

Handreichung zur Gestaltung von Awareness- Arbeit an der FAU

Be aware!

Gemeinsam für ein respektvolles
Miteinander an der FAU!

#FAUrespekt

gegen (sexuelle)
Belästigung,
Diskriminierung und
Machtmissbrauch

Inhalt

| | |
|--|----------|
| Awareness im Universitätskontext | 3 |
| Einordnung der Awareness-Arbeit | 5 |
| Zielsetzung und Wirkungsweise | 6 |
| Vielfältige Anforderungen | 6 |
| Anwendung | 7 |
| Handreichung für Awareness-Arbeit | 8 |
| Schritt 1: Schulung von Verantwortlichen, Organisations-Teams und Multiplikator*innen | 8 |
| Schritt 2: Sensibilisierung von Zielgruppen (Studierenden, Teilnehmenden) | 9 |
| Schritt 3: Auswahl und Umsetzung von Maßnahmen | 9 |
| Schritt 4: Umgang mit Fehlverhalten | 10 |
| Schritt 5: Auswertung & Vernetzung | 11 |
| Awareness-Schulungen und Informationsmaterial | 11 |
| Übersicht der Beschwerde-, Hilfe- und Beratungsstellen | 12 |
| Quellen und weiterführende Literatur | 12 |

Awareness im Universitätskontext

Im Rahmen der Bemühungen zur Prävention, Verhinderung und Aufklärung von Fällen (sexueller) Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG) hat sich in den vergangenen Jahren der Begriff Awareness etabliert. Awareness beschreibt in diesem Zusammenhang die Ausbildung eines Bewusstseins, das zur Gestaltung eines vor Übergriffen sicheren Umfeldes nötig ist: „Awareness bezeichnet das Bewusstsein und die Aufmerksamkeit für Situationen, in denen die Grenzen anderer überschritten werden oder wurden. Alle Formen von Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt können dabei eine Rolle spielen, es geht aber auch um Sensibilität für das Wohlbefinden einer Person. Awareness-Arbeit zielt darauf ab, dass sich alle Menschen unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Hautfarbe, Herkunft, Aussehen und körperlichen Fähigkeiten möglichst wohl, frei und sicher fühlen können. Grenzüberschreitende Situationen und (sexualisierte) Gewalt sollen durch Bewusstmachung von Strukturen und deren Reflexion bereits im Voraus verhindert werden.“¹

Awareness-Arbeit zielt darauf ab, dass sich alle Menschen gleichermaßen in ihrer Umgebung sicher und wohl fühlen sowie frei entfalten können.

Während die Awareness-Arbeit in der deutschen Kulturszene aktuell stark an Bedeutung gewinnt, wächst auch in Bildungseinrichtungen das Bewusstsein für Handlungsbedarf. Auf den ersten Blick scheinen sich Formen der (sexuellen) Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG) zwischen diesen Begegnungsorten zu unterscheiden. Anders als im Nachtclub fließt auf dem Campus selten Alkohol, Interaktionen finden überwiegend tagsüber statt und nicht zuletzt hält sich hartnäckig der Irrglaube, SBDG sei vor allem ein Problem sogenannter „bildungsferner“ Schichten. Doch näher betrachtet zeichnet sich an Universitäten ein Bild, in dem SBDG insbesondere in subtiler Ausprägung wie psychischer, verbaler und struktureller Form häufig vorkommt und sehr schwerwiegend sein kann. Solche teils unbewussten und tradierten Verhaltensweisen können gravierende Auswirkungen auf die psychische Gesundheit und damit das Wohlergehen, die Leistungsfähigkeit und letztlich den Erfolg der Mitglieder der gesamten Einrichtung haben. Machtstrukturen und starke Hierarchien führen im universitären Kontext zu bedenklichen Abhängigkeitsverhältnissen, in denen Einzelne und bestimmte Gruppen strukturell benachteiligt, ausgenutzt oder durch sexistisches oder diskriminierendes Verhalten herabgewürdigt werden. Erschwerend kommt hinzu, dass die Schnittstellen zwischen institutionellem Raum und Privatveranstaltungen im studentischen und akademischen Leben oft fließend sind. Eine reflektierende Haltung der Eigenwahrnehmung zu entwickeln, erfordert in vielen Bereichen der Universität noch Training, denn noch immer ist das ungeprüfte Selbstbild als „enlightened organisations“² weit verbreitet. Dies führt dazu, dass SBDG zu selten erkannt, klar benannt und ernst genommen wird sowie kein hilfreicher Umgang mit kritischen Situationen oder bei Fehlverhalten stattfindet. Um eine klare Sicht zu gewinnen und einen sicheren Raum für alle Hochschulangehörigen zu gestalten, müssen also die spezifischen Formen von SBDG nicht nur allgemein, sondern gerade auch im Kontext institutioneller Rahmenbedingungen be-

¹<https://awareness-akademie.de/glossar> (aufgerufen am 11.04.2023),

²Blackmore/Pantelmann

Awareness im Universitätskontext

leuchtet werden. Die Ausbildung von Awareness ist ein anhaltender Lernprozess, der in die ständige Weiterentwicklung passgenauer Maßnahmen zur Prävention von grenzüberschreitendem und grenzverletzendem Verhalten mündet.

