



# JA

zu respektvollem Miteinander

# NEIN

zu sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing

## Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung ist nicht einfach zu definieren. Sie beginnt, wenn eine persönliche Grenze überschritten wird und eine Person ein Verhalten als verletzend, respektlos und demütigend empfindet. Es kommt deshalb nicht darauf an, wie eine Handlung „gemeint“ ist, sondern darauf, wie sie auf eine Person wirkt.

Wie die folgenden Beispiele zeigen, kann sexuelle Belästigung sehr subtil sein, sich aber auch deutlich äußern:

- Anzügliche Blicke, Bemerkungen oder Witze über eine Person, zu ihrem Verhalten oder zu ihrem Körper, auch in Form von unerwünschten „Komplimenten“
- Nicht erwünschter Körperkontakt, Tätscheln oder Umarmungen, auch „zufällige“ Berührungen, die als übergriffig empfunden werden
- Zudringliche Einladungen, unerwünschte E-Mails oder Posts in sozialen Netzwerken, die eine betroffene Person als beleidigend oder als „Anmache“ versteht
- „Stalking“ bzw. „Nachstellung“, das wiederholte und beharrliche Verfolgen oder Belästigen einer Person
- Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen, z. B. Annäherungsversuche, die mit dem Versprechen von Vorteilen oder dem Androhen von Nachteilen einhergehen
- Sexuelle und körperliche Übergriffe bis hin zu Vergewaltigungen.

Die Grenzüberschreitungen sind nicht mit einem Flirt zu verwechseln. Bei sexueller Belästigung geht es um das (einseitige) Macht- und Kontrollbedürfnis der übergriffigen Person. Ein Flirt, bei dem zum Beispiele Blicke ausgetauscht werden, beruht immer auf Gegenseitigkeit.

### KONTAKTE

#### Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung

Prof.in Sabine Hirtes | [sabine.hirtes@hs-offenburg.de](mailto:sabine.hirtes@hs-offenburg.de)  
Prof. Günther Waibel | [guenther.waibel@hs-offenburg.de](mailto:guenther.waibel@hs-offenburg.de)  
Katharina Beck | [katharina.beck@hs-offenburg.de](mailto:katharina.beck@hs-offenburg.de)

#### Ansprechpersonen für Antidiskriminierung

Michael Canz | [michael.canz@hs-offenburg.de](mailto:michael.canz@hs-offenburg.de)  
Linda Kunath-Ünver | [linda.kunath-uenver@hs-offenburg.de](mailto:linda.kunath-uenver@hs-offenburg.de)

#### Beauftragte für Chancengleichheit

[|chancengleichheit@hs-offenburg.de](mailto:|chancengleichheit@hs-offenburg.de)

#### Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule

Prof.in Simone Braun | [gleichstellungsbuero@hs-offenburg.de](mailto:gleichstellungsbuero@hs-offenburg.de)

#### Ansprechpersonen im AStA | [asta-beratung@hs-offenburg.de](mailto:asta-beratung@hs-offenburg.de)

#### Personalrat

[personalrat@hs-offenburg.de](mailto:personalrat@hs-offenburg.de)

## Diskriminierung

Wir sprechen von Diskriminierung, wenn eine Person auf der Grundlage von tatsächlichen oder ihr zugeschriebenen Merkmalen benachteiligt, herabgewürdigt oder missachtet wird. Folgende Merkmale spielen dabei eine Rolle

- Ethnische Herkunft/Abstammung
- Geschlecht oder sexuelle Geschlechtsidentität
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung oder Krankheit
- Alter
- soziale Herkunft bzw. der soziale Status

Diskriminierende Handlungen oder Aussagen auf der Grundlage dieser Merkmale setzen Personen herab bzw. beschränken ihre Freiheiten und Rechte. Dazu gehören z. B. rassistische Bemerkungen von Lehrpersonen, die Nichtberücksichtigung von Bewerberinnen bei Stellenausschreibungen wegen Kinderbetreuung oder die Durchsetzung einer Kleiderordnung, die zum Beispiel Frauen, die ein Kopftuch tragen, benachteiligt.

Es gibt aber auch Benachteiligungen, die indirekt wirken. Das sind scheinbar neutrale Vorschriften und Regelungen, die sich in der Praxis für bestimmte Gruppen nachteilig auswirken. So können allgemeine Prüfungsordnungen studierende Eltern oder chronisch kranke Studierende benachteiligen, weil bestimmte Vorschriften sie von der Teilnahme ausschließen bzw. die Teilnahme unverhältnismäßig erschweren.

## Mobbing

Mobbing bedeutet, dass ein Mensch von Vorgesetzten oder Kolleg\*innen benachteiligt, schikaniert, beleidigt oder ausgegrenzt wird. Das Mobbing kann von einzelnen Personen oder ganzen Gruppen ausgehen. Es braucht dafür keinen konkreten Anlass. Im Unterschied zu „normalen“ Konflikten und Meinungsverschiedenheiten wird Mobbing systematisch über einen längeren Zeitraum betrieben. Vorgesetzte ordnen beispielsweise sinnlose oder kränkende Arbeiten an, zweifeln an den Fähigkeiten einer Person, üben unsachliche Kritik. Arbeitskolleg\*innen behandeln Mobbingopfer wie Luft, verschweigen wichtige Informationen, vermeiden es aufällig mit der Person in einem Zimmer zu sein oder verstecken bzw. beschädigen sogar private Sachen.

