Diversity Audit,
Nachhaltigkeitsstrategie



Enttabuisierung

- Hochschule/Organisation als Ort des Hinsehens

Homepage, Onboarding,
Brownbag-Meeting,
Risikoanalyse, Forschung



Betroffenengerechtigkeit

- Verantwortliches Handeln im Sinne der Beteiligten (Betroffene, Menschen unter Verdacht und Organisation als Ganzes)

Gemeinsame Entwicklung
eines Handlungskonzepts:
Haltungsentwicklung

Richter et al. 2023

Vereinbarungen/Standards

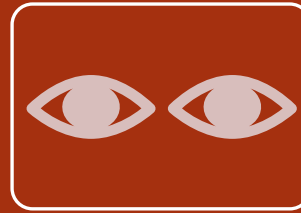
Verfahren im Falle von...



Hochschulleitung

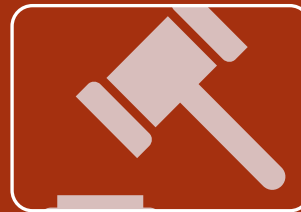
Ansprechpersonen, andere Leitungskräfte, MAV, StuV...

- Alle gemeldeten Vorfälle werden dem Vertrauensteam gemeldet



Vertrauensteam

- Mitglied des Vertrauensteams führt ein Gespräch oder lässt sich durch Ansprechperson berichten (wenn autorisiert)
- Person wird über weitere mögliche Schritte aufgeklärt
- Konfrontationgespräche nach Absprache mit Betroffener



Ordnungsausschuss

Entscheidet gemäß Satzung* über Konsequenzen für Studierende (und ggf. Mitarbeitende)



Dokumentation

*Satzung Ordnungsmaßnahmen

§§ 62a Absatz 3 Satz 2, 19 Absatz
1 Satz 2 Nummer 10 LGH

THIRD MISSION

Zur Bedeutung eines
grenzachtenden Umgangs in
Hochschulen und anderen
öffentlichen Einrichtungen

Der Umgang der Mitglieder, Beschäftigten, Nutzer:innen
öffentlicher Einrichtungen prägt Muster, die außerhalb
der Einrichtung weitergelebt werden...

Danke für euer
Interesse

Gewalt lebt davon, dass sie von
den Anständigen nicht für
möglich gehalten wird. (Sartre)

Quellen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2021): Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Online verfügbar unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_was_tun_bei_sexueller_belaestigung.pdf;jsessionid=EFFDBEA963352FC6D66600A903B6009F.intranet242?__blob=publicationFile&v=8.

BMJV (2020): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Stand: Mai 2020, 13. Auflage. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

bukof (2018): Grundsatzpapier zu Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. bukof-Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“. Unter Mitarbeit von Uschi et. al. Baaken. Hg. v. Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof). <https://bukof.de/wp-content/uploads/2018-Grundsatzpapier-SDG.pdf>. Online verfügbar unter <https://bukof.de/wp-content/uploads/2018-Grundsatzpapier-SDG.pdf>.

Fasholz-Seidel (2021): sexuelle Grenzverletzungen. Hg. v. Unabhängigen Kommission zur Aufarbeitung sexuellen Kindesmissbrauchs. Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs. Berlin. Online verfügbar unter <https://www.aufarbeitungskommission.de/service-presse/service/glossar/sexuelle-grenzverletzungen/>.

Richter, Ulrike.; Andresen, Sünne; Kassin, Elisa; Specht, Holger (2023) Die Hochschule – ein möglichst sicherer Ort! Elemente eines Schutzkonzepts zur Prävention von und zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. In: Pantelmann, Heike; Blackmore, Sabine.: Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext. S. 109-121. Springer

Teubert, Anja; Huber, Julia (2023): Schutzkonzepte verankern. Zwischenbericht zum Forschungsprojekt im Rahmen der Förderlinie Duale Hochschule des Ministeriums für Wissenschaft und Forschung Baden-Württemberg. Stuttgart. .

Teubert, Anja 2020: Prävention sexualisierter Belästigung im Hochschulkontext. Handlungskonzept. Duale Hochschule Baden-Württemberg.

Katharina Simon M.A., Doktorandin Universität Vechta

„Organisationsentwicklung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt
und sexueller Diskriminierung – implementierungsrelevante
Faktoren am Lern- und Arbeitsort Hochschule“

Erste Forschungsergebnisse der quantitativen Erhebung

Mittels postalischem Fragebogen
wurden 2022 alle männlichen und
weiblichen Ansprechpersonen
an 51 Hochschulen
in Baden-Württemberg
befragt;
71 Rückläufe

Fragebogen an Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung nach § 4a LHG an allen Hochschulen in Baden-Württemberg zur persönlichen Einschätzung ihres Tätigkeitsfelds

Erhebung im Rahmen der Promotion „Organisationsentwicklung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und sexueller Diskriminierung – implementierungsrelevante Faktoren am Lern- und Arbeitsort Hochschule“ von Katharina Simon M.A., Doktorandin der Universität Vechta.
Erstbetreuung durch Prof. Dr. Stein (Universität Vechta), begleitet durch den Qualitätszirkel „Forschungsnetzwerk Schutz vor sexualisierter Gewalt in Baden-Württemberg“ mit u.a. Prof. Dr. Anja Teubert (DHBW), Prof. Dr. Frederic Vobbe (SRH Hochschule Heidelberg) und Prof. Dr. Julia Gebrande (HS Esslingen).

Kontaktdaten: Katharina Simon
Zum Schönberg 9
87654 Friesenried
Email: Katharina.Simon@mail.uni-vechta.de
Telefon: 08347 98 10 962
www.uni-vechta.de/Erziehungs-wissenschaften/Team/Simon-Katharina

Vertraulichkeit: Dieser Fragebogen wird anonym ausgefüllt, es wird kein Rückschluss auf Sie als Person oder auf Ihre Hochschule gezogen. Die erhobenen Daten dienen zur anonymisierten Weiterverarbeitung im Forschungsvorhaben der Promotion und werden ggf. anonymisiert in einer Handreichung oder Publikationen verwendet.
Geschätzte Dauer: 10 Minuten

Rücklauf bitte bis 31. Juli 2022
im frankierten Rückumschlag ohne Absender oder andere personenbezogenen Daten.

Hinweis: In dieser Erhebung wird der Begriff „sexualisierte Gewalt“ verwendet. Dies umfasst jedes „psychische, physische oder verbale Verhalten mit sexuellem Bezug, das von der betroffenen Person als grenzüberschreitend, d.h. unerwünscht und entwürdigend / verletzend empfunden wird oder darauf gerichtet ist, diese Wirkung zu erzielen“ (Vgl. Online-Handreichung „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“ der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (buko)).
Sollte es bei der Auseinandersetzung mit der Thematik sexualisierter Gewalt zu Erinnerungen eigener negativer Erlebnisse oder gar zur Triggerung psychischer Symptome im Zusammenhang mit früheren Traumatisierungen kommen, können Sie sich Hilfe bei der nächstgelegenen Fachberatungsstelle suchen. Eine aktuelle Liste der Kontaktadressen finden Sie unter www.hilfeportal-missbrauch.de.

