

Standpunkt der Universität Hannover

Die Universität Hannover fördert die gleichberechtigte und vertrauensvolle Zusammenarbeit der weiblichen und männlichen Beschäftigten und Studierenden.

Sie legt Wert auf eine angenehme Arbeitsatmosphäre, in der die Persönlichkeitsrechte aller Mitglieder und Angehörigen und individuelle Persönlichkeitsgrenzen anerkannt und geachtet werden.

Die Universität Hannover hat klare Vorschriften und wirkt durch geeignete Maßnahmen darauf hin, dass das Persönlichkeitsrecht auf sexuelle Selbstbestimmung respektiert und gewahrt wird. Sexuelle Belästigung stellt eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte von Menschen dar und ist deshalb verboten. Ein Verstoß gegen diese Vorschrift hat arbeitsrechtliche Maßnahmen, wie Abmahnung, Versetzung oder sogar Kündigung, zur Folge. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit einer strafrechtlichen Ahndung.

Erfolgreiche Prävention

Durch die Kooperation zwischen den genannten Stellen sowie dem Dezernat für Gebäudemanagement wurden an der Universität Hannover in den vergangenen Jahren eine Reihe erfolgreicher Präventionsmaßnahmen getroffen, insbesondere was den öffentlichen Zugang zu Gebäuden betrifft. Dazu gehören z.B. das Installieren von Lampen in vorher unbeleuchteten Bereichen, Fortbildungsmaßnahmen für Pförtner und Sicherheitspersonal, Angebote von Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungstrainings sowie gezielte Öffentlichkeitsarbeit mit Plakaten.

Statement University of Hannover

The University of Hannover supports co-operation, based on equality and trust, between female and male employees and students.

The University attaches great importance to a pleasant and comfortable work environment where the personal rights and individuality of each member and all those affiliated with the University are accepted and respected.

The University of Hannover has clear regulations and through appropriate actions ensures that the personal rights concerning sexual self-determination will be respected and maintained. Sexual harassment constitutes an infringement of an individual's personal rights and is therefore forbidden. A violation of this provision will have consequences as stipulated by employment law such as, a letter of reprimand, a disciplinary transfer or even dismissal. Moreover it can lead to criminal prosecution and punishment.

Successful Prevention

Because of the good co-operation among the above-mentioned departments as well as with the department for building management, a lot of successful preventative measures have been achieved in the past few years, especially concerning the public access of buildings. Measures have included: the installation of lights in previously unlit areas, the implementation of awareness courses for porters and security staff, the introduction of self-assertion and self-defence courses as well as a conscious effort to raise awareness through posters.

Unterstützung / Ansprechpersonen

Alle Hochschulmitglieder und -angehörigen sollten darauf achten, dass sexuelle Belästigungen unterbleiben bzw. abgestellt werden. Von sexueller Belästigung betroffene Beschäftigte und Studierende haben das Recht, sich an die Rechtsabteilung der Universität Hannover zu wenden.

Zur vertraulichen Beratung können sich die Betroffenen außerdem an das Gleichstellungsbüro und die Psychologisch Therapeutische Beratungsstelle (ptb) wenden.

Bei massiven tätlichen Übergriffen sollte sofort die Polizei eingeschaltet werden.

Support and contact

All members of the university as well as university affiliates should ensure that sexual molestation will be refrained and stopped. Employees and students affected by sexual harassment have the right to consult the legal department of the University of Hannover. Affected persons can also turn to the Equal Opportunity Office and to the Psychological Therapeutic Advicecenter (ptb). Concerning massive violent infringements police should be called immediately.

Tun Sie etwas für Ihre Sicherheit und die anderer, indem Sie alle Vorfälle melden!

Do something for your safety and that of others by reporting incidents of sexual molestation and by making suggestions for further preventative measures!

**Gleichstellungsbeauftragte
der Universität Hannover**
Equal opportunity representative
of the University of Hannover

Dipl.-Sozialwiss. Helga Gotzmann
Wilhelm-Busch-Straße 4
30167 Hannover

Telefon 0511.762-3565

**Psychologisch-therapeutische
Beratung für Studierende (ptb)**
Psychologic Therapeutic
Information Center (ptb)

Dr. Waltraud Freese
Theodor-Lessing-Haus
Welfengarten 2c
30167 Hannover
Telefon 0511.762-3799

Sexuelle Belästigung – ein Thema, das alle angeht

Sexual Harassment
– a subject that concerns everyone

Sexuelle Belästigung am Studien- und Arbeitsplatz

Sexual harassment at the university
and in the workplace

**Informationen für Beschäftigte
und Studierende der Universität**
Information for employees and students
of the university

Was ist Sexuelle Belästigung?

Unter den Begriff der sexuellen Belästigung im Sinne der Senatsrichtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Hannover und des Bundesgesetzes zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz fällt jedes sexuell geprägte Verhalten (sei es direkt oder indirekt, verbal oder nonverbal), das als beleidigend, herabwürdigend, demütigend, einschüchternd oder als Gewalt empfunden wird und unerwünscht ist. Als unerwünscht gilt, was entweder aus sich heraus als unerwünscht unterstellt werden kann oder was trotz ablehnender Hinweise der Betroffenen wiederholt wird.