## Was tun?

Die Hochschule Offenburg legt großen Wert auf eine gute Arbeits- und Studienatmosphäre. Hier haben sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Mobbing keinen Platz. Sollten Sie selbst von solchen Verhaltensweisen betroffen sein oder bei anderen beobachten, können Sie sich an die im Flyer genannten Ansprechpersonen wenden. Sie bieten Ihnen vertrauensvolle Hilfe und Beratung an und werden den Vorfällen entsprechende Maßnahmen einleiten.



# YES

to respectful interaction

# NO

to sexual harassment, discrimination and bullying

## Sexual harassment

Sexual harassment is not easy to define. It begins when a personal boundary is crossed and a person perceives a behavior as hurtful, disrespectful and humiliating. Therefore, it is not how an act is „meant“ that matters, but how it affects a person.

The following examples of sexual harassment show that it may be very subtle, but also very blatant:

- Suggestive looks, remarks, or jokes about a person, their behavior, or their body, including unwanted ‘compliments’
- Unwanted physical contact, patting or hugging, including ‘accidental’ touching that is perceived as intrusive
- Pushy invitations, unwanted emails or posts on social media that the person affected perceives as offensive or a ‘come-on’
- „Stalking;“ the repeated and persistent following or harassment of a person
- Exploitation of dependency relationships, e.g., advances accompanied by promises of benefits or threats of disadvantages
- Sexual and physical assaults, including rape

Such violations of boundaries are not to be confused with flirting. Sexual harassment involves the one-sided need for power and control over the person affected, whereas flirting, where for example glances are exchanged, is based on reciprocity.

## Discrimination

Discrimination occurs when a person suffers disadvantage, degradation or disrespect on the basis of actual or ascribed characteristics. The following characteristics play a role:

- Ethnicity
- Gender or sexual orientation
- Religion or worldview
- Disability or illness
- Age
- Social background or status

Discriminatory actions or statements based on these characteristics demean individuals and restrict their freedoms and rights. They may include, for example, racist remarks, excluding female applicants from job interviews because of their caring for children, or the enforcement of a dress code that discriminates against women who wear headscarves.

But there are also discriminations that work indirectly, such as seemingly ‘neutral’ regulations which, in practice, still negatively affect certain groups. For example, examination regulations can disadvantage student parents or chronically ill students because they exclude them from participating in exams or make participating disproportionately difficult.

## Bullying

Bullying occurs when a person experiences disadvantages, harassment, insults or exclusion from superiors or colleagues. It can be initiated by individuals or entire groups, and there may not be any specific reason for it to start. Unlike ‘normal’ conflicts and disagreements, bullying is carried out systematically over a long period of time. For example, superiors may order work that is pointless or insulting, cast doubt on a person’s abilities, or express unsubstantiated criticism; co-workers may ignore victims of bullying, withhold important information from them, consciously avoid being in the same room with the person, or hide or damage private belongings.

## What to do?

Offenburg University places great importance on a safe working and study atmosphere on campus. Sexual harassment, discrimination and bullying are not tolerated here. If you have been affected by such behavior or have noticed it happening to others, you can turn to the contact persons. They will offer you confidential help and advice and will take appropriate action in response to the incidents.

### CONTACTS

#### Sexual harassment

Prof.in Sabine Hirtes | [sabine.hirtes@hs-offenburg.de](mailto:sabine.hirtes@hs-offenburg.de)  
Prof. Günther Waibel | [guenther.waibel@hs-offenburg.de](mailto:guenther.waibel@hs-offenburg.de)  
Annebeth Demaeght | [annebeth.demaeght@hs-offenburg.de](mailto:annebeth.demaeght@hs-offenburg.de)

#### Antidiscrimination

Michael Canz | [michael.canz@hs-offenburg.de](mailto:michael.canz@hs-offenburg.de)  
Linda Kunath-Ünver | [linda.kunath-uenver@hs-offenburg.de](mailto:linda.kunath-uenver@hs-offenburg.de)

#### Equality and equal opportunities

Lydia Schindler und Renata Eisenmann | [chancengleichheit@hs-offenburg.de](mailto:chancengleichheit@hs-offenburg.de)  
Prof.in Evgenia Sikorski | [chancengleichheit@hs-offenburg.de](mailto:chancengleichheit@hs-offenburg.de)

#### Student Counseling

[asta-beratung@hs-offenburg.de](mailto:asta-beratung@hs-offenburg.de)

#### Staff-Council Contact

Monika Schäfer | [monika.schaefer@hs-offenburg.de](mailto:monika.schaefer@hs-offenburg.de) oder [personalrat@hs-offenburg.de](mailto:personalrat@hs-offenburg.de)