Maßnahmen gegen SDG

- Öffentlichkeitsarbeit & Sensibilisierung
- strukturelle Prävention
- Intervention & Aufarbeitung

Die Ansprechpersonen

- Beruflicher Hintergrund
- Qualifizierung
- Ressourcen

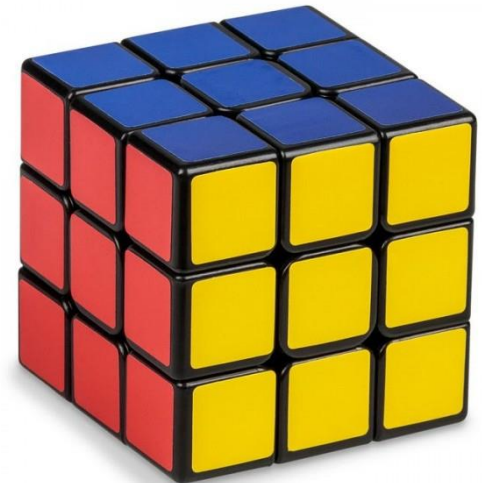
Organisation

- Zusammenarbeit mit HS-Leitung
- Berichterstattung
- Netzwerke

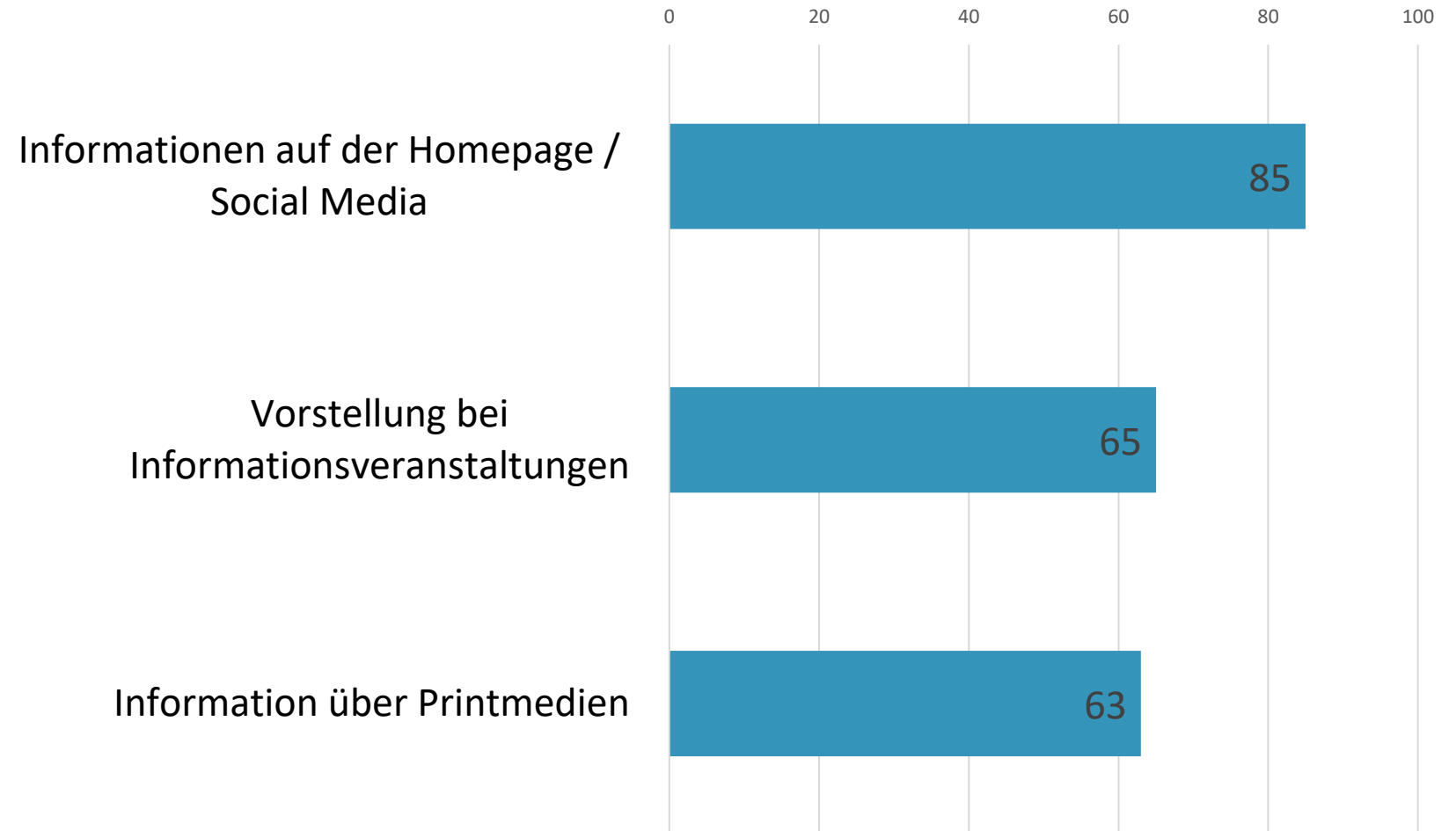
Maßnahmen gegen SDG

- Prävention durch Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung
- Prävention durch strukturelle Maßnahmen
- Intervention & Aufarbeitung

Welche Maßnahmen wurden oder werden an Ihrer Hochschule von Ihnen und/oder anderen Akteur*innen umgesetzt?

