

NEIN heißt NEIN • NO means NO • NO significa

NO • NON c'est NON • HET значит HET • NU

înseamnă NU • NA yani NA • NIE znamená NIE •

NE znači NE • ne pomeni ne • NÃO significa NÃO

• HAYIR anlamina HAYIR • لا يعني لا • NEIN heißt NEIN • NO means NO

• NO significa NO • NON c'est NON • HET значит HET • NU înseamnă

NU • NA yani NA • NIE znamená NIE • NE znači NE • ne pomeni ne • NÃO

significa NÃO • HAYIR anlamina HAYIR • لا يعني لا • NEIN heißt NEIN • NO

means NO • NON c'est NON • HET значит HET • NU

înseamnă NU • NA yani NA • NIE znamená NIE • NE znači NE • ne pomeni

ne • NÃO significa NÃO • HAYIR anlamina HAYIR • لا يعني لا • NEIN heißt

NEIN • NO means NO • NON c'est NON • HET значит

HET • NU înseamnă NU • NA yani NA • NIE znamená

NE • NE znači NE • ne pomeni ne • NÃO significa

NÃO • HAYIR anlamina HAYIR • لا يعني لا • NEIN heißt

NEIN • NO means NO • NON c'est NON • HET значит

HET • NU înseamnă NU • NA yani NA • NIE znamená

NE • NE znači NE • ne pomeni ne • NÃO significa

NÃO • HAYIR anlamina HAYIR • لا يعني لا • NEIN heißt

NEIN • NO means NO • NON c'est NON • HET значит

HET • NU înseamnă NU • NA yani NA • NIE znamená

NE • NE znači NE • ne pomeni ne • NÃO significa

NÃO • HAYIR anlamina HAYIR • لا يعني لا • NEIN heißt

NEIN • NO means NO • NON c'est NON • HET значит



Sexuelle Belästigung
an der Universität
geht uns alle an



[tugraz.at/go/
info-sexuelle-belaestigung](https://tugraz.at/go/info-sexuelle-belaestigung)

IMPRESSUM

Herausgegeben von: Technische Universität Graz, Rechbauerstraße 12, 8010 Graz
Konzeption und Redaktion: Michaela Krenn, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AkG)
Technische Universität Graz | Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
Mandellstraße 5/1, 8010 Graz | www.akg.tugraz.at
vorbehaltlich Satz- und Druckfehler
Grafik: Markus Garger, TU Graz | Petra Temmel (Manege frei!)
3. Auflage: Oktober 2023

Inhalt

Vorwort Rektor Horst Bischof	05
Sexuelle Belästigung an der Universität geht uns alle an	06
Was ist sexuelle Belästigung? Annäherung an ein Tabuthema	08
Formen und Beispiele sexueller Belästigung	10
Folgen von sexueller Belästigung	12
Was tun? Strategien gegen sexuelle Belästigung	14
Wenn Sie selbst betroffen sind	16
Wenn Sie in Ihrer Leitungsfunktion davon erfahren	18
Wenn Sie Zeugin*Zeuge von sexueller Belästigung sind	20
Rechtliche Situation	22
Bundesgleichbehandlungsgesetz	24
Gleichstellungsplan, Compliance-Richtlinien	25
Welche Rechtsfolgen hat sexuelle Belästigung?	26
Beratung, Information und Interventionsmöglichkeiten	28
Externe Anlaufstellen	29
Literatur	30

Diese Broschüre ist für alle da.

Für Personen, die (sexuelle) Belästigung
erfahren haben, und für jene,
die noch nichts damit zu tun hatten.

Für Personen, die Zeugin*Zeuge von
Belästigung waren, und für Personen,
die nicht genau wissen, was unter Belästigung und
sexueller Belästigung verstanden wird.

Für Personen, die mehr über die Mechanismen von
Belästigung erfahren möchten und
sich über mögliche Unterstützung
informieren wollen.

Und für alle anderen.



Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
akg@tugraz.at
tugraz.at/go/info-sexuelle-belaestigung



Liebe Mitarbeitende, liebe Studierende!