Universitäten tragen hier eine große Verantwortung. Dieser Verantwortung vollumfänglich nachzukommen, ist eine Querschnittsaufgabe, die nur gemeinsam gelingen kann. Wie zahlreiche Berichte von Studierenden und Mitarbeitenden zeigen, ist auch die FAU bislang kein Ort, an dem alle Menschen sich gleichermaßen wohlfühlen sowie sicher und frei arbeiten, lernen, lehren, forschen und feiern können. Eine aufgeklärte Kultur der Wachsamkeit und Null-Toleranz gegenüber SBDG muss daher für den gesamten Hochschulkontext reflektiert und aktiv gelebt werden. Die aktive Gestaltung einer chancengerechten und respektvollen Hochschulkultur fördert das Wohlergehen aller und bietet damit die ideale Umgebung für die Entfaltung von Potential und Exzellenz. Gleichwohl sind die Anforderungen an eine gelingende Awareness-Arbeit in einer hochkomplexen und großen Bildungseinrichtung wie der FAU

sehr vielschichtig: Verschiedene Bereiche des akademischen Lebens werfen jeweils sehr unterschiedliche Bedingungen und Bedarfe auf. So kann kaum ein einziges Awareness-Konzept gleichermaßen Lehrveranstaltungen, Betreuungsverhältnisse, Kooperationen und Feste und Feiern abdecken. Ebenso gilt es die Statusgruppen mit ihren jeweiligen Eigenheiten und Bedarfen adäquat in den Blick zu nehmen, insbesondere unter Berücksichtigung universitärer Machtverhältnisse.

Die vorliegende Handreichung stellt in fünf Punkten die zentralen Schritte der Awareness-Bildung und konkrete Maßnahmen vor, setzt sie jeweils in den spezifischen Bezug des Hochschulkontextes und ordnet sie in den Rahmen bereits bestehender Gesetze, Konzepte und Instrumente ein. Wesentliches Ziel dieser Handreichung ist es, allen Hochschulangehörigen in ihrem jeweiligen Wirkungsbereich anwendbare Informationen und konkrete Handlungsmöglichkeiten zu geben, um die FAU gemeinsam zu einem sicheren und respektvollen Ort zu machen. Dabei nimmt die Handreichung bewusst Abstand von trivialer Belehrung und kann auch kein Patentrezept bieten. Vielmehr möchte sie alle Hochschulangehörigen in ihren jeweiligen Positionen darin bestärken, den Faden aufzunehmen und verantwortungsvoll in ihrem eigenen Wirkungsbereich an unserer Awareness-Kultur mit- und weiterzuarbeiten.

Awareness im Universitätskontext

Einordnung der Awareness-Arbeit

Als staatliche Bildungseinrichtung und Arbeitgeberin ist die FAU dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) der Antidiskriminierungsstelle des Bundes verpflichtet. Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen aus Gründen des Geschlechts, der Hautfarbe oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Darüber hinaus verpflichtet sich die FAU im Gleichstellungskonzept, dem Diversitätskonzept sowie der Richtlinie zur Prävention und zum Umgang mit Fällen von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung, keinerlei belästigendes und diskriminierendes Verhalten in der Lehre, Forschung und Zusammenarbeit zu dulden, und eine Kultur des wertschätzenden und respektvollen Umgangs zu fördern.

Durch Awareness-Arbeit fördert die FAU eine Kultur des wertschätzenden und respektvollen Umgangs miteinander.