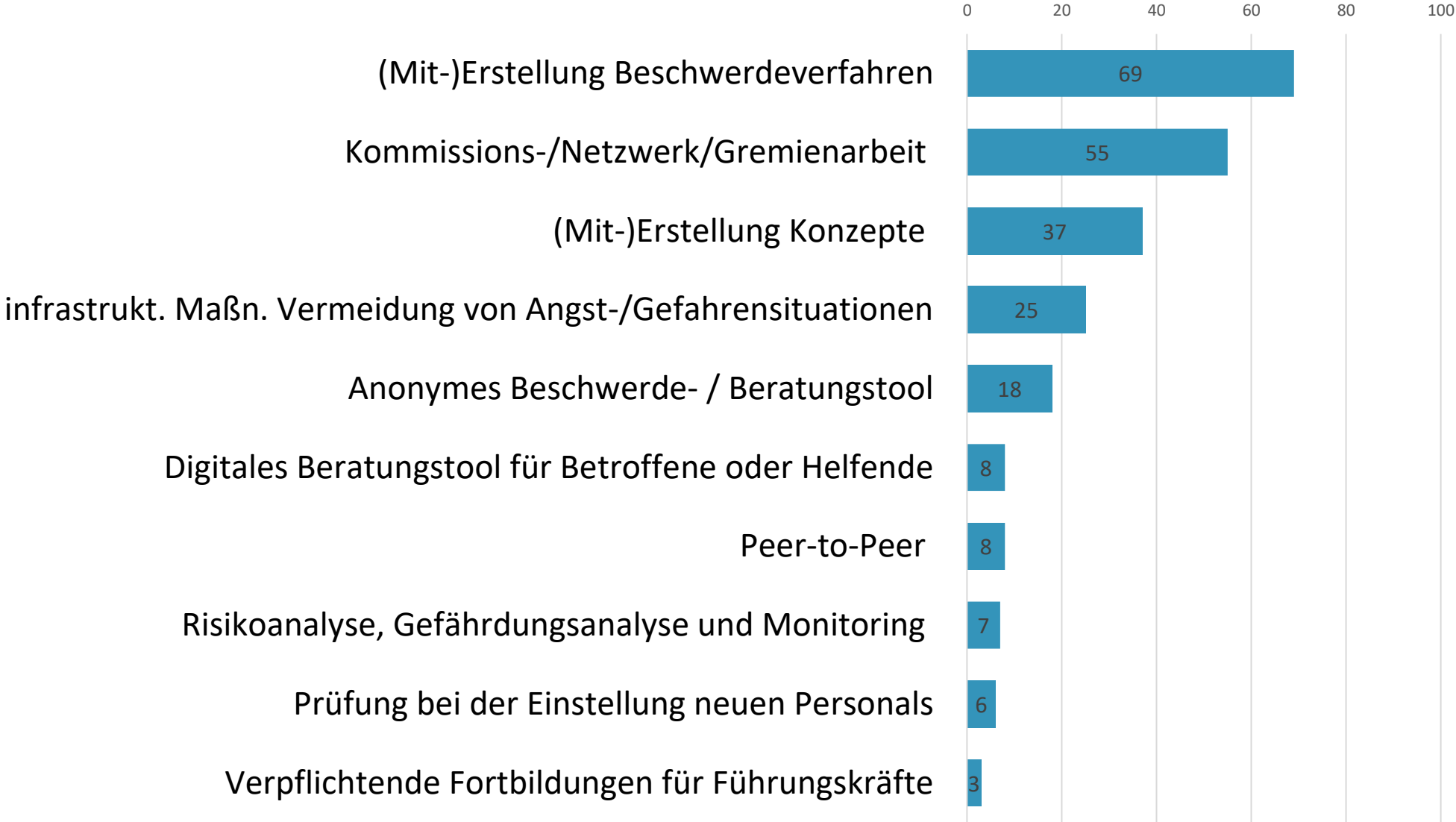


Prävention durch Öffentlichkeitsarbeit & Sensibilisierung



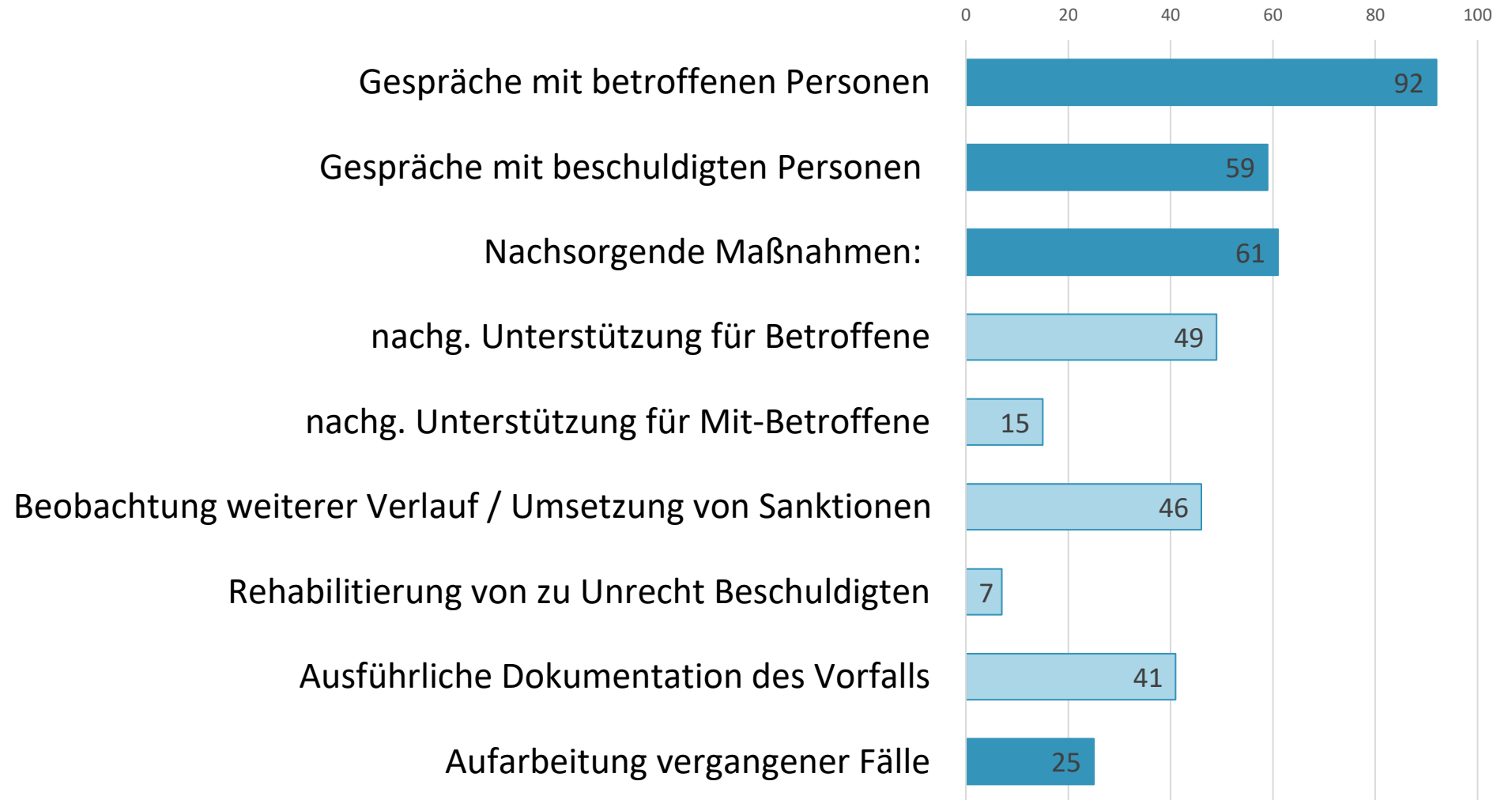
n = 71; Mehrfachantworten möglich

Prävention auf struktureller Ebene



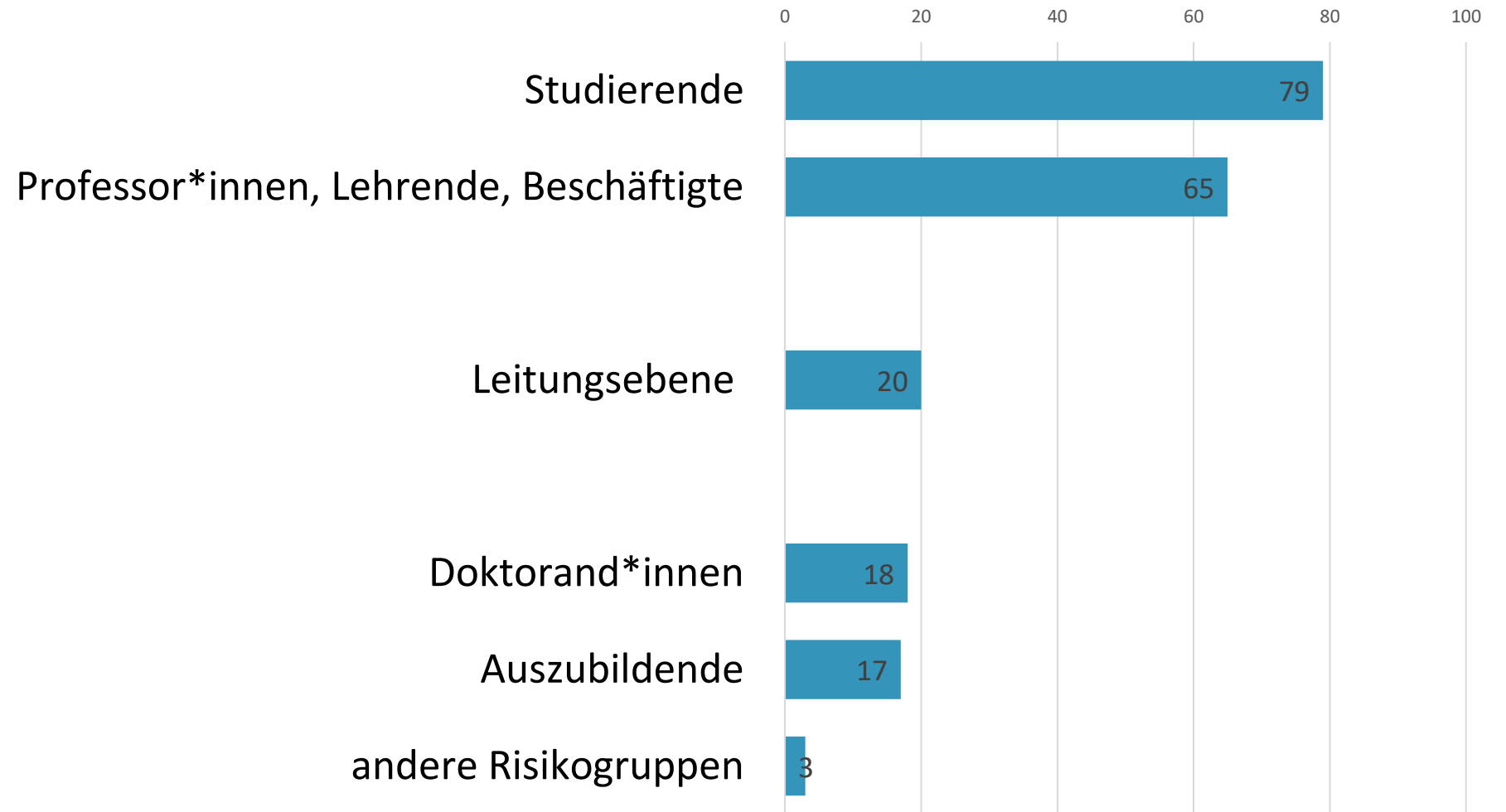
n = 69; Mehrfachantworten möglich

Intervention & Aufarbeitung



n = 65; Mehrfachantworten möglich

Für welche Zielgruppen wurden Maßnahmen konzipiert?