Die TU Graz bekennt sich zu einem respektvollen Miteinander und verurteilt jede Form von Diskriminierung und sexueller Belästigung. Um sexueller Belästigung keinen Raum zu geben, ist es wichtig, klare Zeichen zu setzen und eindeutige Informationen darüber bereitzustellen, worüber wir sprechen.

Was gilt als sexuelle Belästigung? Was können Personen tun, wenn Vorfälle im Arbeits- und Studenumfeld passieren? Wo gibt es Unterstützungsmöglichkeiten?

Wir alle können unser persönliches Potenzial nur durch ein respektvolles Miteinander entfalten - unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung.

In dieser Broschüre möchten wir unsere Werte und Grundsätze für ein respektvolles Miteinander an der

TU Graz klar und deutlich darstellen. Sie soll ein Bewusstsein dafür schaffen, dass es Grenzen gibt, und zeigt Handlungsmöglichkeiten für Betroffene wie auch für Führungskräfte und Lehrende auf.

Der offene und respektvolle Umgang betrifft alle an unserem Haus tätigen Personen - Studierende, Mitarbeitende und vor allem auch Personen mit Personalverantwortung.

Ich möchte Sie ermutigen, Stellung zu beziehen und das heikle Thema sexuelle Belästigung deutlich und offen zu behandeln, um gemeinsam eine Atmosphäre zu schaffen, in der alle Menschen gerne arbeiten und studieren.

Die vorliegende Broschüre soll dabei unterstützen.

Horst Bischof

Rektor der Technischen Universität Graz

Sexuelle Belästigung an der Universität geht uns alle an

(Sexuelle) Belästigung an Universitäten gilt nach wie vor als tabuisiertes Thema. Bei #metoo geht es nicht um Sexualität, sondern um **Macht und Machtverhältnisse**. Es ist wichtig, dies immer wieder zu benennen.

Strukturen an Universitäten sind von unterschiedlichen Machtverhältnissen und **Hierarchien** geprägt, diese begünstigen verschiedene Diskriminierungen.

(Sexuelle) Belästigung als eine Form von **Diskriminierung** geht oftmals von Personen aus, die sich in einer sicheren beruflichen Position befinden und damit rechnen können, in ihrem Umfeld Unterstützung zu finden. Die Reflexion über Grenzverletzungen und **Machtmissbrauch** hat wenig akademische Tradition.

Die Annahme, dass „diese Dinge in einem akademischen Umfeld nicht passieren“, führt u. a. dazu, dass Betroffene – vor sich und vor anderen – die **Übergriffe verharmlosen oder verschweigen**.

Sexuelle Belästigung hat weitreichende negative Auswirkungen sowohl auf die betroffenen Personen als auch auf Teams, Arbeitsgruppen und die Institution.

Sexuelle Belästigung stellt einen **Angriff auf das seelische Gleichgewicht** dar und wird von Betroffenen als beleidigend oder erniedrigend erlebt. Der damit verbundene psychische Stress führt nicht selten zu Ängsten, Depressionen, körperlichen Beschwerden, Leistungseinbrüchen – auch im Studium. Wenn (sexuelle) Belästigung und Diskriminierung passieren, braucht es ein klares Bekenntnis zu aktivem Handeln.

Für die Prävention von sexueller Belästigung an der Universität ist die Haltung der Arbeitgeberin zentral. Ein **respektvoller, wertschätzender, die Grenzen aller akzeptierender Umgang** und die **Bereitschaft zur Benennung** von Belästigung und Diskriminierung sind elementar.

Was ist sexuelle Belästigung?

Annäherung an ein Tabuthema

Sexuelle Belästigung liegt laut Bundesgleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt und für die betroffene Person **unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig** ist und dadurch für diese Person eine einschüchternde und feindselige Arbeitsumwelt schafft (Siehe §8 B-GlBG).

Die Beispiele sind mannigfaltig und reichen von „ordinären“ Witzen und „zufälligen“ Berührungen bis zu versprochenen Belohnungen bei sexuellem Entgegenkommen oder Androhung von negativen Auswirkungen im Falle einer Verweigerung.