Hierzu gehören auch Grenzverletzungen durch Spanner oder Exhibitionisten in öffentlich zugänglichen Räumen und Außenbereichen der Hochschule. Sexuelle Belästigungen, entwürdigende Angriffe auf die persönliche Sphäre einzelner Kolleginnen und Kollegen wie auch Studentinnen und Studenten, sind Übergriffe, die auch in Arbeitstätten und Studienbereichen der Universität Hannover vorkommen können.

What's sexual harassment?

According to the University senate guidelines and laws protecting employees from sexual harassment in the workplace, the term „sexual harassment“ implies sexually connoted behaviour whether is direct or indirect, verbal or non-verbal. This behaviour is regarded as offensive, degrading, humiliating or intimidating, experienced as an act of violence, or is unwelcome. A certain kind of behaviour is unwelcome, if it either can inherently be understood as unwelcome or it is repeated even after the persons affected explicitly express their disapproval of this behaviour.

Unacceptable behaviour also includes violations involving voyeurs and exhibitionists in public areas of the university.

Sexual molestation, degrading attacks on the personal sphere of individual employees and of students are assaults which can also happen in the workplace and study areas of the University of Hannover.

Konkrete Beispiele

Sexuelle Belästigungen erzeugen ein unwürdiges Arbeitsklima. Dies gilt besonders auch für Handlungen, die sich nicht an einzelne richten, z.B. das Aufhängen von Nacktfotos, das Erzählen obszöner Witze, das Versenden von E-Mails mit sexistischem Inhalt oder das öffentliche Anschauen von pornographischen Bildern im Internet. Studien belegen, dass fast jede Frau im Laufe ihres Ausbildungs- und Erwerbslebens Formen von sexueller Anmache erlebt, z.B. taxierende Blicke, Anstarren und Hinterherpfeifen, scheinbar zufällige Körperberührungen, anzügliche Witze oder konkrete Aufforderungen zu sexuellen Handlungen unter Drohung. Aber auch Männer sind vor derlei Eingriffen in ihre Persönlichkeitssphäre nicht gefeit.

Handlungsoptionen – Was können Sie tun?

Options of action – What can you do?

...als Betroffene oder Betroffener

Versuche, Übergriffe zu ignorieren, scherzhaft damit umzugehen oder den Belästiger zu meiden, bringen häufig nicht den gewünschten Erfolg. Erfolgreicher ist in den meisten Fällen eine direktere und offensivere Gegenwehr:

Von sexueller Belästigung Betroffene sollten offensiv handeln:

- Verbitten Sie sich jegliche Art sexueller Anzüglichkeiten!
- Notieren Sie sich den Vorfall mit Datum, Namen, Ort und möglichen Zeugen.
- Sagen Sie, dass Sie sich bei einer Wiederholung beschweren werden.
- Beschweren Sie sich!

...if this affects you

Attempts to ignore infringements, treat them as if they were jokes or to avoid the molester certainly do not lead to the desired outcome. In most cases it is more effective to react directly and defensively:

- Do not tolerate any kind of sexual suggestiveness.
- Make a note of the incident. Include date, name(s), place and possible witnesses.
- Tell the person molesting you that you will report the incident if the action is repeated.
- Report any incidents!

...als Kollegin oder Kollege

- Machen Sie deutlich, dass Sie das übergriffige Verhalten eines Kollegen/einer Kollegin unangemessen finden.
- Wenn sich Betroffene an Sie wenden, ist vor allen Dingen Vertraulichkeit zu wahren.
- Überlegen Sie gemeinsam, welche Personen und Institutionen hier unterstützen können.

...as colleagues

- Make it clear you find the infringing behaviour of a colleague inappropriate.
- If persons who are affected turn to you, it is of extreme importance that such matters are kept confidential.
- Think together about which persons and institutions can offer help.

...als Vorgesetzte oder Vorgesetzter

- Zeigen Sie sich dafür 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.
- Das Gleichstellungsbüro unterstützt Sie gerne in akuten Einzelfällen oder auch bei Fortbildungsbedarf.

... as a superior

- Demonstrate that you are responsible for your employees' personal integrity and dignity in their workplace and will not tolerate sexual harassment.
- Create prerequisites for a dignified work environment and react against molestation in a timely manner, that is, before a situation escalates.
- Make use of the opportunity to obtain advice confidentially in order to, for example, consider and weigh various courses of action.
- The equal opportunity office is willing to support you in urgent individual cases or if an awareness programme is necessary.

Concrete examples

Sexual molestation creates an undignified work environment. This applies especially to actions which are not directly addressed to specific individuals, such as the hanging up nude photos, telling obscene jokes, forwarding e-mails with sexist content or publicly gazing at pornographic photos on the Internet.

Studies conclude that almost every woman has experienced certain forms of sexual molestation such as taxing glances, being stared at and whistled at, ostensibly accidental body contact, salacious jokes or even being threatened with concrete demands for sexual actions. But men are also not immune to such infringement of their personal freedoms.