



universität  
wien

# Diversität und Gleichstellungsarbeit

- von Theorien, Gesetzen und universitärem Alltag



# Diversität und Gleichstellungsarbeit

von Theorien, Gesetzen und universitärem Alltag

Dienstag 15.1.2019

Vortragende

Dr.<sup>in</sup> Sylwia Bukowska und Mag.<sup>a</sup> Lisa Appiano

Abteilung Gleichstellung und Diversität

---

## Inhalte

- 1) Diversität (Begriffliche Klärung, Ansätze)
- 2) Fokus Belästigung (rechtliche Rahmenbedingungen)
- 3) Universität Wien Strukturen (AkGl, Beratungsstelle)

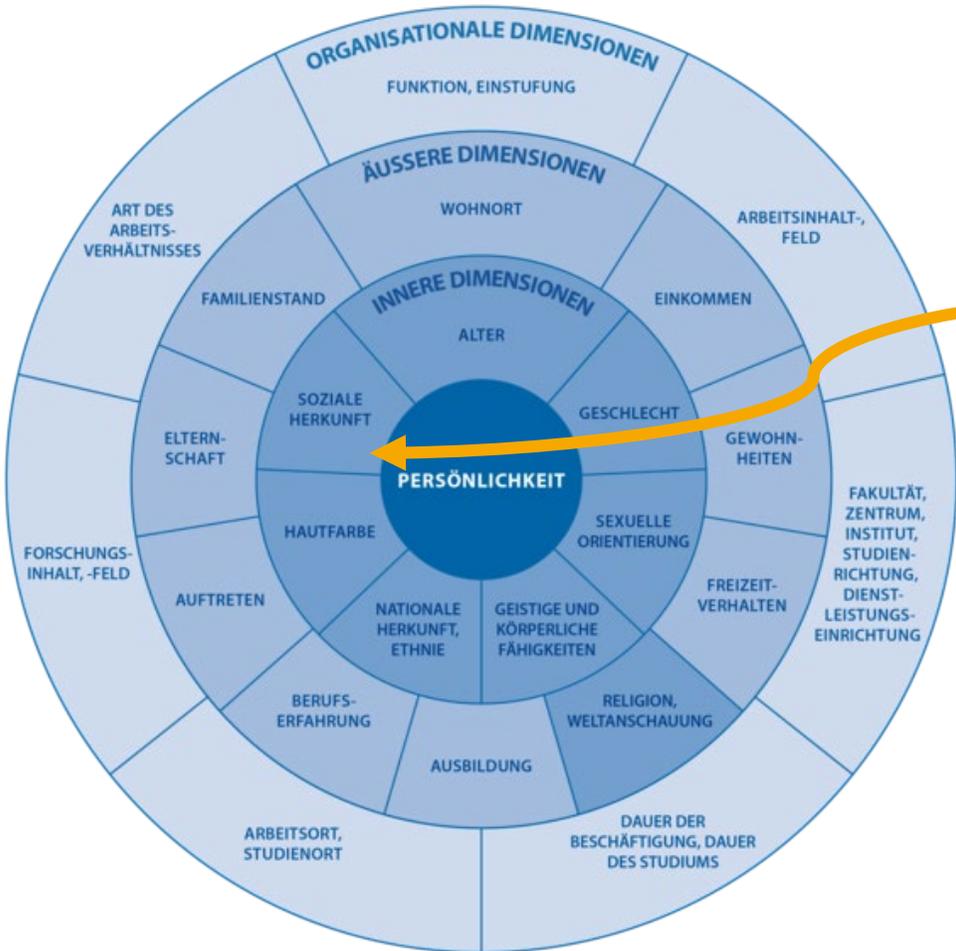
## Begriff Diversität

- lat. *diversitas* = Vielfalt, Pluralität, Heterogenität, Verschiedenheit
- Personenbezogene Merkmale
- Sozial-strukturierende Kategorien

Diversität wird verstanden als das

*„Vorhandensein vielfältiger  
Identitätsbezüge sowie als  
Sammelbegriff für gesellschaftlich als  
relevant anerkannte  
Unterscheidungsmerkmale.“*

(Bendl et al 2012)