Was sexuelle Belästigung ist, definiert die belästigte Person. Ob ein Verhalten unerwünscht und grenzüberschreitend ist, liegt im Empfinden der betroffenen Person. Dabei spielt es keine Rolle, ob eine Belästigung in der Absicht der belästigenden Person liegt oder nicht.

In den meisten Fällen sind Frauen von sexueller Belästigung betroffen. Das **Gesetz verbietet sexuelle Belästigung** aber grundsätzlich und **schützt somit auch Männer und nichtbinäre, inter- und transgeschlechtliche Personen.**

„Sexuelle Belästigung hat nichts mit Flirt, Liebe und Erotik zu tun. Vielmehr handelt es sich um die Demonstration und das Ausnützen einer Macht- und Überlegenheitsposition.“

Kurzinformation der Anwaltschaft für Gleichbehandlung
Österreich, Wien, 2013, S. 2

**Flirting feels good,
harassment does not!**

Formen und Beispiele sexueller Belästigung

-
- Nonverbal**
- Wiederholtes Anstarren, taxierende „Ausziehblicke“
 - Herabwürdigende provozierende Gesten
 - Zeigen oder Aufhängen von sexistischem/ pornografischem Material (Bildschirmschoner)
 - Entblößen von intimen Körperstellen oder obszöne Gesten

-
- Verbal**
- Sexistische Bemerkungen und Witze, Erzählen frauenfeindlicher Anekdoten
 - Anzüglichke, zweideutige und herabwürdigende Bemerkungen und verletzend Aussagen über das Aussehen, das Sexualleben oder die sexuelle Orientierung einer Person
 - Unangemessener, (sexuell) belästigender Kommunikationsstil
 - Aufforderungen zu sexuellen Handlungen oder Androhen beruflicher Benachteiligung bei Zurückweisung bzw. Versprechen beruflicher Vorteile im Falle des Nachkommens sexueller Wünsche. Unerwünschte Einladungen mit eindeutig benannter Absicht, elektronische Nachrichten mit sexuellen Anspielungen

-
- Körperlich**
- Jede unerwünschte Berührung (Tätscheln, Streicheln, Kneifen, Umarmen, Küssen), scheinbar „zufällige“ Berührungen
 - Wiederholte körperliche Annäherung, unerwünschte Körperkontakte und Nähe
 - Körperliche Gewalt sowie jede Form sexualisierter Übergriffe bis hin zur Vergewaltigung

Belästigungen

- können durch Vorgesetzte, Kolleg*innen, Studierende, aber auch universitätsfremde Personen erfolgen.

Orte und Gelegenheiten von Übergriffen an der Universität sind üblicherweise nicht abgelegene Räume, sondern **das tägliche Arbeitsumfeld** wie auch **Lehrveranstaltungen, Exkursionen, Betriebsfeiern, Seminare oder Dienstreisen.**

Folgen für Betroffene

Perspektive von Betroffenen

- Gefühle von Scham und Ausgeliefertsein
- Selbstvorwürfe, Schuldgefühle
- Ohnmacht und Gefühl des Versagens
- Beeinträchtigung der Arbeitsfreude, Leistungs- und Lernfähigkeit
- Passive Gegenwehr – nicht auffallen, sich unauffällig benehmen, Einschränkung des eigenen Bewegungsspielraumes
- Angst vor Wiederholung der Belästigung

Folgen von sexueller Belästigung auf Körper und Psyche

- Konzentrationsschwierigkeiten
- Depressionen, Angstzustände
- Leistungseinbrüche
- Nervosität, Schlafstörungen
- Kopf- und Magenschmerzen

Folgen für Teams, Arbeitsgruppen

- Verunsicherung und „Spaltung“ von Teams
- Motivationsverlust aller

Sexuelle Übergriffe und sexualisierte Gewalt führen bei betroffenen Personen häufig zu psychischen und physischen Problemen, sofern der Übergriff nicht unmittelbar und erfolgreich abgewehrt werden kann.