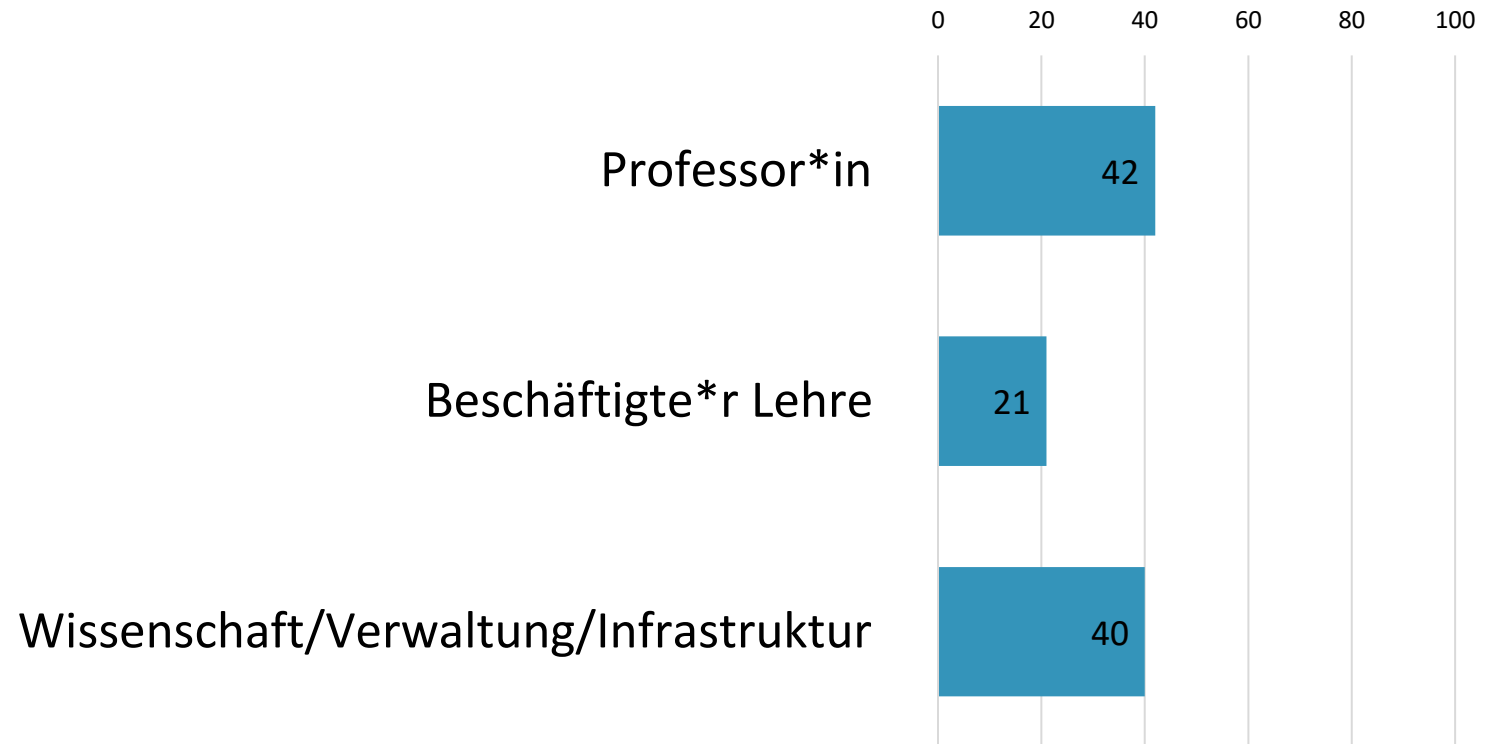


■ n = 62; Mehrfachantworten möglich

Die Ansprechpersonen

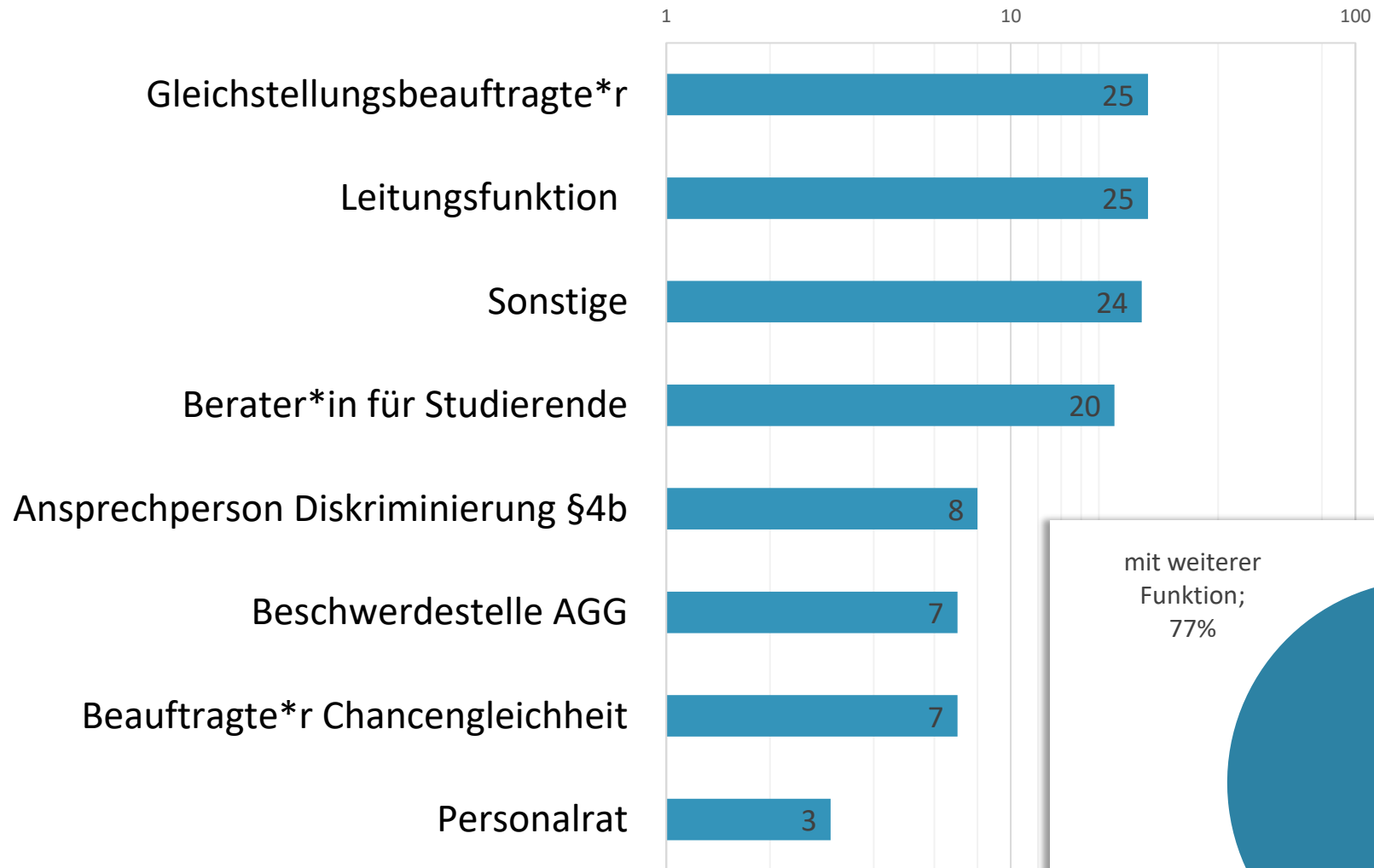
- Beruflicher Hintergrund
- Qualifizierung
- Ressourcen