Die Handreichung fügt sich damit als eines unter mehreren Werkzeugen innerhalb des größeren universitären Kontextes in verschiedene Maßnahmen ein und arbeitet mit einer spezifischen Perspektive und ausgewählten Mitteln. Ziel der Awareness-Maßnahmen ist es, die vielseitigen Aspekte von (sexueller) Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu adressieren und in der Tiefe präventiv, intervenierend und aufarbeitend zu wirken. Das Konzept soll mit seinen konkreten Handlungsimpulsen eine anwendungsorientierte Grundlage für die Entwicklung spezifischer Schutzkonzepte oder Maßnahmen bilden, die die verschiedenen Statusgruppen in den Blick nehmen und sich an den jeweiligen Umständen und Bedarfen verschiedener universitärer Kontexte orientieren. Während Dokumente wie das AGG oder die Richtlinie der FAU zur Prävention von SBDG einen verpflichtenden Charakter haben, möchte die vorliegende Handreichung vor allem durch Aufklärung, Bewusstseinsbildung und positive Beispiele möglichst viele FAU-Mitglieder dazu befähigen, eine bewusste Universitätskultur aktiv zu leben und mitzugestalten. Sie beruht auf der Grundannahme, dass alle Hochschulmitglieder grundsätzlich eine respektvolle sowie belästigungs- und diskriminierungsfreie Unikultur befürworten.

Die Awareness-Handreichung:

- Adressiert alle Hochschulangehörigen in jeder Position oder Statusgruppe gleichermaßen.
- Bietet Material zur Aufklärung und Sensibilisierung für SBDG und deren Prävention.
- Nimmt verschiedene Formen von SBDG gleichermaßen in den Blick.
- Hat zum Ziel, die unterschiedlichsten Begegnungssituationen im Hochschulkontext sicher und sensibel zu gestalten.
- Wählt dabei eine Ansprache, die auf Aufklärung, Verständnis, Kooperation und Handlungsbereitschaft baut.

Awareness im Universitätskontext

Zielsetzung und Wirkungsweise

Ziel der Arbeit mit der Handreichung ist es, viele Verantwortungsträger*innen an der FAU zu erreichen und zu ermächtigen, für ihren Wirkungsbereich passende Maßnahmen der Aufklärung, Sensibilisierung, Prävention und des Umgangs mit SBDG zu entwickeln. Aufbauend auf den gesetzlichen Grundlagen und Selbstverpflichtungen bietet die konkrete Awareness-Arbeit somit die Chance, wirkungsvolle und adäquate Maßnahmen für verschiedene Arten des Zusammenkommens an der FAU zu entwickeln und umzusetzen.

Helfen Sie mit:
Durch Aufklärung,
Sensibilisierung
und wirkungsvolle
Maßnahmen.