Aktive Gegenwehr ist oftmals aus mehreren Gründen schwierig

- Die Grenzüberschreitung oder der Übergriff passieren unerwartet und es kommt oft zu einer kurzzeitigen Lähmung der betroffenen Person.
- Angst und Abhängigkeit – die Person, die belästigt, befindet sich hierarchisch in einer höheren Position (Prüfungssituation, Vorgesetzte ...).
- Die betroffene Person übergeht ihre eigene Wahrnehmung, weil sie nicht „zickig“ und „humorlos“ erscheinen will.

Was tun?

Strategien gegen sexuelle Belästigung

Sie haben sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe **erlebt oder beobachtet**? Dann sollten Sie **aktiv werden**. Nennen Sie Dinge beim Namen, **unterstützen** Sie Betroffene oder fordern Sie Respekt und Hilfe für sich selbst ein. Das eigene situative Bauchgefühl, dass etwas nicht stimmt, ist ein zuverlässiger Wegweiser.

Sie können sich jederzeit mit der Bitte um ein vertrauliches Gespräch an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AkG) wenden.

■ akg@tugraz.at

Grundsätze der Beratung des AkG sind

- Freiwilligkeit
- Vertraulichkeit
- (fachliche) Unabhängigkeit
- Professionalität
- auf Wunsch Anonymität

**Sexuelle Belästigung
am Arbeitsplatz oder
im Studium ist ein Unrecht,
gegen das sich jede Person
wehren sollte.**

Wenn Sie selbst betroffen sind

Das Schweigen brechen!

Tauschen Sie sich mit einer Person Ihres Vertrauens aus, dies können Kolleg*innen oder Vorgesetzte oder auch der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sein.

Nehmen Sie Ihre Empfindungen ernst

Benennen Sie sich selbst und anderen gegenüber, welches Verhalten Ihre Grenzen überschritten hat und was Sie als Belästigung empfinden.

Grenzen setzen – klare Ablehnung zeigen

Wenn es Ihnen möglich ist, treten Sie selbstbewusst auf! Machen Sie deutlich, dass das Verhalten nicht erwünscht ist. Fordern Sie dazu auf, die Übergriffe zu unterlassen. Ein klares NEIN führt oftmals dazu, dass Belästigungen eingestellt werden.

Schriftliches Dokumentieren der Übergriffe

Fertigen Sie ein Protokoll des Übergriffs an und bewahren Sie E-Mails auf, falls möglich, sollen auch Zeug*innen unterschreiben.

NEIN heißt NEIN!

Beratung und Unterstützung

- Nehmen Sie kompetente Beratung innerhalb und/oder außerhalb der Universität in Anspruch. Professionelle Unterstützung stärkt Sie in einer eventuell psychisch belastenden Situation.
- Entwickeln Sie Sofortmaßnahmen zur Wiedererlangung Ihrer Stabilität.
- Kontakte finden Sie am Ende dieser Broschüre oder beim Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.

Weitere Vorgehensweise

- Klären Sie v. a. auch, ob Sie Interventionen wünschen und wie diese aussehen könnten.
- Klären Sie die rechtliche Situation und Ihre Möglichkeiten ab. Informationen und Kontakte finden Sie weiter hinten in dieser Broschüre.

Wenn Sie in Ihrer Leitungsfunktion davon erfahren

Als Führungskraft der Universität sind Sie verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu setzen, um die belästigte Person vor weiteren Belästigungen zu schützen. Sexuelle Belästigung, Belästigung und Mobbing sind **dienst- bzw. disziplinarrechtlich** zu ahnden.

Aktiv werden und angemessen reagieren

Wenn Sie von Vorfällen in Ihrem Verantwortungsbereich Kenntnis erlangen, ist es wesentlich, angemessen zu reagieren. Im Rahmen Ihrer Dienstpflicht müssen Sie aktiv werden.

Ernst nehmen

Schaffen Sie einen sicheren Gesprächsrahmen und nehmen Sie das Erzählte ernst.

