

**Sexuelle Belästigung beginnt dort, wo signalisierte Grenzen überschritten werden.«**

## Sexuelle Belästigung ist Gewalt.

Sexuelle Belästigung ist eine Annäherung, die **nicht** auf Gegenseitigkeit beruht und gegen den Willen einer Person geschieht. Durch sexualisierte Übergriffe werden die Bedürfnisse nach Distanz und das Selbstbestimmungsrecht übergangen.

Sexuelle Belästigung und Gewalt hat wenig mit Sexualität, sondern vielmehr mit dem Macht- und Kontrollbedürfnis der Täter / -innen zu tun.

Sexuelle Belästigung und Gewalt äußert sich z. B. folgendermaßen:

- Sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch
- Anzügliche und aufdringliche Blicke, Kommentare oder Witze
- Entwürdigende Bemerkungen über Personen und / oder deren Körper
- sexuell herabwürdigende Gesten
- Präsentation pornographischer oder sexistischer Darstellungen
- Stalking
- Unerwünschte und unangebrachte körperliche Nähe oder Berührungen
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen
- Sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung

## Dienstvereinbarung für einen partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung wird an der Universität Rostock unter keinen Umständen geduldet und entsprechend sanktioniert. Es gilt das Beschwerdeverfahren nach § 4 der universitären Dienstvereinbarung für einen partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz vom 01.08.2005.

Nähere Informationen dazu erhalten Sie unter:

<http://www.uni-rostock.de/fileadmin/UniHome/Gbur/Dienstvereinbarung-Mobbing.pdf>.

## An wen können Sie sich wenden?

### Gleichstellungsbeauftragte

Parkstrasse 6  
18057 Rostock

[gleichstellungsbeauftragte@uni-rostock.de](mailto:gleichstellungsbeauftragte@uni-rostock.de)

Fon: +49 (0) 381 498 – 5743

Fax: +49 (0) 381 498 – 5744

### Personalrat

Schillerplatz 8  
18055 Rostock

[personalrat@uni-rostock.de](mailto:personalrat@uni-rostock.de)

für die wissenschaftlich

Beschäftigten:

Fon: +49 (0) 381 498 – 5751

Fax: +49 (0) 381 498 – 5753

für die nichtwissenschaftl.

Beschäftigten:

Fon: +49 (0) 381 498 – 5752

Fax: +49 (0) 381 498 – 5753

### ASta – Referat Soziales

Parkstrasse 6  
18057 Rostock

[soziales.asta@uni-rostock.de](mailto:soziales.asta@uni-rostock.de)

Fon: +49 (0) 381 498 – 5601

### Dezernat für Personal und Personalentwicklung

Schwaansche Str. 2  
18055 Rostock

[andreas.fesche@uni-rostock.de](mailto:andreas.fesche@uni-rostock.de)

Tel.: +49 (0) 381 498 -1271

Fax: +49 (0) 381 498 -1294

[christine.radtke@uni-rostock.de](mailto:christine.radtke@uni-rostock.de)

Tel.: +49 (0) 381 498 - 1272

GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE DER UNIVERSITÄT ROSTOCK

PD Dr. Heidi Reinholz

Sitz Parkstr. 6

D 18057 Rostock

Fon + 49 (0)381 498-5743

Fax + 49 (0)381 498-5744

Mail [gleichstellungsbeauftragte@uni-rostock.de](mailto:gleichstellungsbeauftragte@uni-rostock.de)

[www.uni-rostock.de](http://www.uni-rostock.de)

## Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

### Handlungsempfehlungen zur Prävention



Arbeitskreis für Soziale Probleme am Arbeitsplatz (ASPA)

## Allgemeine Handlungsempfehlungen

### Ein Nein ist ein Nein

Nehmen Sie es ernst, wenn jemand Sie darauf hinweist, dass Ihr Verhalten als Belästigung empfunden wird.

### Stellung beziehen

Sprechen Sie mit Kolleginnen und Kollegen, wenn Ihnen deren diskriminierendes Verhalten auffällt. Belästigendes Verhalten ist oft nicht böswillig, sondern unsensibel bzw. zeugt von Mangel an Informationen.

### Nachdenken

Äußerungen und Handlungen, die Sie im Umgang mit Anderen als Spaß betrachten oder für charmant halten, werden jedoch manchmal bereits als Belästigung empfunden. Halten Sie sich vor Augen: Anstarren, taxierende Blicke, anzügliche Bemerkungen und Laute sind Ausdruck dafür, Andere als Objekte zu betrachten. Sie vergiften so das Arbeitsklima.