Vielfältige Anforderungen

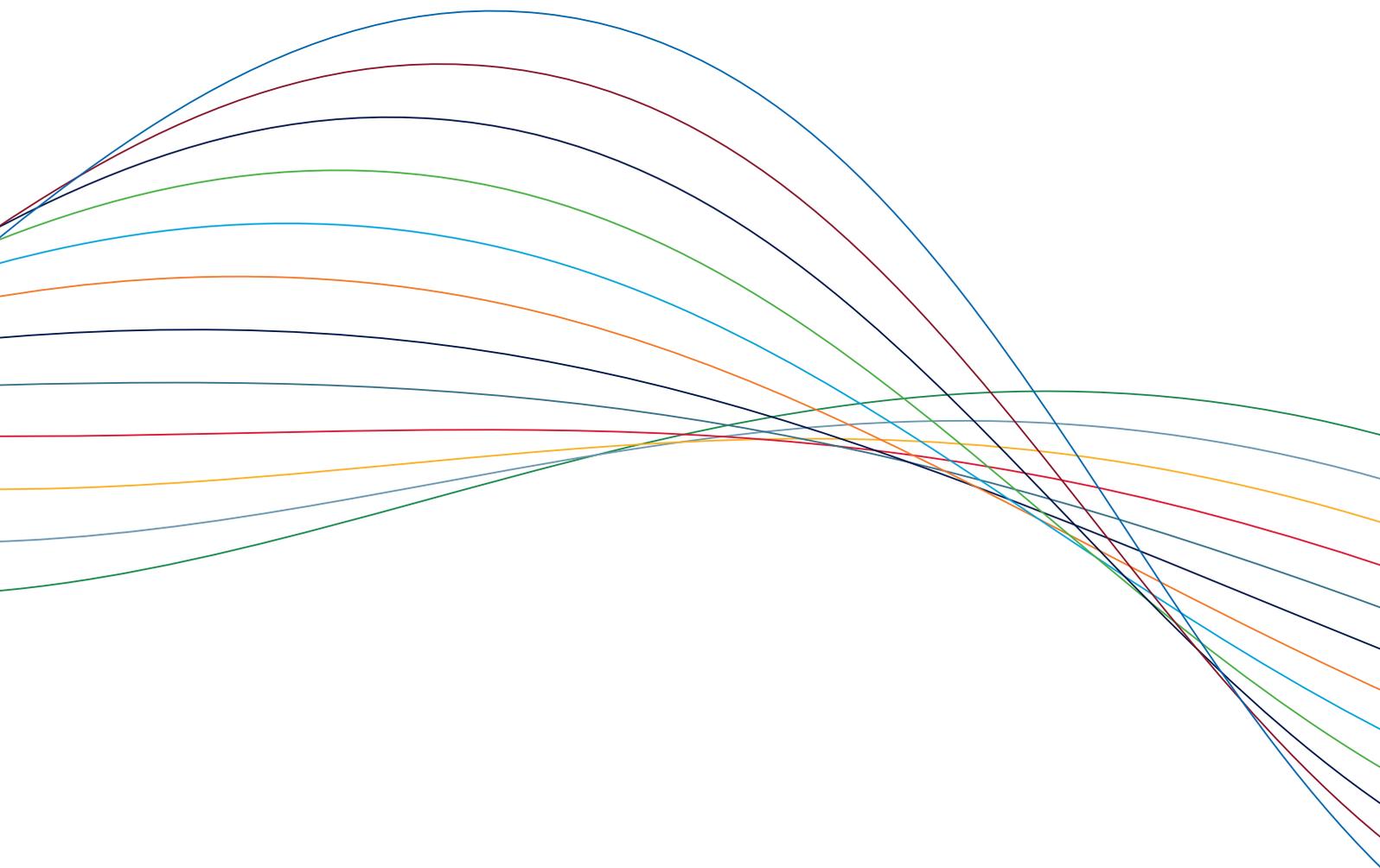
Das Spektrum an Arten der Zusammenarbeit und Zusammenkunft an der FAU, die eine entsprechende Sensibilisierung benötigen, ist sehr vielfältig und reicht von Lehrveranstaltungen, Prüfungen, Beratungs- und Betreuungssituationen über Arbeitsgruppen, Symposien oder Fachveranstaltungen bis hin zu Exkursionen, studentischen Partys, dem Aufenthalt in der Mensa und zum Praxissemester in einem externen Unternehmen. Jedes dieser Settings setzt andere Rahmenbedingungen voraus und bringt unterschiedliche Anforderungen und Bedarfe an die Awareness-Arbeit mit sich. Gleichwohl gibt es grundlegende Verhaltens- und Kommunikationsweisen, die in jedwedem Kontext erwartet werden und in Form eines allgemeinen Verhaltenskodex oder *Code of Conduct* festgehalten werden sollten. Die vorliegende Handreichung bezieht sich auf die universellen Grundregeln der respektvollen Interaktion an der FAU. Die an die Handreichung anschließenden Checklisten und der Maßnahmen-Baukasten (siehe: www.gender-und-diversity.fau.de/awareness) geben unter anderem in den zentralen Bereichen Lehre, Veranstaltungen, Prüfungssituationen, Betreuungsverhältnissen etc. konkrete Anregungen und Anwendungsbeispiele, die auch für andere Bereiche modifizierbar und anwendbar sind. Das Team des Büros für Gender und Diversity möchte explizit dazu ermuntern, die Empfehlungen selbstständig und adäquat auf jede Begegnung im akademischen Kontext zu transferieren, bei der potentiell Grenzüberschreitungen stattfinden können.

Awareness im Universitätskontext

Anwendung

Die Anwendung der Handreichung durch die jeweils zuständigen Stellen wird von der Universitätsleitung für alle hier genannten Bereiche ausdrücklich empfohlen und gewünscht. Sie wird an zahlreichen strukturellen Schlüsselstellen des universitären Betriebes platziert und sichtbar verankert, z.B. in Gremien, im Campus Management System, bei der Raumvergabe etc. Alle Hochschulmitglieder, die eines der hier genannten Settings gestalten und verantworten, sind dazu aufgerufen, dieses kritisch durch die vorliegenden Checklisten zu überprüfen

und im Austausch mit weiteren Verantwortlichen die Umsetzung einer adäquaten Awareness-Arbeit für ihren Wirkungs- und Verantwortungsbereich zu gestalten. Hierbei ist es ausdrücklich erwünscht, Zwischenschritte und Ergebnisse der eigenen Awareness-Arbeit z.B. in Form modifizierter und angewandter Checklisten oder Best Practice Beispiele im Kreis von Kolleg*innen sowie mit dem Team des Büros für Gender und Diversity zu teilen, damit diese in die Weiterentwicklung der Handreichung einfließen können.



Handreichung für Awareness-Arbeit

Im Folgenden werden die fünf Schritte der Awareness-Arbeit näher erläutert.

1 Schulung von Verantwortlichen, Organisations-Teams und Multiplikator*innen

2 Sensibilisierung von Zielgruppen (Studierenden, Teilnehmenden)

3 Auswahl und Umsetzung von Maßnahmen

4 Umgang mit Fehlverhalten

5 Auswertung & Vernetzung

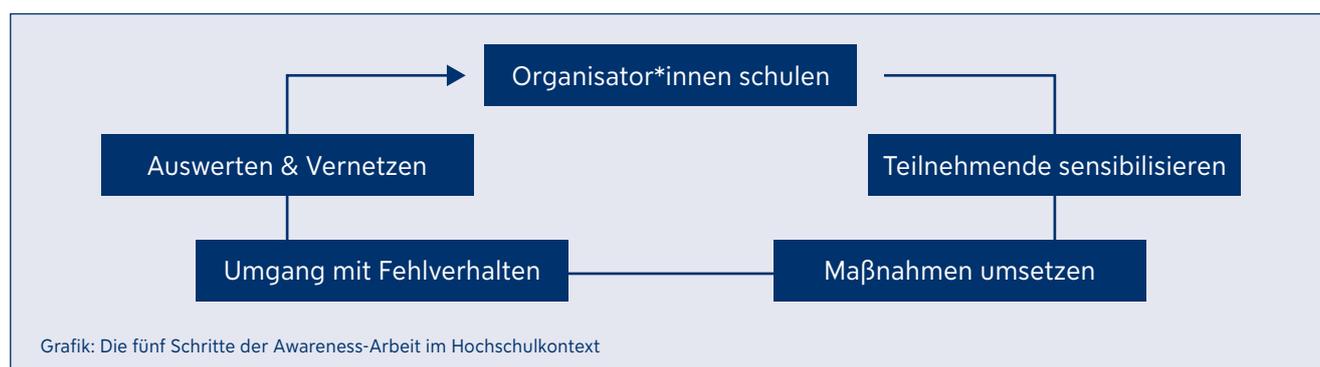
Die fünf Schritte geben Ihnen zunächst einen prägnanten und allgemeinen Überblick über Awareness-Arbeit im universitären Kontext. Zur Einschätzung des Bedarfs für eine bestimmte Veranstaltung oder Begegnungssituation, also zur konkreten Weiterarbeit, stehen Ihnen neben der Handreichung dann verschiedene Checklisten und ein Maßnahmen-Baukasten zur Verfügung. Anhand dieser konkreten Vorlagen können Sie Schritt für Schritt die passenden Fragestellungen, Informationen und Handlungsmöglichkeiten für Ihre Veranstaltung und Ihren Wirkungsbereich identifizieren.

Schritt 1:

Schulung von Verantwortlichen, Organisations-Teams und Multiplikator*innen

Grenzüberschreitendes Verhalten zu erkennen, richtig einzuschätzen und zu erfassen erfordert Aufmerksamkeit, Kenntnis und Übung. Stellen Sie sicher, dass alle Lehrenden sowie Verantwortliche für eine Veranstaltung ausreichend fundierte Kenntnisse über Formen der (sexuellen) Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG) haben. Suchen Sie den Austausch im Team, um gemeinsam zu bestimmen, welche Kenntnistiefe für Ihr Team und Ihre Veranstaltung angemessen ist. Je nach Team- und Veranstaltungsgröße kann es sinnvoll sein, ein „Awareness-Team“ zu bilden, das sich besonders fundiert durch Schulungen weiterbildet. Nutzen Sie dabei die (Vor-)Kenntnisse und Stärken der Teammitglieder. Beachten Sie auch: Die Bildung eines Awareness-Teams etabliert zwar einen gewissen Expert*innen-Status und kann ein hilfreiches Element der Verteilung von Aufgaben und Zuständigkeiten sein, es befreit jedoch nicht andere Organisator*innen und Mitwirkende von ihrer jeweiligen Verantwortung. Awareness ist Teamsache.

Auf der [Awareness Website](#) des Büros für Gender und Diversity finden Sie eine Auswahl von Informationsmaterialien und Schulungsformaten, wenn Sie eine gezielte Schulung für Ihren Bereich organisieren möchten.



Handreichung für Awareness-Arbeit

Schritt 2:

Sensibilisierung von Zielgruppen (Studierende, Teilnehmende)

Anhand Ihrer eigenen vertieften Kenntnisse und des Austauschs im Team können Sie nun bestimmen, in welcher Weise und Tiefe die Teilnehmenden der Veranstaltung sensibilisiert sein sollen. Denn um verletzendes und übergreifendes Verhalten zu vermeiden, müssen alle Teilnehmenden die Regeln kennen und aufmerksam und verantwortungsvoll handeln, sei es als potenziell Diskriminierende, potenziell Diskriminierte oder Beobachter*in. Stellen Sie sicher, dass alle Anwesenden mit dem erwarteten Verhaltenskodex vertraut sind, die häufigsten Formen von SBDG kennen und sensibel und verantwortungsvoll agieren können. Alle Beteiligten müssen wissen, welches Verhalten hier gewünscht ist und welches Verhalten nicht toleriert wird. Die Teilnehmenden sollten über den Umgang mit kritischen Situationen und mögliche Konsequenzen bei Fehlverhalten aufgeklärt sein, wichtige Anlaufstellen kennen und über hilfreiches Verhalten gegenüber Betroffenen und Täter*innen informiert sein.

Mit den Checklisten und dem Maßnahmen-Baukasten können Sie direkt loslegen.

Schritt 3:

Auswahl und Umsetzung von Maßnahmen

Nun gilt es, Ihre Veranstaltung auf organisatorischer Ebene in jeder Hinsicht sicher zu planen und zu gestalten. In diesem Schritt betrachten Sie die spezifischen Bedarfe und Rahmenbedingungen Ihrer Veranstaltung genauer und entscheiden sich für die dafür angemessenen Maßnahmen, die Sie dann umsetzen. Hierfür stehen Ihnen in den Anlagen mehrere thematische Checklisten sowie ein umfangreicher Baukasten mit konkreten Maßnahmen, Ideen und Best-Practice-Beispielen zur Verfügung. Falls es für Ihr Format noch keine Checkliste gibt, empfehlen wir Ihnen, mit den Checklisten „Schulung von Verantwortlichen, Organisations-Teams und Multiplikator*innen“ und „Sensibilisierung von Zielgruppen“ zu arbeiten, um den Awareness-Bedarf genau zu bestimmen. Darüber hinaus können Sie den Maßnahmen-Baukasten sowie Checklisten aus verwandten Bereichen als Inspiration nutzen, um passende Maßnahmen für Ihren Bereich abzuleiten. Ebenfalls bereichernd ist zudem der Austausch mit anderen Akteur*innen, die vielleicht im selben Feld Erfahrung gesammelt haben bzw. Bedarf sehen.

Handreichung für Awareness-Arbeit

Schritt 4:

Umgang mit Fehlverhalten

Wenn SBDG erfahren oder beobachtet wird, ist ein sensibler und hilfreicher Umgang mit der Situation gefragt. Die Beurteilung von und der Umgang mit kritischen Situationen ist nicht einfach und erfordert Schulung, Aufmerksamkeit, Mut und Umsicht. Hierbei sollten zunächst immer die Grenzen und Bedürfnisse der betroffenen Person im Fokus stehen: Sie entscheidet, welche Hilfe sie in Anspruch nehmen und welche Schritte sie unternehmen möchte. In Fällen öffentlicher verbaler Formen von SBDG oder Grenzüberschreitung (z.B. bei einer Lehrveranstaltung, einer Gremiumssitzung, bei einer Teambesprechung) können dritte Beteiligte bzw. Beobachtende einschreiten, indem sie auf die Unangemessenheit der Äußerungen hinweisen und damit klar Stellung beziehen.

Sprechen Sie
bewusst über
Werte und
Verhaltensweisen.
Suchen Sie sich
Rückhalt und
Awareness-Allianzen!

Nachdem Sie sichergestellt haben, dass alle Beteiligten die Beschwerdewege und Anlaufstellen kennen und nutzen können (Schritte 1-3), kann zu einem hilfreichen Umgang mit Fehlverhalten auch die aktive Vernetzung mit Beschwerdestellen gehören. Durch die Kooperation und den Austausch erhalten Sie wichtige Informationen zur Einschätzung von Vorkommnissen, können einen angemessenen Umgang damit abwägen und Wege und Prozesse möglichst effizient gestalten. Sie stärken die Kompetenz, Unterstützungs- und Beratungsangebote von Ihrer Seite ausreichend professionell zu gestalten (z.B. Vertraulichkeit, Empathie, Sicherheit) und bieten einen niedrigschwelligen Übergang zu formellen Beschwerdewegen, wie z.B. dem Beschwerdeverfahren der FAU.

Es obliegt den Organisator*innen je nach Art der Veranstaltung, bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex eigenverantwortlich Konsequenzen umzusetzen. Dies könnten z.B. eine Zugangsbeschränkung, die Nutzung des Hausrechtes oder in gravierenden Fällen der Abbruch einer Veranstaltung oder ein Polizeinotruf sein, etwa wenn eine strafrechtlich relevante Handlung vorliegt. Veranstaltende wie Teilnehmende sollten mögliche Sanktionen und Konsequenzen kennen, die im Vorfeld transparent kommuniziert werden.

Darüber hinaus gibt es an der FAU eine formelle Beschwerdestelle in der Universitätsverwaltung (Referat P6) für Studierende, Beschäftigte und integrierte Externe sowie eine Beschwerdestelle im Dezernat Personalwirtschaft des UKER für Beschäftigte des Universitätsklinikums. Ein hoher Wirkungsgrad an Meldung und Aufklärung wird erzielt, wenn Beobachter*innen als Zeug*innen bzw. Vertrauenspersonen ermutigt, sensibilisiert und aktiv eingebunden werden. So entsteht eine starke, verantwortungsbewusste Gemeinschaft.

Handreichung für Awareness-Arbeit

Schritt 5:

Auswertung & Vernetzung

Alle Fälle von SBDG, die den Veranstaltenden bekannt geworden sind, sollten in angemessener Weise jedoch zwingend anonymisiert erfasst werden. Dies ist ein wichtiger Schlüssel, um strukturelle Kenntnis über die Häufigkeiten und Arten von Vorfällen zu erlangen und daraus die entsprechend notwendigen Schutzmaßnahmen für zukünftige Veranstaltungen abzuleiten. Hier gilt es zwischen der Erfassung von Einzelfällen im Rahmen des Beschwerdeverfahrens zum Zweck der Ahndung einerseits, und der anonymisierten Erfassung für strukturelle Zwecke andererseits zu unterscheiden. Bei der Erfassung für einen strukturellen Bericht muss die Anonymität zum Schutz aller Beteiligten unbedingt gewahrt sein. Diese Form der Erfassung dient nicht dazu, Konsequenzen für den Einzelfall zu erwirken, sondern sie zielt darauf ab, strukturelle Probleme sichtbar und besprechbar zu machen, um die notwendigen Veränderungen anstoßen zu können.

Tabuisieren, Verheimlichen und Verharmlosen sind Strategien der Täter*innen. Quantifizierbare Informationen über Vorfälle müssen daher so aufbereitet sein, dass darüber gesprochen werden kann. Awareness-Arbeit bedeutet, thematische Kenntnisse und Kennzahlen beherrscht an allen wichtigen Stellen zu platzieren, um Verbündete und Mitstreiter*innen für eine stetige Bewusstseinsbildung an der FAU zu gewinnen.

Die Bildung von Awareness-Allianzen und Allyship sind von großer Bedeutung, um einen Kulturwandel zur Prävention von SBDG zu ermöglichen. Suchen Sie Verbündete und Mitstreiter*innen. Holen Sie sich gezielt fehlende Informationen bei Kompetenzstellen. Teilen Sie Ihre Erkenntnisse, Ideen und Best Practice-Erfahrungen. Sich mit SBDG auseinanderzusetzen, kann mitunter belastend sein. Daher ist es hilfreich, sich Rückhalt zu suchen und bewusst zu

machen, dass die sichere, respektvolle und wertschätzende Gestaltung der Universitätskultur im Interesse aller Hochschulangehörigen liegt. Seien Sie daher mutig, immer wieder die Selbstreflexion und eine ertragreiche Wertediskussion anzustoßen.

Awareness- Schulungen und Informationsmaterial

Schulungen und die stetige Weiterbildung sind die wichtigste Grundlage von Awareness-Arbeit. Die FAU bietet eine Reihe von Informationsmaterialien zur Vertiefung an, wie z.B. den Awareness-Maßnahmen-Baukasten, das Awareness-Glossar und weiterführende Bildungsunterlagen. Über das Büro für Gender und Diversity werden regelmäßig thematische Präsenz- und Online-Schulungen in verschiedenen Formaten und für verschiedene Zielgruppen angeboten. Aktuelle Informationen über die Angebote finden Sie auf der [Website des BGD](#) und erhalten Sie über den BGD-Newsletter.

Darüber hinaus finden Sie in der externen Weiterbildungslandschaft zahlreiche Schulungsangebote für verschiedene Arbeitsbereiche, z.B. Awareness oder Anti-Bias-Bildung für die Lehre, in der Verwaltung, Diversität in Projekt- und Aufgabenmanagement etc. Besonders nützlich kann auch die Organisation einer eigenen In-House-Schulung mit dem passenden Zuschnitt für Ihr Team und Ihre Aufgaben sein.

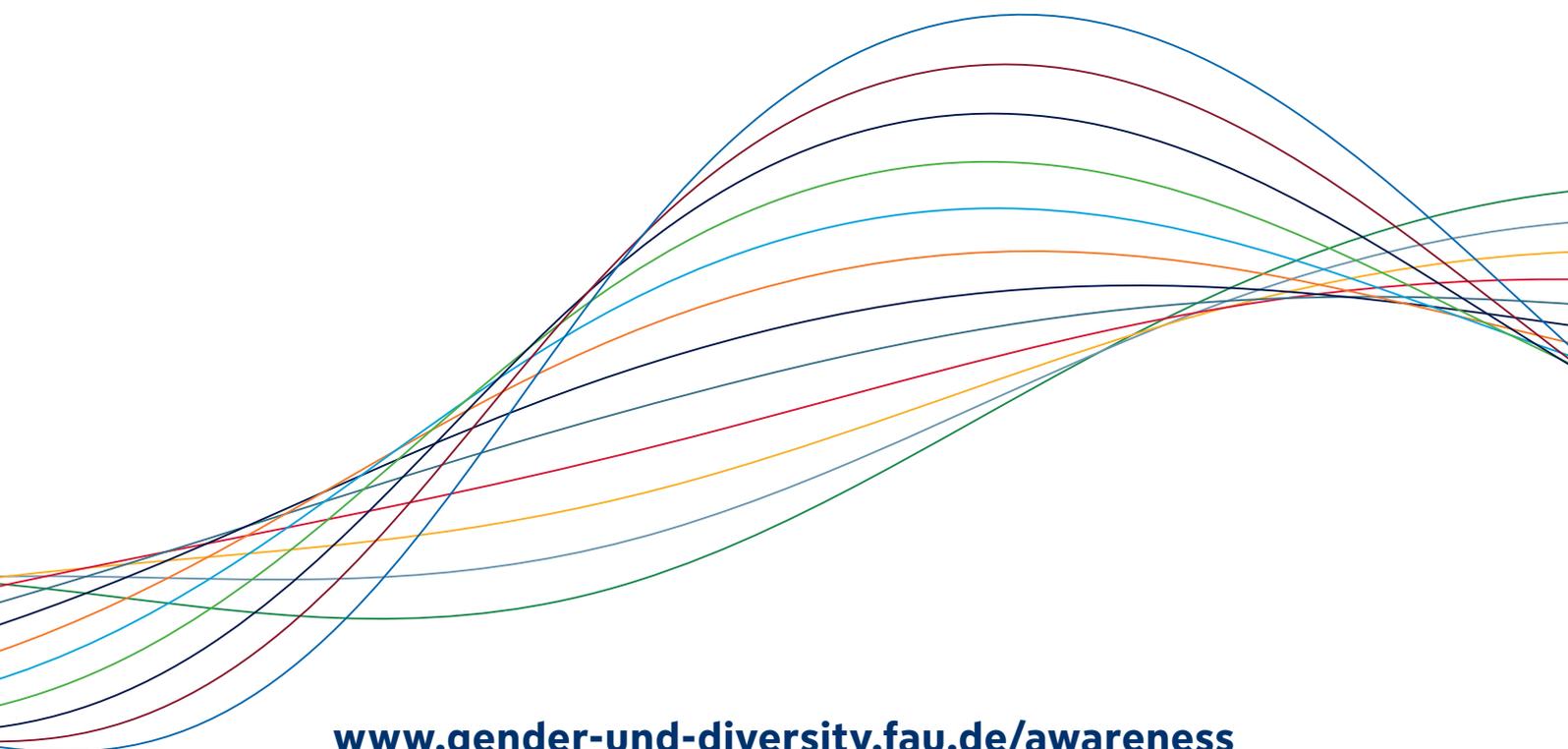
Handreichung für Awareness-Arbeit

Übersicht der Beschwerde-, Hilfe- und Beratungsstellen

FAU-Mitglieder können sich in Fällen von (sexueller) Belästigung, Diskriminierung und Gewalt direkt an die unabhängige Beratungsstelle zur Erst- und Verweisberatung der FAU wenden. Darüber hinaus finden Sie auf der Website weitere professionelle Beratungs- und Anlaufstellen mit den Schwerpunkten Antidiskriminierung, Gleichstellung, sexualisierte Gewalt sowie Kontakte für Notruf- und Krisendienste.

Quellen und weiter- führende Literatur

Blackmore, Sabine/Pantelmann, Heike (Hrsg.) (2023): Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext. Herausforderungen, Umgangsweisen und Prävention. Springer Gabler, Wiesbaden.



www.gender-und-diversity.fau.de/awareness

Herausgeber: Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Büro für Gender und Diversity, Dezember 2023