Universitätsleitung und Vorgesetzte unterliegen der **Fürsorgepflicht** (§ 18 AngG), d. h., sie haben für die physische und psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden Sorge zu tragen.

Nehmen Sie Hinweise zu Belästigung ernst! **Beziehen Sie Stellung**, wenn Sie in Ihrer Umgebung eine sexuelle Belästigung oder Diskriminierung wahrnehmen.

Interventionen klären

- Besprechen Sie mit der betroffenen Person, welche Form der Unterstützung gewünscht wird.
- Die betroffene Person sollte in jedem Fall informiert werden, bevor die beschuldigte Person mit den Vorwürfen konfrontiert wird.

Wertschätzendes, respektvolles Arbeits- und Studienklima

- Nehmen Sie Ihre Vorbildfunktion wahr und sorgen Sie für ein diskriminierungsfreies und belästigungsfreies Arbeits- und Studienklima.

Wenn Sie Zeugin*Zeuge von sexueller Belästigung sind

Nicht wegsehen!

Bieten Sie der betroffenen Person Unterstützung an!

Gemeinsam klären

- Klären Sie gemeinsam mit der betroffenen Person, welche Art der Unterstützung sie sich wünscht.
 - Nehmen Sie sich Zeit und geben Sie der Person Raum, die jeweilige Situation zu schildern.
 - Überlegen Sie gemeinsam die nächsten Schritte.
-

Vertraulichkeit

- Gehen Sie vertraulich mit der Ihnen anvertrauten Information um.
- Unternehmen Sie nichts, was die betroffene Person nicht will.

In einer akuten Situation: Aufforderung zur Beendigung

- Benennen Sie, was Sie als Zeugin*Zeuge als belästigend empfinden.
- Fordern Sie die belästigende Person auf, das belästigende Verhalten zu unterlassen.

Was Sie noch tun können:

- Holen Sie im Bedarfsfall professionelle Unterstützung ein.
- Thematisieren Sie sexuelle Diskriminierung und sexuelle Gewalt an Ihrem Arbeits- oder Studienplatz.
- Scheuen Sie sich nicht, als Zeugin*Zeuge zur Verfügung zu stehen, wenn die betroffene Person das wünscht.
- Sprechen Sie Personen direkt an, die sexuelle Belästigung ausüben, und begeben Sie sich nicht aus „Höflichkeit“ auf das Niveau der belästigenden Person.
- Lachen Sie nicht mit, wenn andere über anzügliche Witze lachen oder Ähnliches.
- Vermeiden Sie, über eine Belästigung, von der Sie erfahren haben, zu „tratschen“.

Rechtliche Situation

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) gilt für alle Personen, die in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zur Universität stehen oder die sich um die Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis bewerben, sowie für Studierende.

Das B-GlBG nennt folgende Formen der Diskriminierung

- Sexuelle Belästigung §8 B-GlBG
 - Geschlechtsbezogene Belästigung §8a B-GlBG
 - Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung §16 Abs 2 B-GlBG
-

Unmittelbare Diskriminierungen

- *Wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde*

Mittelbare Diskriminierungen

- *Wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können [...]. § 4a B-GlBG*

Weitere Instrumentarien im Falle von sexueller Belästigung

- B-GlBG: Diskriminierungsverbot, Frauenfördergebot
- Gleichstellungsplan und Frauenförderungsplan der TU Graz
- Dienst- und disziplinarrechtliche Vorschriften:
Sexuelle Belästigung gilt als Diskriminierung und stellt eine Dienstrechtsverletzung dar
- Strafgesetzbuch (strafrechtlich relevante Tatbestände):
Nötigung, Vergewaltigung, körperliche Übergriffe,
Missbrauch von Autoritätsverhältnissen,
Erzwingen einer sexuellen Beziehung,
„Hass im Netz“.

Sexuelle Belästigung ist in
Österreich seit 2004 ein eigener
strafrechtlicher Tatbestand.

§ 218 Strafgesetzbuch

Bundesgleichbehandlungsgesetz

§ 8 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.