Eigentliche Tätigkeit an der Hochschule

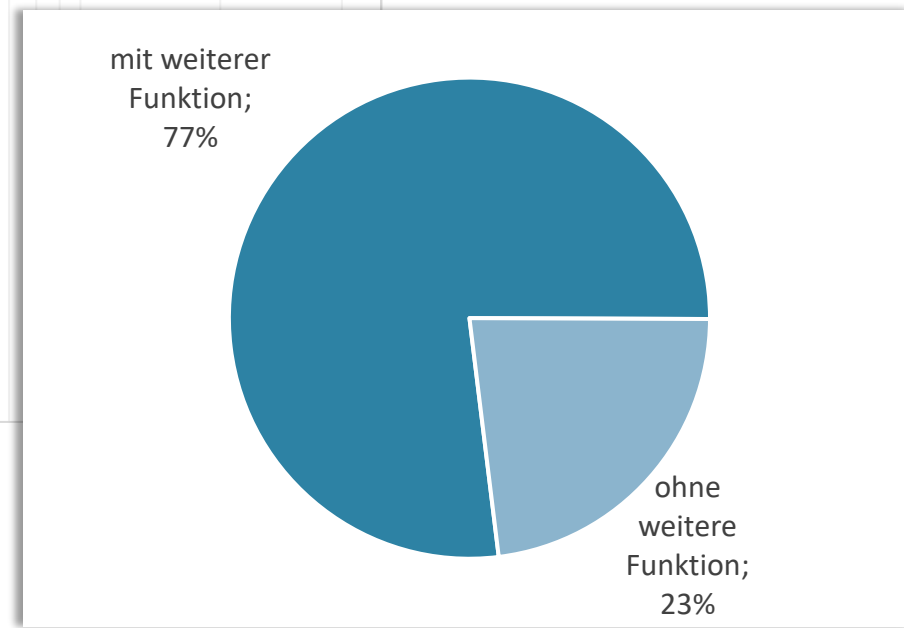


■ n = 71, Mehrfachantworten möglich

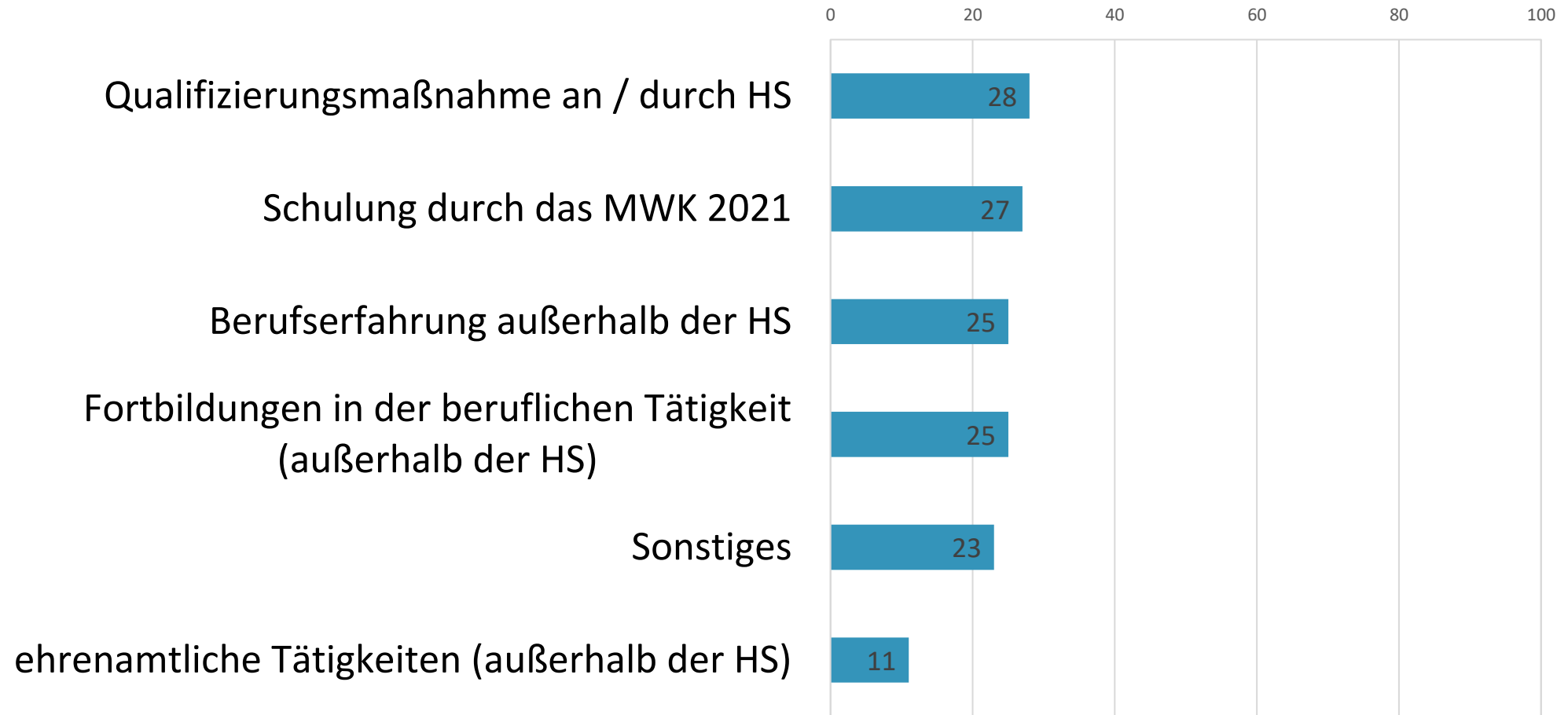
Weitere Funktion(en) an der Hochschule



■ Mehrfachantworten möglich

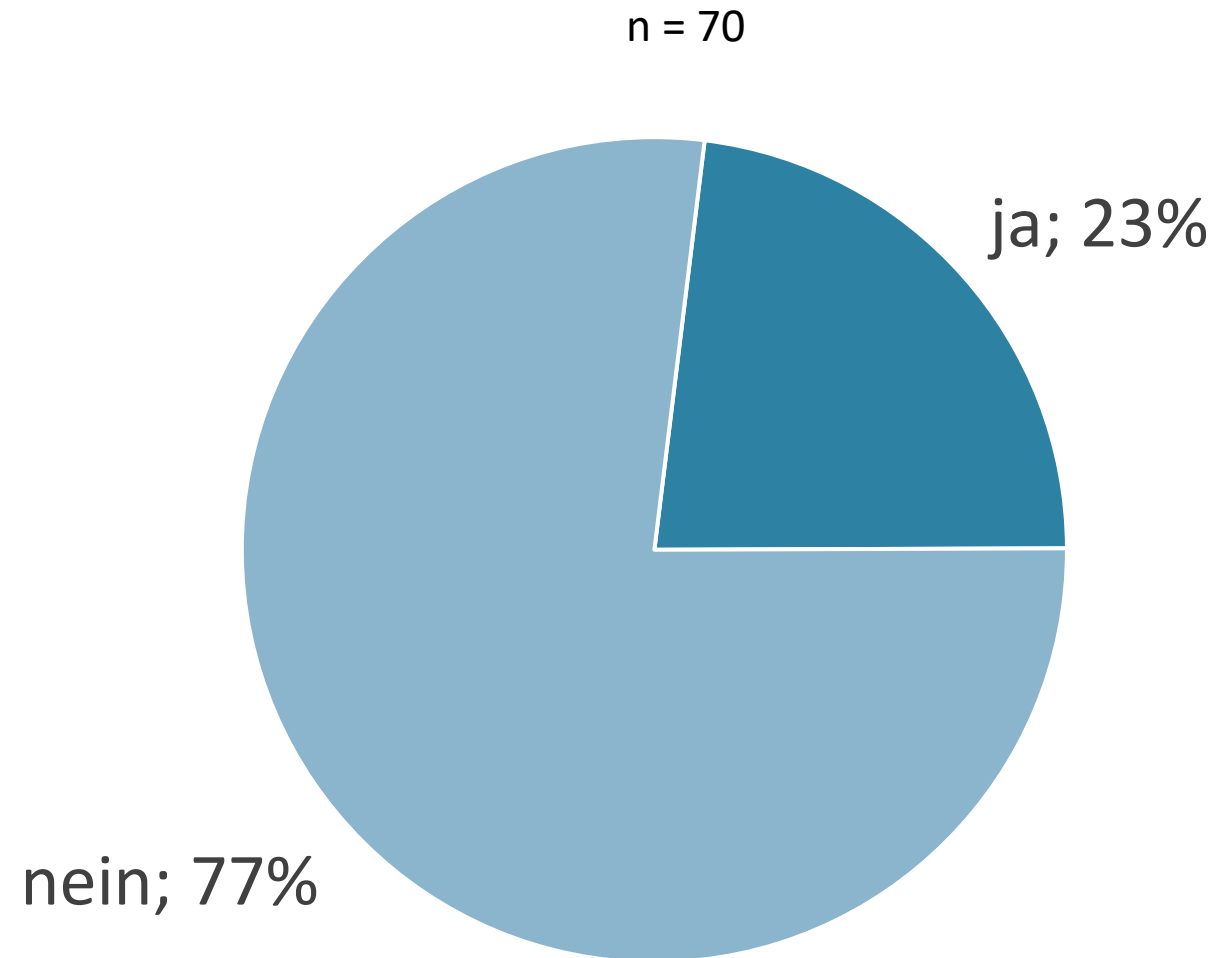


Qualifizierung der Ansprechpersonen

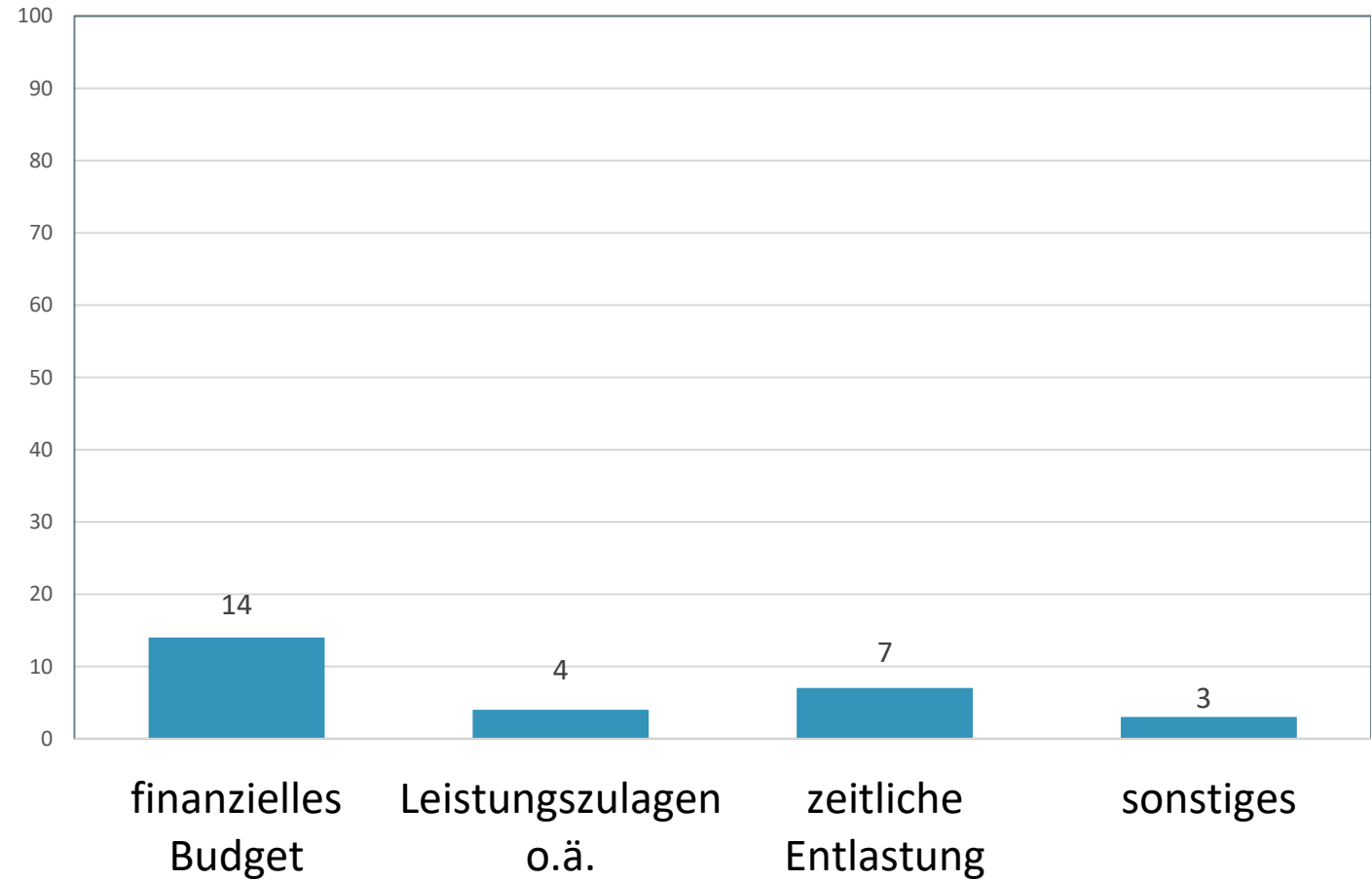
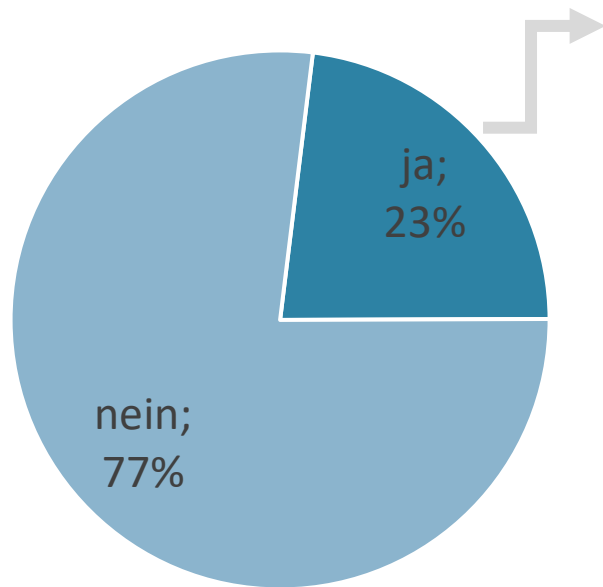


■ n = 65, Mehrfachantworten möglich

Ausstattung der Ansprechpersonen mit Ressourcen für ihre Tätigkeit durch die Hochschule



Ausstattung der Ansprechpersonen mit Ressourcen für ihre Tätigkeit durch die Hochschule

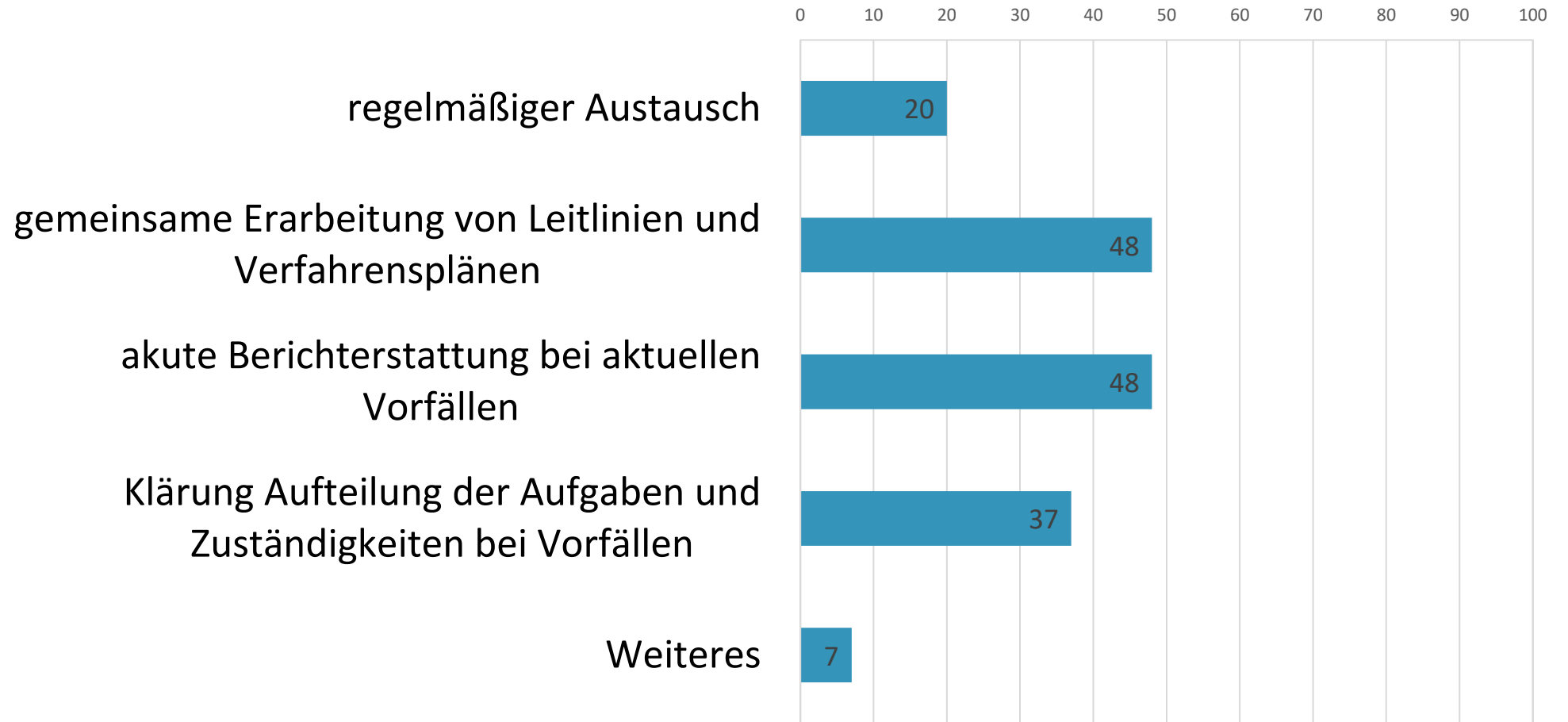


■ n = 16, Mehrfachnennung möglich

Organisation

- Zusammenarbeit HS-Leitung
- Berichterstattung
- Netzwerke

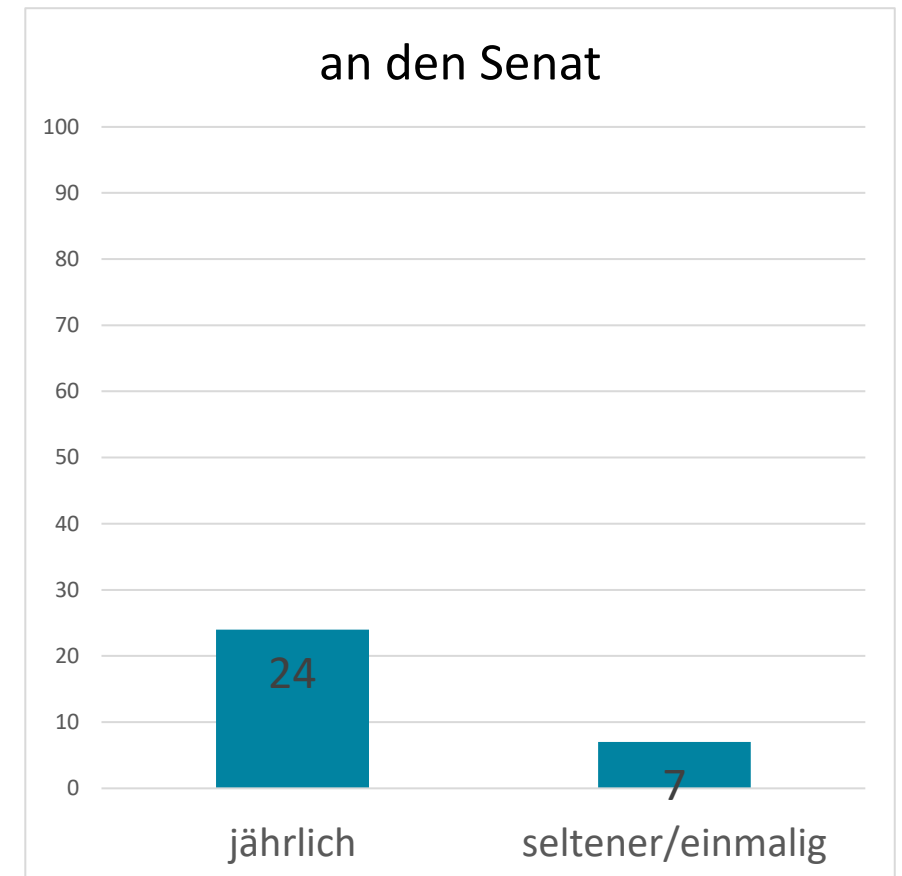
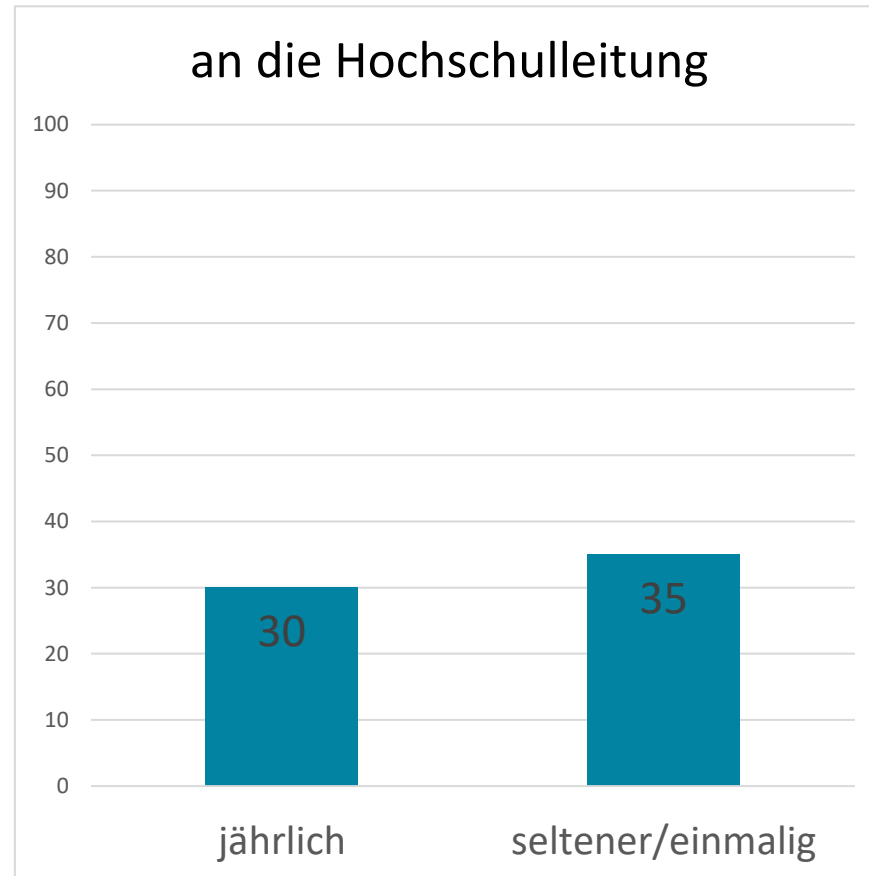
Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung



■ n = 59, Mehrfachantworten möglich

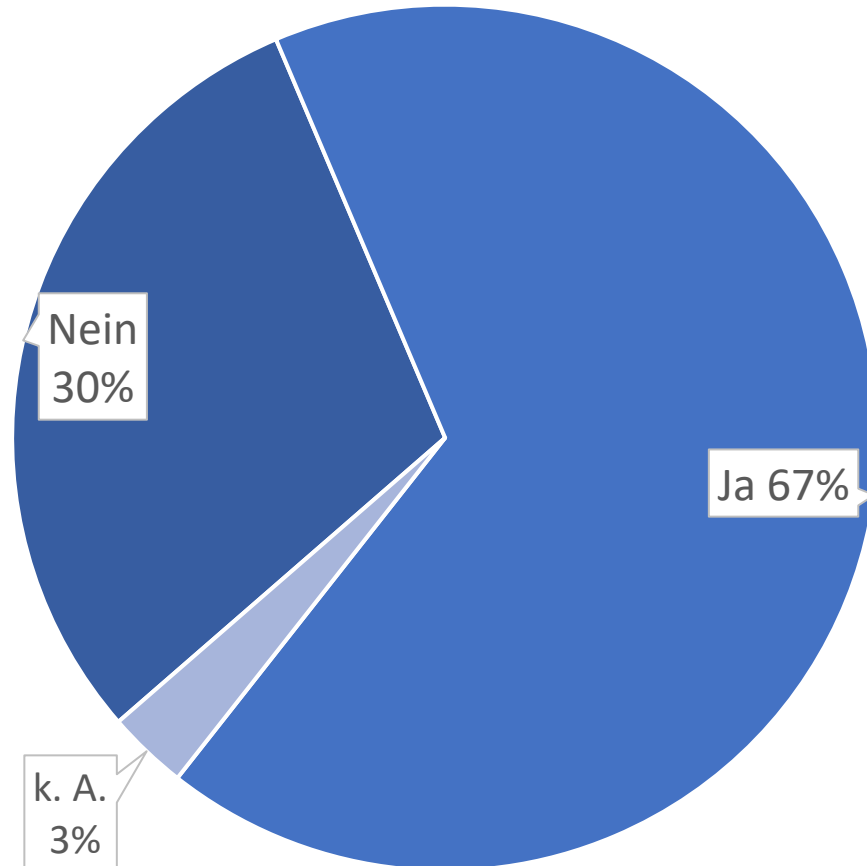
Berichterstattung

Die Ansprechperson soll den maßgeblichen Stellen der Hochschule, also insbesondere der Hochschulleitung und dem Senat, regelmäßig, beispielsweise semesterweise oder jährlich, in anonymisierter Form über ihre Arbeit berichten. Drucksache 16/9090



Netzwerke gegen SDG an den Hochschulen in Baden-Württemberg

Gibt es an Ihrer Hochschule ein Netzwerk von Akteur*innen, das sich regelmäßig mit der Thematik beschäftigt und diese vorantreibt?

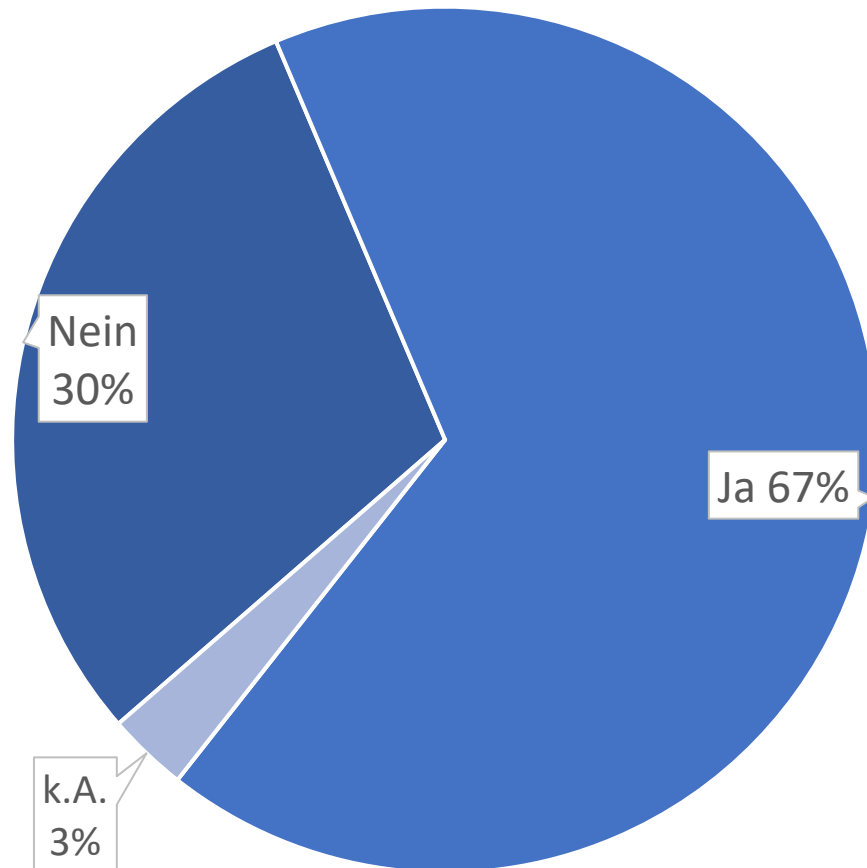


Ja, es wird bezeichnet als

- Arbeitskreis (62%)
- Vertrauensrat (4%)
- Thema in der Gleichstellungskommission (10%)
- Sonstiges (28%):
 - ohne Namen
 - im Personalrat
 - Gruppe der Antidiskriminierungsbeauftragten
 - etc.

Netzwerke gegen SDG

Gibt es an Ihrer Hochschule ein Netzwerk von Akteur*innen, das sich regelmäßig mit der Thematik beschäftigt und diese vorantreibt?



Dem Netzwerk gehören an	
beide / alle Ansprechpersonen	88%
Gleichstellungsbeauftragte	77%
Professor*innen	35%
Studierende	35%
Mitarbeitende	34%
die Hochschulleitung	17%
weitere Verantwortliche	15%
Weitere (Beauftragte, Doktorand*innen, Personalrat, usw.)	10%

Vielen Dank!

Katharina Simon

M.A. Supervision, Organisationsentwicklung und Coaching

Dipl. Sozialpädagogin / Dipl. Sozialarbeiterin (FH)

Personzentrierte Beraterin (GwG), Supervisorin (DGSv)

 Katharina.Simon@Mail.Uni-Vechta.de