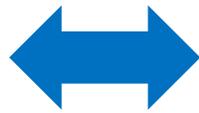


## Das Diversitätsrad – „4 Layers of Diversity“

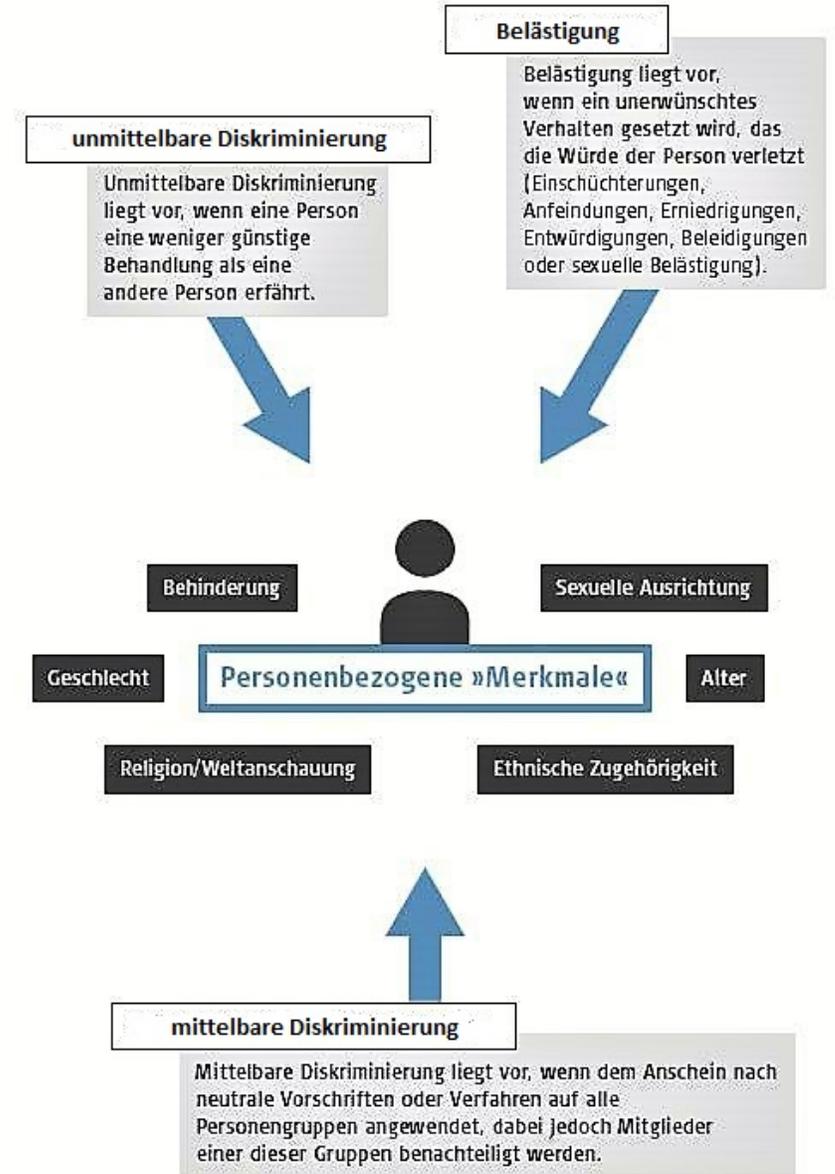
- **Innere „unveränderliche“ Dimensionen:**  
Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, geistige und körperliche Fähigkeiten, Nationale Herkunft/Ethnie, Hautfarbe  
- Ergänzt: soziale Herkunft (bspw. Bildungshintergrund der Eltern)  
- Religion wird als un/veränderbar angesehen
- **Äußere „veränderliche“ Dimensionen:**  
Wohnort, Einkommen, Auftreten, Ausbildung, Familienstand etc.
- **Organisationale Dimensionen:**  
Fakultät, Institut, Studienrichtung, Studienort, Forschungsinhalte, Art des Beschäftigungsverhältnisses, un/befristet ...

## Diversitätsdimensionen/Gesetz

Innere „unveränderliche“ Dimensionen korrelieren mit dem Antidiskriminierungsgesetz.



Schlechterbehandlung aufgrund dieser Dimensionen ist gesetzlich verboten.



## Fokus: Belästigung – gesetzliche Grundlagen (Teil 1)

- **Sexuelle Belästigung:** § 8 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Auszug)  
Sexuelle Belästigung gilt gesetzlich als eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Sexuelle Belästigung liegt vor wenn:

- ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird,
  - das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt
  - und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend,
  - beleidigend
  - oder anstößig ist
- und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

### Beispiele:

- **Physische Übergriffe:** auf das Knie greifen, körperliches Bedrängen
- **Sprachliche Übergriffe:** anzügliche Witze, sexuell konnotierte Andeutungen
- **Bilder:** Pin-ups

## Fokus: Belästigung – gesetzliche Grundlagen (Teil 2)

- **Geschlechtsbezogene Belästigung:** § 8a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Auszug)  
Geschlechtsbezogene Belästigung gilt ebenfalls als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor wenn:

- Arbeitnehmer\*innen durch ein geschlechtsbezogenes Verhalten belästigt werden,
- das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt
- für die betroffene Person unerwünscht/unangebracht/entwürdigend/beleidigend/anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

### Beispiele:

- Äußerungen über eine Person oder eine Personengruppe, die auf stereotypen Vorannahmen über Geschlechter beruhen („Frauen können ja nicht ...“, „Das ist nichts für Männer“)
- frauen- oder männerfeindliche Witze,
- Zuteilung von Arbeitsaufgaben ausgehend von Geschlechterstereotypen

## Belästigung: Sprache als Handlung

- „Da kann man ja gar nichts mehr sagen.“  
„Da kann man ja gar keine Komplimente mehr machen.“
- Doch, kann man. Das Gesetz verbietet weder Witze, noch Komplimente.

Unzulässig ist aber ein herabwürdigendes und beleidigendes Verhalten gegenüber anderen. Ein Witz, der „auf Kosten“ bestimmter Menschengruppen gemacht wird oder der sich über bestimmte Merkmale von Menschen lustig macht, stellt eine Belästigung dar.

Unzulässig sind weiters Grenzüberschreitungen, indem Machtverhältnisse (hierarchische Position) und Abhängigkeiten (!) ausgenutzt werden.

## Universität Wien: Strukturen

- **Abteilung Gleichstellung und Diversität** § 19 Abs. 1 Z 7 UG 2002: „Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung“.

### 4 Schwerpunkte:

- Strategieentwicklung
- Karriereförderprogramme
- Diversität
- Gender Monitoring (Gender Pay Gap Analysen, Datenbroschüren...)

- **Beratungsstelle Sexuelle Belästigung und Mobbing**

Erstanlaufstelle für Betroffene von (sexueller) Belästigung und Mobbing. Vertraulich, auf Wunsch auch anonym, keine Interventionsbefugnis.

## Universität Wien: Strukturen

- **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen**

Im **UG 2002** verankertes, weisungsfreies (!) Kollegialorgan (§ 42 UG 2002).

**Aufgaben:** Diskriminierungen durch Universitätsorgane aufgrund

- des Geschlechts,
- der ethnischen Zugehörigkeit,
- der Religion oder Weltanschauung,
- des Alters oder
- der sexuellen Orientierung

entgegenzuwirken und die Angehörigen zu beraten und zu unterstützen.

**Haupttätigkeitsfeld:** Kontrolle der Personalaufnahmeverfahren.

- **Betriebsräte**

Betriebsrat für das Wissenschaftliche Universitätspersonal

Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal

## Literatur

- **Bendl, R./Hanappi-Egger, E./Hofmann, R. (2012):** Diversität und Diversitätsmanagement. Ein vielschichtiges Thema. In: dies. (Hrsg.): Diversität und Diversitätsmanagement. Wien: Facultas, S. 11-21.
- **Czollek, L. C./Perko, G. (2015):** Eine Formel bleibt eine Formel ... Gender/queer- und diversitygerechte Didaktik an Hochschulen: Ein intersektionaler Ansatz. Überarbeitete und ergänzte Ausgabe. FH Campus Wien, Wien.