§ 8a Geschlechtsbezogene Belästigung

ist eine Belästigung, die zwar aufgrund des Geschlechts, aber ohne Bezug zur sexuellen Sphäre erfolgt. Das sind auf das Geschlecht, die Geschlechterrolle oder den Familienstand bezogene, abwertende Äußerungen oder Handlungen, die für die betroffene Person unerwünscht sind.

§ 16 Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung

passiert oftmals in Verbindung mit sexueller Belästigung und kann verschiedene Formen annehmen. Die Belästigung muss schwerwiegend sein und eine störende oder feindselige Arbeitsumgebung bewirken.

Gleichstellungsplan und Compliance-Richtlinien der TU Graz

Zu den leitenden **Standards der Zusammenarbeit** an der TU Graz zählen sowohl im wissenschaftlichen Bereich als auch im Dienstleistungsbereich **Aufrichtigkeit, Fairness, Wertschätzung und Respektierung der Rechte anderer.**

Die TU Graz als Arbeitgeberin weist darauf hin, dass auf bestehende Abhängigkeitsverhältnisse jederzeit Bedacht zu nehmen ist.

Alle Angehörigen der TU Graz, insbesondere solche mit Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung, sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass (sexuell) **belästigendes Verhalten und Mobbing nicht geduldet** werden.

Welche Rechtsfolgen hat sexuelle Belästigung?

Dienst- und disziplinarrechtliche Konsequenzen vom Verweis bis zur Entlassung

Dienstrechtlich gilt sexuelle Belästigung nach dem **B-GlBG** als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis (§8 B-GlBG).

Disziplinarverfahren nach B-GlBG:

Disziplinarverfahren nach B-GlBG:

§ 9. Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes nach den §§ 4, 5, 6 und 7 bis 8a durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

Bei gerichtlicher Geltendmachung

- Privatrechtliche Schadensersatzansprüche von mindestens 1000 Euro.
- Frist zur Geltendmachung beträgt drei Jahre.
Die Universität kann von sich aus einen Verjährungsverzicht aussprechen, d. h., auch länger zurückliegende Fälle können behandelt werden.
- **Beweislast**
Die sexuelle Belästigung muss glaubhaft gemacht werden, der mutmaßlich belästigenden Person obliegt es, zu beweisen, dass keine sexuelle Belästigung stattgefunden hat.
- **Strafrechtlich relevante Tatbestände:**
Geschlechtliche Nötigung,
Missbrauch von Autoritätsverhältnissen,
Körperverletzung,
Vergewaltigung,
sexuelle Belästigung,
öffentliche geschlechtliche Handlungen,
„Hass im Netz“.

Beratung, Information und Interventionsmöglichkeiten an der TU Graz

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

www.akg.tugraz.at

akg@tugraz.at

tugraz.at/go/info-sexuelle-belaestigung

Information, Beratung und Intervention zu Belästigung, sexueller Belästigung, Mobbing sowie Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

- Alle Studierenden sowie Mitarbeitenden der TU Graz können sich in Fragen der (sexuellen) Belästigung oder Diskriminierung an den AkG wenden.
- Alle Gespräche unterliegen der Verschwiegenheitspflicht und können auch anonym geführt werden.
- Sämtliche Schritte oder Maßnahmen werden nur nach ausdrücklicher Absprache mit der betroffenen Person gesetzt.

- **HTU Graz, Frauenreferat** (für Studierende)
<http://fem.htu.tugraz.at> | frauen@htu.tugraz.at
- **HTU Graz, Queerreferat** (für Studierende)
<http://queerstudent.at> | queer@htu.tugraz.at
- **Betriebsrat der TU Graz**
betriebsrat.allgemein@tugraz.at | brwiss@tugraz.at
- **Büro für Gleichstellung und Frauenförderung**
www.gleichstellung.tugraz.at