### Schlussfolgern

In einem Abhängigkeitsverhältnis wird der Handlungs- und Entscheidungsspielraum einer Kollegin/eines Kollegen oder von Studierenden im Hinblick auf Übergriffe besonders beeinträchtigt. Studierende, deren Abschlussarbeit Sie begutachten, oder Personen, die sich um eine Stelle bewerben, könnten sich gezwungen fühlen, ein Verhalten zu dulden, das sie unter anderen Umständen zurückweisen würde. Vergegenwärtigen Sie sich die Zwangslage, in die Sie Andere durch unkorrektes Benehmen bringen können, und stimmen Sie Ihr Verhalten darauf ab.

## Was tun als Kollegin/Kollege oder Kommilitonin/Kommilitone?

Unterstützen Sie als Zeugin/Zeuge betroffene Personen. Mit Schweigen und/oder Wegsehen unterstützen Sie die falsche Seite.

- Machen Sie deutlich, dass Sie das beobachtete diskriminierende Verhalten unangemessen finden.
- Vergewissern Sie sich, inwieweit ihr eigenes Verhalten zur Situation beigetragen haben könnte. Sexuelle Diskriminierung geschieht teilweise unbewusst.
- Bewahren Sie absolute Vertraulichkeit, wenn sich Betroffene an Sie wenden. Unternehmen Sie keine Schritte ohne Absprache mit der/dem Betroffenen.
- Ermutigen Sie die betroffene Person, offensiv mit dem Problem umzugehen und sich ggf. Unterstützung zu holen bei Beratungsstellen in der Universität oder außerhalb. Überlegen Sie gemeinsam, welche Personen / Institution unterstützen können.

## Was tun als Vorgesetzte/ Vorgesetzter?

Alle Angehörigen der Hochschule, insbesondere die Hochschulleitung und alle unmittelbaren Vorgesetzten in Lehre, Forschung und Verwaltung, haben die Verantwortung, Beschäftigte und Studierende vor Diskriminierung und sexueller Belästigung in der Hochschule zu schützen und jegliche Art von Diskriminierung zu unterbinden:

- Zeigen Sie sich verantwortlich, dass in ihrem Arbeitsbereich die persönliche Integrität und Würde aller Beschäftigten respektiert wird und sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben.
- Schaffen Sie die Voraussetzungen für ein würdiges Arbeitsklima und steuern Sie rechtzeitig gegen, bevor eine Situation eskaliert.
- Nutzen Sie die Möglichkeit, sich vertraulich beraten zu lassen, z. B. um verschiedene Handlungsoptionen durchzuspielen und abzuwägen.

## Handlungsempfehlungen für Betroffene

### Keine Schuldgefühle

Die Verantwortung trägt immer die Person, die belästigt!

### Nicht ignorieren

Warten Sie nicht darauf, dass das Fehlverhalten alleine aufhört! Schweigen wird oft fälschlich als Zustimmung interpretiert. Defensive Strategien wie Ignorieren, Meiden, Ausweichen sind eher dazu geeignet, Ihre Bewegungsfreiheit einzuschränken, als das unerwünschte Benehmen zu ändern.

### Selbstbewusst auftreten

Treten Sie selbstbewusst auf! Sprechen Sie laut und klar, um ggf. andere aufmerksam zu machen und Hilfe einzufordern und/oder die belästigende Person „aus dem Konzept zu bringen“.

### Vertrauen Sie sich jemanden an

Wenden Sie sich möglichst frühzeitig an Vertrauenspersonen oder hochschulinterne Ansprechpartner/-innen, insbesondere an die Mitglieder des ASPAs.

### Abwehren

Verbitten Sie sich jegliche Art sexueller Kommentare, Blicke und Annäherungen! Thematisieren Sie das Problem in Gegenwart von Anderen. Teilen Sie der belästigenden Person mit, welche Verhaltensweisen Sie als belästigend empfunden haben. Verbitten Sie sich dieses Benehmen und formulieren Sie Ihre Vorstellungen für das zukünftige Verhalten.

### Dokumentieren

Sexuelle Belästigungen geschehen meist nicht vor Zeuginnen oder Zeugen; dokumentieren Sie Zeit, Ort und Umstände des Vorfalles, um eine Beschwerde zu untermauern.