Externe Anlaufstellen

Beratung, Information und Interventionsmöglichkeiten

- **Gleichbehandlungsanwaltschaft für Frauen und Männer in der Arbeitswelt.** Regionalbüro Steiermark
www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at | graz.gaw@bka.gv.at
- **Frauenservice Graz**
www.frauenservice.at | beratung@frauenservice.at
- **Männerberatung Graz**
www.maennerberatung.at | info@maennerberatung.at
- **AK Steiermark Interessenvertretung Frauen**
<https://stmk.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/frauen>
frauenreferat@akstmk.at
- **TARA-Frauenberatungsstelle bei sexueller Gewalt**
www.taraweb.at | office@taraweb.at

- **Stadt Graz, Referat für allgemeine Frauenangelegenheiten**
frauenreferat@stadt.graz.at
- **RosaLila PantherInnen**
www.homo.at | info@homo.at
- **Verein drehungen - Selbstverteidigung für Frauen und Mädchen**
www.verein-drehungen.at

Literatur und weiterführende Links

Ache Ebba, Pich Heike, 2005: „Das kommt bei uns nicht vor!“. *Arbeitsmaterialien zur sexuellen Diskriminierung am Ausbildungsplatz*, Centaurus Verlag, Herbolzheim.

Anwaltschaft für Gleichbehandlung (Hrsg.), 2017: *Kurzinformation der Anwaltschaft für Gleichbehandlung. Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung*, Wien. <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at>

BM für Gesundheit und Frauen, BM für Wirtschaft und Arbeit, 2003: *Gemeinsamer Bericht gemäß § 10 a Gleichbehandlungsgesetz 2003 Teil I, Gleichbehandlungskommission und Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit*, https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/dam/jcr:ed958a20-15c6-463a-9977-c8560dfd3ec1/bericht_10a_gbg_2003_teil_1_27053.pdf
[Zugriff: 10.11.2019]

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof) (Hrsg.), 2017: *Grundsatzpapier zu Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen*, aktual. und erw. Neuauflage, Berlin.

Literatur

Dupuis, M., Emmenegger, B., Gisler, P., 2000: *Sexuelle Belästigung an der Universität. Eine spezifische Form der Diskriminierung im Wissenschaftsbetrieb. Ein Gespräch mit Expertinnen*, in: *Universelle. Beiträge zur Gleichstellung*, Nr. 1/Mai 2000, S. 91–112.

Feigl Susanne, 2015: *Anträge an die Gleichbehandlungskommission. Verfahren, Entscheidungen, Gutachten*, Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen, Wien.

Hopf Herbert, 2004: *Neuer Belästigungsschutz im Bundesdienst und für Angehörige von Universitäten*, https://www.uibk.ac.at/gleichbehandlung/belaestigung/drhopf_belaestigung_im_bundesdienst_uni_wien-1.pdf [Zugriff: 10.11.2019]

Smutny Petra, 2014: *Frauen haben Recht(e). Rechtliche Information, praktische Hinweise und Unterstützungsangebote für gewaltbetroffene Frauen*, 5. Aufl., Bundesministerium für Bildung und Frauen, Wien.

Strub Silvia, 2008: *Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und in der Romandie*, BBL, Vertrieb Bundespublikationen, Bern.

Technische Universität Darmstadt, 2016: Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe, https://www.intern.tu-darmstadt.de/media/wegweiser_medien/media_achtung/achtung_dok/Richtlinie_final_webversion.pdf [Zugriff: 10.11.2019].

Universität Wien (Hrsg.), 2018: *Sexuelle Belästigung an der Universität*, Wien.

Wirtschaftsuniversität Wien (Hrsg.), 2018: *NEIN zu Belästigung! Say NO to Harassment!* https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/about/publications/aktuelle_Brosch%C3%BCren/NeinZuBelaestigung2018.pdf [Zugriff: 10.11.2019].

Diese Broschüre ist für alle da.

Wenn Sie von sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing betroffen sind oder davon erfahren, lassen Sie sich von kompetenter Seite beraten. Sie können gerne einen Termin für ein vertrauliches Gespräch vereinbaren.

akg@tugraz.at

tugraz.at/go/info-sexuelle-belaestigung



Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen