



#METOO IN DER WISSENSCHAFT?

Themenwoche zu sexualisierter
Diskriminierung und Gewalt
an Wissenschaftsinstitutionen

28. Sept. — 06. Okt. 2020

digitale Formate
sowie einzelne Veranstaltungen an der
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Anmeldung: www.diskriminierungsschutz.uni-halle.de/tagung-sdg/



Platzierungswettbewerb
„Wissenschaftler:innen und
Lehrkräfte:innen in der
Wissenschaft“



MARTIN-LUTHER-UNIVERSITÄT
HALLE-WITTENBERG



IMPRESSUM:

Herausgeberin und verantwortlich für den Inhalt:

Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Stabsstelle Vielfalt und Chancengleichheit

Präventionsstelle Diskriminierung und sexuelle Belästigung

Sabine Wöller

D-06099 Halle (Saale)

diskriminierungsschutz.uni-halle.de

Layout und Design Titelgrafik: Luise Menz und Sophie Pischel

Layout und Satz Programmheft: Sabine Wöller

MONTAG 28.09.20

15–17 ERÖFFNUNG MIT GRUSSWORTEN, STATEMENTS & EINSTIEGSVORTRAG (ONLINE):

Heike Pantelmann: *Sexualisierte Diskriminierung & Gewalt an Wissenschaftsinstitutionen. Prävalenz, Formen & Auswirkungen eines globalen Phänomens*

DIENSTAG 29.09.20

9–11 WORKSHOP (ONLINE): Anke Habich: *Arbeitsrechtliche Handlungsmöglichkeiten & -pflichten*

11–13 WORKSHOP (ONLINE): Awareness für (H)Alle: *Akademische Räume bewusster gestalten*

MITTWOCH 30.09.20

11–13 WORKSHOP (ONLINE): Lena Eckert & Louisa Hofmann: *Handlungsoptionen in Lehrveranstaltungen*

14–16 WORKSHOP (ONLINE): Cara-J. Kather: *Definieren & Visualisieren – Wie können wir ein strukturelles Problem verstehen & ihm begegnen?*

DONNERSTAG 01.10.20

9–11 VORTRAG (ONLINE): Ursel Gerdes: *„Was muss passieren, damit möglichst wenig passiert?“ Prävention zu sexualisierten Diskriminierungen & Gewalt an Hochschulen*

11–13 WORKSHOP (ONLINE): Kathrin Stritzel & Johannes Herwig-Lempp: *Fallmanagement in meiner Einrichtung*

14–16 WORKSHOP (ONLINE): Awareness für (H)Alle: *Akademische Räume bewusster gestalten*

FREITAG 02.10.20: GESPRÄCHSRUNDEN: SPEZIFISCHE CHANCEN & HERAUSFORDERUNGEN

9–11 WORKSHOP (ONLINE): Antje Kirschning: *Nähe & Distanz. Kleine Fächer & Institutionen*

9–11 GESPRÄCH (ONLINE): Verena Stange: *Eine*r unter Vielen – Große Fächer & Institutionen*

11–13 GESPRÄCH (ONLINE): Anja Kruber: *Körperzentrierte Fächer – Im Spannungsfeld zwischen Privatheit & Öffentlichkeit*

11–13 GESPRÄCH (ONLINE): Carmen Irene González Menéndez: *#MeToo intersektional – Parallelen & Verknüpfungen von rassistischer & sexualisierter Diskriminierung an Wissenschaftsinstitutionen*

11–13 GESPRÄCH (ONLINE): Kerstin Schmitt: *Männerwelten in der Wissenschaft | Wissenschaft als Männerwelt? Männerdominierte Fächer & Institutionen*

MONTAG 05.10.20

11–13 WORKSHOP (ONLINE): Constanze Stutz: *Solidarische Wissenschaft? Über akademische Hierarchien & solidarische Formen ihrer Überwindung*

13:30–15:30 WORKSHOP (ANALOG): Tim Weber: *„War da was?“ – Persönliche Grenzen wahrnehmen & setzen (offen für alle Geschlechter)*

16–18 WORKSHOP (ANALOG): Lena Egerter: *„Geht das klar?“ – Persönliche Grenzen wahrnehmen & setzen (nur für FLINT*)*

19–21 THEATER (ANALOG IN HALLE & ONLINE): *Geschichten aus der Stadt*

DIENSTAG 06.10.20

9–11 WORKSHOP (ONLINE): Tim Weber & Anke Märker: *Erstberatung für Betroffene von sexualisierter Diskriminierung & Gewalt*

16–18 ABSCHLUSS (ANALOG & ONLINE): *Same same, but different?! Institutionen der Wissenschaft in Zeiten von #MeToo. Gespräch mit Mithu M. Sanyal & Sabine Wöller, Moderation: Lysan Escher*

THEMEN- WOCHE #METOO IN DER WISSEN- SCHAFT?!

Hashtags wie #MeToo rücken es ins kollektive Bewusstsein: Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt (kurz: SDG) ist nach wie vor ein aktuelles, jedoch oftmals tabuisiertes Thema. SDG kann in allen gesellschaftlichen Bereichen vorkommen – Wissenschaftsinstitutionen als Studien- und Arbeitsorte sind davon nicht ausgenommen und deshalb verpflichtet, in ihrer räumlichen und kulturellen Infrastruktur SDG aktiv entgegenzutreten.

Während es an den Institutionen nur wenige offiziell gemeldete Fälle gibt, legen Untersuchungen nahe, dass die Dunkelziffern hoch sind. Häufig schweigen Betroffene: aus Angst vor negativen Konsequenzen für ihre berufliche oder private Zukunft, Scham, Ohnmachts- und Schuldgefühlen, Selbstzweifeln, weil sie keine Ansprechstellen kennen, sich bei diesen nicht gut aufgehoben fühlen oder es keine ausreichende Struktur gibt, die in einem

solchen Fall greift. Erfolgt jedoch keine angemessene Unterstützung, können die Auswirkungen für betroffene Personen und Institutionen gravierend sein: belastende körperliche und psychische Folgeerscheinungen können zu Vermeidungsverhalten, Krankheit, Leistungsabfall und Kündigung bzw. Studienabbruch führen.

Wir möchten daher dazu einladen, das Thema SDG an Wissenschaftseinrichtungen aktiv, sichtbar und nachhaltig anzugehen und Schutz- und Präventionskonzepte zu entwickeln, welche die Einrichtungen zu Orten machen, an denen sich alle wohlfühlen und ihre Potentiale nutzen können.

In unserer Themenwoche möchten wir mit Ihnen dieses komplexe und wichtige Thema insbesondere mit Blick auf alle an einer Wissenschaftsinstitution tätigen Menschen beleuchten. Es sollen sowohl rechtliche Rahmenbedingungen, Schutzlücken sowie Handlungspflichten und -möglichkeiten diskutiert als auch Raum für Erfahrungsaustausch geschaffen werden.

Da es für Handlungssicherheit oft auf Details ankommt, wollen wir dabei gezielt auch Spezifika von (potentiell) betroffenen Personen(gruppen) (insbesondere bezüglich unterschiedlicher Statusgruppen und Betroffenheit von weiteren Diskriminierungsformen wie Rassismus, Ableismus oder LGBTIQ*-Feindlichkeit) sowie Einrichtungen (insbesondere bezüglich unterschiedlicher Größe, Ausstattung und Ausrichtung) in den Blick nehmen.

Die Themenwoche richtet sich damit gleichermaßen an Studierende, Leitung, Verwaltung, Lehrende sowie Forschende. Sie zielt auf eine Bestärkung und Befähigung zu (pro)aktivem und sicherem Handeln von Akteur*innen. Sie versteht sich als Grundlage für neue sowie Bekräftigung bereits bestehender Kooperationen und der Auslotung gemeinsamer Vorhaben.

Die Möglichkeit zur Anmeldung und aktuelle Informationen finden Sie unter:

diskriminierungsschutz.uni-halle.de/tagung-sdg/

TEILNAHME

Eine Teilnahme ist nach Anmeldung über den gesamten Zeitraum oder an einzelnen Programmpunkten möglich. Eine Teilnahmegebühr wird nicht erhoben.

Unsere ursprünglich als zweitägige Präsenzveranstaltung geplante Tagung haben wir pandemiebedingt in eine vorwiegend digitale Themenwoche umstrukturiert und dabei versucht, präsenztägungsübliche „Mehrwerte“ auch in den digitalen Raum zu übertragen:

- „Gespräche am Rande“ sind möglich in der „Digitalen Teeküche“: 30 Minuten vor und nach jedem Programmpunkt steht der jeweilige virtuelle Raum für ein ungezwungenes digitales

Zusammenkommen zur Verfügung. Weitergehende Informationen und Anregungen finden Sie im „Digitalen Foyer“: Unser Themenwochen-Blog bietet Ihnen einen umfangreichen „Materialtisch“ mit Broschüren, Richtlinien und Studien, die Vorstellung einiger Kampagnen sowie die Ausstellung „#MeToo und die Universität“ der FU Berlin. Auch wird hier die Dokumentation der Themenwoche eingestellt werden.

Digitale Programmpunkte finden über die Plattform „Webex“ statt. Sie erhalten den Link zur Teilnahme sowie den Link zum „Digitalen Foyer“ nach erfolgter Anmeldung.

Die meisten Programmpunkte sind teilnahmebeschränkt, daher bitten wir um eine frühzeitige Anmeldung. Im Falle einer Verhinderung bitten wir um eine Mitteilung, damit Personen auf der Warteliste nachrücken können.

PERSÖNLICHE GRENZEN ACHTEN – AUCH BEI DER THEMENWOCHEN- TEILNAHME

Uns Organisator*innen ist es wichtig, dass sich alle Beteiligten der Themenwoche gut aufgehoben fühlen. Dazu ist notwendig, dass alle achtsam und respektvoll miteinander umgehen, sensibel für das eigene Verhalten sind, sich ihrer eigenen Grenzen und jener der anderen Beteiligten bewusst werden und diese wahren.

Dennoch kann es zu Verletzungen durch Aussagen oder Verhalten anderer Beteiligter kommen und/ oder können Beteiligte aufgrund des Themas emotional stark getroffen sein. Für diese Fälle halten wir eine Awareness-Struktur bereit.

„Awareness“ kommt von „to be aware“ (engl. „bewusst, gewahr, aufmerksam, sensibilisiert“) und bezeichnet ein Konzept, welches sich mit Problematiken, die sich aus Überforderungen oder (Grenz-) Verletzungen, insbesondere aufgrund von Diskriminierung, Gewalt oder eines Triggers, ergeben, befasst. Hat ein Vorhaben ein Awareness-Konzept, soll dies helfen, (Grenz-)Verletzungen zu vermeiden und wo sie geschehen, diese zu erkennen, zu benennen und Betroffenen Unterstützung zu bieten. Awareness ist grundsätzlich eine Aufgabe aller, jedoch kann es gerade bei

Veranstaltungen hilfreich sein, ein „Awareness-Team“ zu etablieren, das gezielt ansprechbar ist.

Wir haben für die Themenwoche kein umfassendes Awareness-Konzept entwickeln und umsetzen können. Als Organisator*innen haben wir jedoch versucht, vieles mitzudenken und sind jederzeit für Sie auch in Bezug auf das Wohlbefinden aller ansprechbar. Schließlich freuen wir uns sehr, dass zu bestimmten Zeiten ein „Awareness-Team“ von „Awareness für (H)Alle“ aktiv sein wird, welches digital und ggf. analog aufgesucht werden kann, wenn Sie Überforderungen oder (Grenz-)Verletzungen erfahren oder beobachten (und natürlich aus Interesse am Konzept oder der Gruppe).

Ausschlussklausel

Die Veranstaltenden behalten sich vor, von ihrem Hausrecht Gebrauch zu machen und Personen, die rechten Parteien oder Organisationen angehören, der rechten Szene zuzuordnen sind oder durch wiederholte, rassistische, antisemitische, sexistische/ antifeministische oder sonstige menschenverachtende Äußerungen in Erscheinung treten oder in der Vergangenheit getreten sind, den Zutritt zur Veranstaltung zu verwehren oder von dieser auszuschließen.

WAS VER- STEHEN WIR UN- TER SE- XUALI- SIERTER DISKRIMI- NIERUNG & GE- WALT?

Unter sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (kurz: SDG) verstehen wir jedes verbale oder nonverbale Verhalten mit sexuellem Bezug, das von der betroffenen Person als grenzüberschreitend, d.h. unerwünscht und entwürdigend/ verletzend empfunden wird, oder darauf gerichtet ist, diese Wirkung zu erzielen.

Ob eine Grenzüberschreitung stattgefunden hat, hängt allein von der Perspektive der betroffenen Person ab. Entscheidend ist die Wirkung auf die betroffene und nicht die Absicht der ausübenden Person. Eine Grenzüberschreitung kann auch unbeabsichtigt und von der ausübenden Person unbemerkt erfolgen. Jede Person entscheidet selbst, wo ihre Grenzen liegen.

SDG kann sich in Worten, Mimik und Gestik sowie Handlungen ausdrücken und umfasst Verhalten, das nach gesetzlichen Vorschriften verboten ist und sanktioniert werden kann, beschränkt sich aber nicht darauf. Beispiele für SDG sind:

- obszöne Äußerungen (Sprüche, Witze, Mimik und Gesten)
- anzügliche Bemerkungen und indis-kretes Ausfragen über Körper, Lebensführung und Liebesleben
- unangemessene Komplimente und Geschenke
- aufdringliche/ taxierende Blicke
- Nachpfeifen u.ä. („Cat Calling“)
- Annäherungsversuche und unerwünschte Aufforderungen „sich näher

kennenzulernen“ u.ä., die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen

- Zeigen und Verbreiten von pornografischem Material (außer zu Demonstrationszwecken in der Lehre und ausschließlich künstlerischer Betätigung)
- ungewollte Nähe und Berührungen
- Nachstellen/Stalking
- unerwünschtes Auffordern zu und Erzwingen von sexuellen Handlungen (Nötigung)
- Entblößen
- körperliche Übergriffe
- (versuchte) Vergewaltigung

Grundsätzlich kann jede Person von SDG betroffen sein und diese ausüben.

Studien zeigen jedoch, dass die Betroffenheit und Ausübung von SDG geschlechtsspezifisch ist: Übergriffige Personen sind in den meisten Fällen Männer, besonders stark betroffen sind Frauen. Außerdem sind Personen, die von weiteren Diskriminierungsformen betroffen sind, in erhöhtem Maße gefährdet – z.B. LSBTIQA*-Personen (lesbisch, schwul, bisexuell, trans*, inter*, queer, asexuell), von Rassismus Betroffene oder Personen mit Behinderung.

SDG ist eine spezifische Form der Macht- und Kontrollausübung und hat nichts mit Sexualität als einem grundsätzlich positiv gedeutetem Geschehen zu tun. Täter*innen handeln nicht (nur) aus einer sexuellen Intention heraus und es geht ihnen nicht

um konsensualen sexuellen Kontakt.

Stattdessen nutzen Täter*innen sexuelle, sexuell konnotierte sowie durch sie selbst sexuell aufgeladene Äußerungen und Handlungen, um Macht und Überlegenheit auszuüben. Daher nutzen wir den Begriff „sexualisiert“ statt „sexuell“.

Unter „sexistisch“ werden dagegen Verhaltensweisen und Strukturen verstanden, die bezwecken oder bewirken, dass Personen aufgrund ihrer (zugeschriebenen) Geschlechtszugehörigkeit (oder sexuellen Orientierung) benachteiligt werden. Hierzu zählen z.B. die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen bei gleich(wertig)er Tätigkeit, Geschlechterklischees sowie Bemerkungen, die eine feindliche Haltung gegenüber einem Geschlecht ausdrücken. Sexismus ist kein thematischer Schwerpunkt dieser Themenwoche.

MONTAG

*28. SEPTEMBER
ZWEITAU
SENDZWANZIG*

28.09., 15–17 UHR: ERÖFFNUNG MIT GRUSSWORTEN, STATEMENTS SOWIE ERÖFFNUNGSVORTRAG von Heike Pantelmann (online)

SEXUALISIERTE DISKRIMINIERUNG & GEWALT AN WISSENSCHAFTSINSTITUTIONEN. PRÄVALENZ, FORMEN & AUSWIRKUNGEN EINES GLOBALEN PHÄNOMENS

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt kommen in allen gesellschaftlichen Bereichen vor. Auch und gerade Wissenschaftsinstitutionen als Studien- und Arbeitsorte mit einer hierarchischen, von Abhängigkeiten geprägten Struktur sind nicht frei von Übergriffen. Solche Vorkommnisse werden jedoch häufig negiert, da sich die Institutionen selbst als weitestgehend diskriminierungsfreie Orte der Forschung, Lehre und kritischen Reflexion verstehen. Gerade deswegen fällt eine Thematisierung und Sichtbarmachung des Problems schwer.

Um das Phänomen besser verstehen und bekämpfen zu können, ist eine Untersuchung des spezifischen Kontexts der Organisation und ihrer Funktionsweisen notwendig. Das transnationale Forschungsprojekt „Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext“ erforscht Prävalenz, Formen und Auswirkungen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext sowie strukturelle Implikationen. Dazu kooperiert das Margherita von Brentano Zentrum der Freien Universität Berlin mit Partneruniversitäten aus Costa Rica, Ecuador, Indien, Japan, Kolumbien, Mexiko, Peru und Südkorea. Neben den jeweiligen nationalen

Kontexten soll im Rahmen der Forschungs-kooperation sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen insbesondere auch als globales Phänomen in den Blick genommen werden. An allen Partneruniversitäten werden Umfragen zum Thema durchgeführt und die Ergebnisse in regelmäßigen Projekttreffen diskutiert. Anliegen des Projekts ist es auch die Sichtbarkeit des Themas an der Universität zu erhöhen.

Der Vortrag gibt Einblicke in das Themenfeld des Forschungsprojektes: Welche Prävalenz, Formen und Auswirkungen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt gibt es? Welche gesellschaftlichen und organisationalen Handlungsoptionen und Herausforderungen bestehen?

Dr. Heike Pantelmann ist Geschäftsführerin und Frauenbeauftragte des Margherita von Brentano Zentrums (MvBZ) und Mitglied des Frauenrates der Freien Universität Berlin. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Gender, Diversity und Diversity Management; Geschlechterverhältnisse, Macht und Herrschaft in Organisationen sowie sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext.

DIENSTAG

*29. SEPTEMBER
ZWEITAU
SENDZWANZIG*

29.09., 9–11 UHR: WORKSHOP mit Anke Habich (online)

ARBEITSRECHTLICHE HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN & -PFLICHTEN

SDG kann und muss arbeitsrechtlich begegnet werden. Ziel des Handelns einer Institution muss es sein zu verdeutlichen, dass sie SDG in keiner Form duldet. Dabei sollte das Handeln zügig, umsichtig, nachhaltig und nicht nur reaktiv, sondern zugleich präventiv sein. Wie könnte ein dazu geeignetes Vorgehen aussehen? Welche Normen sind ggf. einschlägig? Welche Maßnahmen bietet das Arbeitsrecht? Welche Voraussetzungen, Verantwortungen, Konsequenzen, Chancen und Risiken sind je daran geknüpft? Wer kann/muss in welcher Form beteiligt werden? Wie sollte die Kommunikation mit den Beteiligten und die Dokumentation gestaltet werden? Wie kann mit konfligierenden Bedürfnissen und Pflichten umgegangen werden? Ein kaum aufzulösender Konflikt ergibt sich im Hinblick auf die Pflicht sowohl (potentiell) Betroffene als auch Beschuldigte zu schützen, der selbst dann besteht, wenn die potentielle Pflichtverletzung als Diskriminierung vom AGG erfasst wird und die Anforderungen an den Nachweis gesenkt sind. Im Hinblick auf Sanktionierung von Pflichtverletzungen spielt zudem der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Status des*der Beschuldigten eine Rolle. Ein weiterer Konflikt betrifft die Frage von Vertraulichkeit/Verfahrensmacht der Betroffenen und Öffentlichkeit/Handlungspflicht der Institution. Bevor Personalabteilungen handeln, waren häufig schon andere Personen

involviert, z.B. Interessenvertretungen oder Meldestellen. Einige dürfen auf vertraulich agieren, andere sind aufgrund zum Handeln verpflichtet. Arbeitsrechtliche Verfahren und Maßnahmen können u.U. mit der Vertraulichkeit brechen oder von Beteiligten als redundant empfunden werden. In jedem Fall können formalisierte Verfahren helfen, Grenzen zu ziehen und Transparenz herzustellen. Eine weitere Herausforderung ist, die Rückkopplung so zu gestalten, dass sie zu (einer Anpassung) von Präventionsmaßnahmen führt. Wie kann Kommunikation mit ggf. emotional belasteten Personen, Betroffenen wie Beschuldigten gut gelingen? Wie können Handlungsmöglichkeiten und Grenzen so aufgezeigt werden, dass das o.g. Ziel der Einrichtung, ein deutliches Signal zu senden, sowie die Interessen der Betroffenen (und der Beschuldigten) im Auge behalten werden?

Der Workshop bietet nach einem einleitenden Input Raum und Zeit, diese und eigene Fragen im Plenum und in Kleingruppen zu bearbeiten. Bitte übermitteln Sie Fragen im Vorfeld über das Organisationsteam an die Referentin.

*Maximal 40 Teilnehmer*innen*

Dr. Anke Habich ist stellvertretende Leiterin der Personalabteilung der Universität Halle. Sie studierte Rechtswissenschaften mit Schwerpunkt Arbeitsrecht.

29.09., 11–13 UHR: WORKSHOP mit Awareness für (H)Alle (online)

AKADEMISCHE RÄUME BEWUSSTER GESTALTEN – EINE AUSEINANDERSETZUNG ZWISCHEN THEORIE & PRAXIS VON AWARENESSKONZEPTEN

Wissenschaftliche Podien, die nicht die Heterogenität der Gesellschaft abbilden. Seminare, in denen nur ein Teil der Teilnehmenden sich berechtigt fühlt zu sprechen. Stellen, die nicht aufgrund von Eignung vergeben werden. Identitätsmerkmale und damit verbundene Zuschreibungen formen maßgeblich institutionelle Strukturen und Verhalten innerhalb dieser.

Mit der Kritik geht die Frage einher, wie sich dieser Status Quo theoretisch anders denken und praktisch verändern lässt. Wir wagen (mit euch) das Experiment, Awarenesskonzepte aus der kulturpolitischen Szene in die akademische zu übersetzen, und dabei Möglichkeiten und Grenzen auf dem Weg zu einer “awaren” Universität zu diskutieren.

*Maximal 20 Teilnehmer*innen*

Awareness für (H)Alle ist eine praxisorientierte Awarenessgruppe aus Halle (Saale) und setzt sich für eine präventive und interventionistische Alternative zu institutionellen „Sicherheits-“Systemen ein. Die Arbeit der Gruppe ist aktuell auf den Kontext von Kulturveranstaltungen ausgelegt.

MITTWOCH

*30. SEPTEMBER
ZWEITAU
SENDZWANZIG*

HANDLUNGSOPTIONEN IN LEHRVERANSTALTUNGEN

Lehrende und Lernende verweisen nicht nur im Wortklang aufeinander. Beide Gruppen stehen im Wissenschafts- und Hochschulalltag in einem permanenten Austausch miteinander, der sich entlang von klaren und unklaren Hierarchiegrenzen bewegt. Inhalte, Fähigkeiten und Fertigkeiten werden vermittelt, je nach Kurs- und Seminargröße und Position der Lehrperson in bekannter oder anonymer Weise. Doch was passiert, wenn der Seminarraum, der Vorlesungssaal, die Werkstatt oder das Büro auch Orte sind, in denen Fälle von sexualisierter Gewalt und Diskriminierung auftauchen und bekannt werden? Wie unterschiedlich erleben Personen der Statusgruppen der Lehrenden und der Studierenden diese Situation und wie können sie einen Weg der Thematisierung finden? Welche Handlungsoptionen habe die einen und welche bleiben den anderen verwehrt?

In diesem Workshop wollen wir einen Spagat versuchen: Wir möchten genau diese beiden Statusgruppen ins Gespräch miteinander bringen, um die jeweilige Position ins Verhältnis zu der des Gegenübers zu setzen. Nach einem gemeinsamen Einstieg in den Workshop werden wir uns daher in zwei Gruppen aufteilen und zunächst über die je eigene Perspektive im Lehr-/Lernverhältnis sprechen. Im Anschluss an diesen Austausch erhoffen wir uns im

größeren Plenum nicht nur ein gemeinsames Gespräch über die Ergebnisse der Gruppenarbeiten, sondern darüber hinaus ein Sichtbarmachen der gemeinsamen Handlungsoptionen im statusgruppenübergreifenden Kontext. Mögliche Fragen könnten hierfür sein: Was braucht es für die sogenannte „Kultur des Hinsehens“ wirklich? Wie und über welche Wege können Fälle von sexualisierter Gewalt und Diskriminierung angesprochen, thematisiert werden? Wie können wir präventiver arbeiten, welches Wissen, welche Sicherheit braucht es und was passiert nach dem Bekanntwerden von Fällen mit dem Halbwissen und der eigenen Unsicherheit? Wie kann ein Vertrauensnetz aufgebaut werden, dass sich solidarisch und transparent zugleich zeigt.

*Maximal 25 Teilnehmer*innen*

Dr. Lena Eckert ist Gender- und Literaturwissenschaftlerin. Nach ihrer Promotion in Leeds (UK) und Utrecht (NL) arbeitete sie in einem Thüringer Projekt zu Gender in der Lehre an der Bauhaus-Universität. Sie lehrt zu vielfältigen Themen der Gender und Queer Studies und diskriminierungskritischen Lehre und ist Mitarbeiterin im Projekt gender*bildet an der Uni Halle.

Louisa Hofmann ist studentische Mitarbeiterin im Projekt gender*bildet.

30.09., 14–16 UHR: WORKSHOP mit Cara-J. Kather (online)

DEFINIEREN & VISUALISIEREN – EIN STRUKTURELLES PROBLEM VERSTEHEN & IHM BEGEGNEN

Sexuelle Belästigung als ein strukturelles Problem zu verstehen, ist spätestens seit #MeToo eine prominente Forderung im Umgang mit dieser Problematik. Doch dieser Begriff birgt seine Risiken und wirft zumindest zweierlei Fragen auf: Zum einen bleibt der Begriff des Strukturellen oft abstrakt und wird so nicht greifbar genug, um tatsächlich eine handlungsorientierte Reaktion auf ihn zu finden. Zum anderen besteht die Frage, wie mit einem strukturellen Problem umzugehen ist. Wie kann man das Wissen darum, dass eine bestimmte Problematik in grundlegenden Strukturen verankert ist, ernst nehmen, ohne aber davor zu kapitulieren? Diesen beiden Fragen möchte sich diese Veranstaltung widmen. Zunächst wollen wir gemeinsam mehr Klarheit über den Begriff des Strukturellen schaffen. Dabei werden wir klären, wie sich ein strukturelles Problem äußert, worin es besteht und wie es erkennbar werden kann. In diesem Zusammenhang werden wir uns wesentlich mit dem Begriff der Internalisierung und seiner Rolle im Rahmen eines strukturellen Problems beschäftigen. Dazu wird es sowohl kleine Inputs als auch einen gemeinsamen Austausch geben, an dessen Ende wir eine stichpunktartige Definition festhalten. Teil dieses Prozesses soll auch ein Raum für persönliches Erzählen entlang der Frage sein, wann (und woran) Betroffene in ihrem Erleben von sexueller

Belästigung den strukturellen Charakter des Problems erkannt haben. Hier werden Beispielgeschichten mitgebracht und Räume geöffnet, für diejenigen, die sie für sich nutzen möchten.

Anschließend wollen wir darüber ins Gespräch kommen, wie sexueller Belästigung als strukturellem Problem begegnet werden kann. Besonders zentral soll hier die gemeinsame Beantwortung der Frage sein, wie man vermeiden kann, Teile der Strukturen, gegen die man arbeiten möchte, zu reproduzieren. Wir wollen versuchen möglichst konkret über spezifische Risiken in der Arbeit gegen strukturelle Probleme ins Gespräch zu kommen. Ziel dieses zweiten Teils ist die gemeinsame Erarbeitung von „Dos und Don’ts“ im Umgang mit sexueller Belästigung als strukturellem Problem. Das Anliegen der Veranstaltung insgesamt ist vor allem, den Begriff des strukturellen Problems greifbarer zu machen und konkrete Anhaltspunkte zu entwickeln, wie mit dem Wissen um den strukturellen Charakter von sexueller Belästigung umgegangen werden kann.

*Maximal 20 Teilnehmer*innen*

Cara-J. Kather studiert an der Universität Halle und ist Co-Autorin eines offenen Briefes gegen sexuelle Belästigung an Hochschulen.

DONNERSTAG

01. OKTOBER

ZWEITAUSEN

DZWANZIG

01.10., 9–11 UHR: VORTRAG von Ursel Gerdes (online)

„WAS MUSS PASSIEREN, DAMIT MÖGLICHST WENIG PASSIERT?“ PRÄVENTION SEXUALISierter DISKRIMINIERUNGEN & GEWALT AN HOCHSCHULEN

Es geht darum, nicht erst dann tätig zu werden, wenn es Beschwerden zu sexualisierten Diskriminierungen und Gewalt gibt. Doch was braucht es an Vorkehrungen und Maßnahmen, die darauf abzielen, die Risiken, das Ausmaß und die Schwere von sexualisierten Diskriminierungen und Gewalt direkt oder indirekt zu verringern? Wo setzt Prävention auf der Ebene der Hochschulleitung, den Zuständigen und Verantwortlichen, den Interessenvertretungen und Ansprechpartner*innen und den Beschäftigten und Studierenden an?

Wie kann ein Klima geschaffen werden, in dem (sexualisierte) Diskriminierungen und Gewalt erkannt und ernst genommen werden und sich Betroffene unterstützt fühlen? Wie können Handlungsverantwortliche sensibilisiert werden, um frühzeitig problematischen Haltungen und Verhaltensweisen entgegen zu treten?

In diesem Workshop geht es darum, Handlungsmöglichkeiten in Form von konkreten Vorkehrungen und Maßnahmen im Bereich der Prävention vorzustellen und hierfür die Rahmenbedingungen und Voraussetzungen mit den Teilnehmenden zu diskutieren.

Ursel Gerdes ist Diplom-Pädagogin mit berufsbegleitender sozialtherapeutischer Beratungsausbildung sowie Ausbildung in Supervision und Organisationsberatung und verfügt über langjährige Erfahrungen in der beruflichen Fort- und Weiterbildung. Sie ist in der Arbeitsstelle ADE (Antidiskriminierung und Konfliktmanagement) an der Universität Bremen tätig, welche seit 1993 als Beratungs- und Fachstelle zum Umgang mit Konflikten, Diskriminierungen und Gewalt am Ausbildungs-, Studien- und Arbeitsplatz besteht. Die ADE bietet Beratung, Information, Veranstaltungen und Fortbildungen.

**01.10., 11–13 UHR: WORKSHOP mit Kathrin Stitzel & Johannes Herwig-Lempp
(online)**

FALLMANAGEMENT IN MEINER EINRICHTUNG

Den Ausgangspunkt für diesen Workshop bilden die Aktualisierungen der novellierten *Richtlinie zum respektvollen und fairen Umgang und zum Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung* an der Hochschule Merseburg.

Im Zentrum stehen dabei die Einbeziehung der Student*innen in die Richtlinie und in das Beschwerdeverfahren, die Beschwerdestelle als Anlaufpunkt sowie die Beratung über die verschiedenen Möglichkeiten der Reaktion und der Weiterbehandlung, solange es noch kein förmliches Verfahren ist. Die Pflichten und Möglichkeiten (vielleicht auch Grenzen) der Beschwerdestelle im Falle eines förmlichen Verfahrens und schließlich die Verantwortung der Hochschulleitung sind weitere Themen, die referiert werden.

Nach diesem Input wollen wir ins Gespräch kommen über die Herausforderungen und Unterschiede in den verschiedenen Wissenschaftsinstitutionen sowie die möglichen Perspektiven für die gemeinsame Weiterentwicklung der Arbeit in den Beratungs- und Beschwerdestellen.

Kathrin Stitzel ist Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Merseburg und Vorsitzende der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten im Land Sachsen-Anhalt sowie Lehrkraft für besondere Aufgaben im Fachbereich Ingenieur- und Naturwissenschaften an der Hochschule Merseburg.

Prof. Dr. Johannes Herwig-Lempp, Halle/ Merseburg; Dipl.-Soz.päd., Professor für Sozialarbeitswissenschaft/ Systemische Sozialarbeit an der Hochschule Merseburg, Systemischer Sozialarbeiter, Fortbilder, Supervisor, Autor, www.herwig-lempp.de.

01.10., 14–16 UHR: WORKSHOP mit Awareness für (H)Alle (online)

AKADEMISCHE RÄUME BEWUSSTER GESTALTEN – EINE AUSEINANDERSETZUNG ZWISCHEN THEORIE & PRAXIS VON AWARENESSKONZEPTEN

Wissenschaftliche Podien, die nicht die Heterogenität der Gesellschaft abbilden. Seminare, in denen nur ein Teil der Teilnehmenden sich berechtigt fühlt zu sprechen. Stellen, die nicht aufgrund von Eignung vergeben werden. Identitätsmerkmale und damit verbundene Zuschreibungen formen maßgeblich institutionelle Strukturen und Verhalten innerhalb dieser.

Mit der Kritik geht die Frage einher, wie sich dieser Status Quo theoretisch anders denken und praktisch verändern lässt. Wir wagen (mit euch) das Experiment, Awarenesskonzepte aus der kulturpolitischen Szene in die akademische zu übersetzen, und dabei Möglichkeiten und Grenzen auf dem Weg zu einer “awaren” Universität zu diskutieren.

*Maximal 20 Teilnehmer*innen*

Awareness für (H)Alle ist eine praxisorientierte Awarenessgruppe aus Halle (Saale) und setzt sich für eine präventive und interventionistische Alternative zu institutionellen „Sicherheits-“Systemen ein. Die Arbeit der Gruppe ist aktuell auf den Kontext von Kulturveranstaltungen ausgelegt.

FREITAG

02. OKTOBER

ZWEITAUSEN

DZWANZIG

02.10., 9–11 UHR: GESPRÄCHSRUNDE mit Verena Stange (online)

*EINE*R UNTER VIELEN – GROSSE FÄCHER & INSTITUTIONEN*

Große Fächer wie BWL oder Biologie und große Institutionen wie die Universitäten Halle oder Magdeburg – das heißt in der Praxis: viele Personen, große Budgets, zahlreiche Räume, ausdifferenzierte Strukturen. In dieser Gesprächsrunde wollen wir Fragen und Besonderheiten, die sich daraus ergeben, diskutieren, sichtbar machen und erste Antworten formulieren.

Welche Rahmenbedingungen zeichnen „große“ Fächer & Institutionen aus? Und welche möglichen Effekte haben diese bzgl. sexualisierter Diskriminierung und Gewalt? Welche Auswirkungen hat es z.B., dass die meisten Personen der Institution oder des Bereichs einander nicht oder kaum kennen und dass (weiteres) Zusammenwirken mit bestimmten Personen vermieden werden kann? Fluch oder Segen, dass es viele Akteur*innen, Stellen und Regelungen im Themenfeld gibt oder zumindest geben kann? Wie können grundsätzlich eher vorhandene „Ressourcen“ für das Thema nutzbar werden?

Zusammengefasst: Welche spezifischen Herausforderungen und Chancen ergeben sich daraus für den Schutz vor und den angemessenen Umgang mit Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt?

Verena Stange ist Mitarbeiter*in im Projekt FEM POWER an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.

02.10., 9–11 UHR: WORKSHOP mit Antje Kirschning (online)

NÄHE & DISTANZ – KLEINE FÄCHER & INSTITUTIONEN

Wenn in kleinen Fächern miteinander gearbeitet oder gemeinsam Kunst gemacht wird – sei es Musik, Malerei, Design, Theater oder ähnliches – dann entsteht zwischen Studierenden und Lehrpersonen zwangsläufig eine große persönliche Nähe. In sogenannten Orchideenfächern an Universitäten oder im künstlerischen und gestalterischen Studium kommen regelmäßig die immer gleichen Personen zusammen. Sie arbeiten intensiv auf relativ engem Raum miteinander, teilweise im Einzelunterricht, häufig im Rahmen einer allgemeinen Duz-Kultur. Das bereichert das Lernen und Lehren, es intensiviert die Ausbildung der Studierenden und die Betreuung der Lehrenden. Diese enge Zusammenarbeit erfordert eine gute Balance zwischen professioneller Nähe und persönlicher Distanz. Die Übergänge sind fließend und müssen individuell betrachtet werden. Das Spektrum reicht von zwischenmenschlichen Missverständnissen über einzelne Fälle von bewussten Grenzüberschreitungen bis hin zu vorsätzlicher sexualisierter Belästigung und Gewalt, die öffentlich und in wenigen Fällen strafrechtlich geahndet wurde. Es ist sehr wichtig, hier genau zu unterscheiden.

Wie sehen Modelle für ein respektvolles Miteinander an unterschiedlichen Hoch-

schulen aus? Welche Erfahrungen machen Lehrende, welche Studierende? Wie kann eine gute Balance gelingen in der achtsam und rücksichtsvoll, gearbeitet wird?

Ziel des Workshops ist es, Strategien, Abläufe und Best Practices zu diskutieren und voneinander zu lernen.

Antje Kirschning ist Frauenbeauftragte der Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin und Sprecherin der bukof-Kommission der künstlerischen Hochschulen. Sie hat in den letzten Jahren mehrere Aufsätze zu alltäglichem Sexismus an Musikhochschulen und einem konstruktiven, professionellen Umgang mit Nähe und Distanz in der künstlerischen Ausbildung veröffentlicht. Antje Kirschning plädiert für einen Werte- und Verhaltenskodex und hat 2019 an der Hochschule für Musik Hanns Eisler einen Aktionstag zu „Nähe und Distanz“ organisiert, der in Kooperation mit der Universität der Künste Berlin (UdK) stattfand.

02.10., 11–13 UHR: GESPRÄCHSRUNDE mit Anja Kruber (online)

KÖRPERZENTRIERTE FÄCHER – ZWISCHEN PRIVATHEIT & ÖFFENTLICHKEIT

In vielfältigen Studienrichtungen, z.B. an Kunst- und Schauspielhochschulen, aber auch in Fächern wie Sexualwissenschaften, Soziale Arbeit und Medizin, spielt der eigene und fremde Körper eine besondere Rolle.

In dieser Gesprächsrunde werden wir – nach einem theoretischen Input – in einen gemeinsamen Austausch treten und dabei Fragen und Besonderheiten, die sich in diesen Studienfächern ergeben, diskutieren, sichtbar machen und erste Antworten formulieren.

Im Mittelpunkt stehen dabei folgende Fragen: Welche Rahmenbedingungen zeichnen körperzentrierte (körperbewusste) Fächer aus? Welche Auswirkungen hat es z.B., dass der eigene Körper und auch die Körper der anderen thematisiert werden, in ihrer Leistungsfähigkeit analysiert und bewertet sowie privat/intim und öffentlich zugleich sind? Dabei werden vor allem Fragen nach der eigenen Offenheit und den eigenen Grenzen diskutiert, individuelle und gemeinsame Erfahrungen angesprochen und die Reflexion über die eigene Körperlichkeit gefördert. Zudem wird thematisiert, welche spezifischen Herausforderungen und Chancen sich für den Schutz vor und den angemessenen Umgang mit Fällen

sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ergeben.

*Maximal 16 Teilnehmer*innen*

Anja Kruber ist Diplomsoziologin, M.A. Angewandte Sexualwissenschaft, wissenschaftliche Mitarbeiterin und Lehrbeauftragte an der Hochschule Merseburg, wobei die Themen Sexualität, Grenzverletzungen sowie Diversität und Antidiskriminierung zentral sind. Derzeit koordiniert sie die sexualwissenschaftliche Studie PARTNER 5.

02.10., 11–13 UHR: GESPRÄCHSRUNDE
mit Kerstin Schmitt (online)

MÄNNERWELTEN IN DER WISSENSCHAFT | WISSENSCHAFT ALS MÄNNERWELT? – MÄNNERDOMINIERTER FÄCHER & INSTITUTIONEN

Männliche Dominanz in Wissenschaftsinstitutionen sowie innerhalb von Fächern, Forschungszweigen und Abteilungen bedarf einer gesonderten Betrachtung im Hinblick auf sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. In dieser Gesprächsrunde wollen wir Fragen und Besonderheiten, die sich daraus ergeben, diskutieren, sichtbar machen und erste Antworten formulieren. Um welche Bereiche handelt es sich? Was macht diese aus? Was heißt „Männer dominiert“? Geht es dabei nur um Männeranteile oder um mehr? Welche Effekte hat das? Was bedeutet es z.B. die einzige Frau unter Männern zu sein? Welche Macht- und Schutzmechanismen greifen hier - auf Seiten von Männern wie von Frauen? Welches Image wird transportiert? Welche weiteren Besonderheiten zeigen sich? Und schließlich: Welche spezifischen Herausforderungen und Chancen ergeben sich daraus für den Schutz vor und den angemessenen Umgang mit Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt?

*Maximal 25 Teilnehmer*innen*

Kerstin Schmitt ist Mitarbeiter*in im Projekt FEM POWER an der Hochschule Merseburg sowie freie Rednerin bei „Zeremonien für alle“.

02.10., 11–13 UHR: GESPRÄCHSRUNDE
mit Carmen Irene González Menéndez (online)

#METOO INTERSEKTIONAL – PARALLELEN & VERKNÜPFUNGEN VON RASSISTISCHER & SEXUALISierter DISKRIMINIERUNG

Ist sexualisierte Diskriminierung immer gleich? Welche Rolle spielt Hautfarbe, Herkunft und Sprache bei der geschlechterbezogenen Diskriminierung? Sind ausländische und von Rassismus Betroffene Angehörige der Uni anders (stärker? offener? öfter?) von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt betroffen? Und was heißt das für die Reaktion auf Fälle von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt? Verfügen sie über dieselben Möglichkeiten und begegnen sie denselben Hürden?

Oft werden die Kategorien von Geschlecht und Herkunft als unabhängig betrachtet und Strategien gegen Diskriminierung werden ausschließlich hinsichtlich einer dieser beiden Kategorien entworfen. Dies betrifft sowohl Strategien der Prävention als auch Strategien des Umgangs mit Fällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Mit dem Vorschlag der Intersektionalität verwies Kimberly Crenshaw bereits in den 80er Jahre auf die Verwobenheit von Diskriminierungsmechanismen, und wie diese zum Beispiel in Gesetzen und Richtlinien, oder in der Wissensproduktion verankert sind.

Wir wollen also diskutieren: wie muss Prävention aussehen, wenn sie intersektional informiert ist? Reicht es, Informationen zu übersetzen? Was muss im Fallmanagement beachtet werden, wenn von Rassismus Betroffene sexualisierter Diskriminierung und Gewalt erfahren? Was braucht es, damit sich Betroffene äußern (wollen, können)? Welche neuen Perspektiven und Ressourcen tun sich gegebenenfalls auf? Zusammen wollen wir schauen: Welche spezifischen Herausforderungen und Chancen ergeben sich für den „Schutz vor und den angemessenen Umgang mit Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt“, wenn wir gezielt von Rassismus Betroffenen in den Blick nehmen?

Carmen Irene González Menéndez ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Romanistik der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.

MONTAG

05. OKTOBER

ZWEITAUSEN

DZWANZIG

05.10., 11–13 UHR: WORKSHOP mit Constanze Stutz (online)

SOLIDARISCHE WISSENSCHAFT? EIN WORKSHOP ÜBER AKADEMISCHE HIER- ARCHIEN & SOLIDARISCHE FORMEN IHRER ÜBERWINDUNG

Unsichtbare Barrieren, spürbare Hierarchien und offener Ausschluss – die Formen akademischer Arbeits- und Forschungsverhältnisse haben sich in den letzten Jahren in ihren institutionellen Tiefenstrukturen kaum bewegt und für viele, gerade für Frauen, People of Colour und LBGTIQ*s bedeutet Zugang zum Wissenschaftsbetrieb immer noch Anpassung, Kompromisse und Demütigung.

Dem Workshop geht es daher um eine gemeinsame Entwicklung von Entwürfen für eine Umgestaltung universitärer Arbeitsverhältnisse im Sinne eines solidarischen Miteinanders. Welche Formen, welche Inhalte finden sich zwischen Akademie und Kritik, wenn an die Stelle von entgrenzter Konkurrenz unbedingte Solidarität tritt? Welche Formen solidarischer Wissenschaft erleben und gestalten wir bereits in unserem eigenen Uni-Alltag?

Über eine Aneignung feministischer Praxis der Selbsterfahrung und der Erinnerungsarbeit gibt die Veranstaltung die Möglichkeit zur Reflexion der eigenen Haltungen, Erfahrungen und Praxis und versucht einen Grenzgang zwischen wissenschaftlicher Erkenntnis und Kritik und ihrer praktisch-

politischen Umsetzung hin zu neuen Formen der Solidarität.

*Maximal 25 Teilnehmer*innen*

Constanze Stutz, MA, ist Soziologin und arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der TU Dresden, Lehrstuhl für Makrosoziologie. Sie war langjährige Mitarbeiterin im Projekt FEM POWER an der Hochschule Merseburg und ist weiterhin im Bereich der Geschlechterforschung und Chancengerechtigkeit an Hochschulen tätig.

05.10., WORKSHOPS (vor Ort in Halle, fußläufig vom Steintor-Campus)

PERSÖNLICHE GRENZEN WAHRNEHMEN & SETZEN

„WAR DA WAS?“

13:30–15:30 Uhr mit Tim Weber

In diesem Workshop geht es um persönliche Grenzen und das Wahrnehmen von Grenzüberschreitungen im beruflichen Alltag. Wie setze ich eine Grenze? Wie kann ich die Grenze meines Gegenübers wahrnehmen? Wie kann ich mit gewaltvollen Grenzüberschreitungen umgehen? Alltägliche Beispiele: Mein*e Chef*in versucht immer wieder mit mir zu flirten und respektiert nicht mein „Nein“, nach einem Kommentar gegenüber einem*r Kolleg*in verlässt diese*r den Raum, im Team wird immer wieder über eine*n Kolleg*in getratscht. Ziel des Workshops ist die grundlegende Sensibilisierung für die Grenzen anderer. Die Arbeit im Workshop findet mit Übungen statt.

*Der Workshop ist offen für alle Geschlechter. Maximal 20 Teilnehmer*innen. Veranstaltungsort wird nach Anmeldung bekannt gegeben.*

Tim Weber ist Sozialpädagoge, Trainer und Berater (beides nach dem ATCC Ansatz) und gibt Workshops und Seminare rund um das Thema Konfliktbearbeitung. Er arbeitet freiberuflich und mit der ProzessWerkstatt Leipzig.

„GEHT DAS KLAR?“

16–18 Uhr mit Lena Egerter

In dem Workshop soll es um das Wahrnehmen und kommunizieren persönlicher Grenzen gehen. Im Studien- und Arbeitsalltag begegnet uns das Thema Grenzsetzung oft. Manchmal können wir Erlebtes leichter als Grenzüberschreitung benennen z. B. wenn der Chef mir oder anderen gegenüber sexuelle Anspielungen macht. Es gibt auch Situationen in denen man sich unsicherer fühlt. In einer Arbeitsgruppe verhalten sich Menschen unangenehm und reden schlecht übereinander. Und ich weiß nicht ob ich meinem unguuten Gefühl vertrauen und was ich jetzt tun soll. Das Ziel des Workshops ist das Üben von Wahrnehmungen der eigenen Grenzen. Die Arbeit im Workshop findet mit Übungen statt.

Der Workshop ist offen für FLINT (Frauen, Lesben, inter*, non-binary und trans* Personen). Maximal 12 Teilnehmer*innen. Veranstaltungsort wird nach Anmeldung bekannt gegeben.*

Lena Egerter ist Sozialarbeiterin, Trainerin für transkulturelles Lernen und Konfliktbearbeitung, Koordinatorin des Elterntelefons (Nummer gegen Kummer) und bei der ProzessWerkstatt Leipzig aktiv, einem Kollektiv für Konfliktbearbeitung und Bildungsarbeit.

05.10., 19–21 UHR: THEATER (Saal Puschkinhaus in Halle & online)

GESCHICHTEN AUS DER STADT

Die Performancereihe *Geschichten aus der Stadt* wurde 2015 von vier Theaterpädagoginnen ins Leben gerufen. In fortlaufenden Episoden bearbeiten die Wahlberlinerinnen das Thema weibliche Sexualität, Umgang mit eigenen Rollenbildern, weibliche Solidarität und ein reflektierendes Frauensein. Seither fanden über 20 Aufführungen mit über 2.000 Zuschauenden in Berlin, Hannover und Halle (Saale) sowie auf dem *Fusion Festival* statt.

Das lustvolle Erzählen von intimen Momenten, konkreten sexuellen Handlungen und Begegnungen sind fester Bestand des Performanceformats. Ebenso die offene Reflexion der individuellen Auseinandersetzung mit der eigenen Sexualität und Geschlechterrollen.

Warum ist sexualisierte und sexuelle Gewalt gegen Frauen immer noch salonfähig? Wie und wo erleben wir Geschlechterdiskriminierung? Wie gehen wir mit diesen gewalttätigen Erfahrungen um? Welche Erwartungen an mein Geschlecht möchte ich erfüllen? Und habe ich selbst? Was gefällt mir beim Sex? Wie kann ich es in Worte fassen? Wie kann ich mir selbst einen schönen Orgasmus bereiten? Stören irgendjemanden die Haare an meinen Oberschenkel-Innenseiten? Warum müssen wir immer wieder über den Gebrauch von Kondomen sprechen?

Die Inhalte der inzwischen 10 Episoden sind allesamt biografisch. Sowohl autobiografische Erfahrungen der Performerinnen als auch Geschichten und Erlebnisse, gesammelt im Bekannten- und Zuschauerinnenkreis der Vier, finden in den Aufführungen ihre Bühne.

Keine Frau ist allein mit ihrer Erfahrung, viele teilen gleiche Gedanken und die selben Ängste. Sie von einer Bühne mit Stolz und Lust zu hören, mindert ihre negative Kraft, die Scham und Angst, und verleiht ihnen eine neue Qualität, Solidarität, Kraft und nicht zuletzt Humor. In eben diesem Effekt findet sich die Absicht des Performancekollektivs wieder: Frauengeschichten ihre Stimme zu leihen, sie hörbar zu machen und damit in Verbindung mit den Zuschauenden zu treten und das Sprechen über Sexualität, Geschlecht und damit verbundenen Bedürfnissen möglich zu machen.

*Vor Ort: maximal 70 Teilnehmer*innen*

Konzept und Performance: Ellen Uhrhan, Matin Soofipour, Géraldine Mormin, Karoline Schulze.

Die Veranstaltung findet in Kooperation mit der **Heinrich-Böll-Stiftung Sachsen-Anhalt** statt.

DIENSTAG

06. OKTOBER

ZWEITAUSEN

DZWANZIG

06.10., 9–11 UHR: WORKSHOP mit Anke Märker & Tim Weber (online)

ERSTBERATUNG FÜR BETROFFENE VON SEXUALISierter DISKRIMINIERUNG & GEWALT

Betroffene von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt bringen in eine Erstberatung neben den ggf. belastenden Erlebnissen eine Vielfalt und Komplexität von Emotionen, Verletzlichkeiten und Erwartungen mit. Diesem Gefüge gerecht zu werden, kann für die Beratenden herausfordernd sein. Während es Aufgabe der professionellen Verweisberatung ist, ein niedrighschwelliges erstes Unterstützungsangebot für Betroffene von SDG anzubieten, gilt es auf der non-formalen Ebene vorrangig emotionale Unterstützung zu geben. Im Erstkontakt wird dabei eine wichtige Weiche für den weiteren Beratungsprozess gestellt. Welche Aufgaben und Möglichkeiten haben Beratende in diesem Kontexte und wo sind die Grenzen der ersten Beratung?

Ziel ist es, die betroffene Person von Beginn an gut zu unterstützen – fachlich sowie emotional. Was bedeutet dies konkret? Wie kann dies im Rahmen einer Erstberatung sichergestellt werden? Wie können Betroffene optimal unterstützt werden, wie können Bedarfe identifiziert und gedeckt werden? Wie können Beratende mit den geschilderten Erlebnissen umgehen und sich abgrenzen (Selbstfürsorge)?

Der Workshop richtet sich an mögliche Erstkontaktpersonen für Betroffene von

SDG. Neben Personen, die auf Grund ihrer Funktion / Rollenbeschreibung kontaktiert werden (z.B. Interessensvertretungen / Beauftragte, Beratungs- und Beschwerdestellen) können dies auch Lehrende, Kommiliton*innen oder Kolleg*innen sowie Menschen aus dem persönlichen Umfeld von Betroffenen sein. Im Workshop werden dabei sowohl Themen auf der Ebene der non-formalen Beratung durch z.B. Vertraute als auch auf der Verweisberatung behandelt.

*Maximal 20 Teilnehmer*innen*

Anke Märker ist Diplom-Psychologin und in der Sozial- und Konfliktberatung der Uni Halle tätig. Außerdem ist sie an der Uni Halle die AGG-Beschwerdestelle.

Tim Weber ist Sozialpädagoge, Trainer und Berater (beides nach dem ATCC Ansatz) und gibt Workshops und Seminare rund um das Thema Konfliktbearbeitung. Er arbeitet freiberuflich und mit der Prozesswerkstatt Leipzig.

06.10., 16–18 UHR: ABSCHLUSSGESPRÄCH (in Halle & online)

SAME SAME, BUT DIFFERENT?! INSTITUTIONEN DER WISSENSCHAFT IN ZEITEN VON #METOO

Gespräch mit Mithu M. Sanyal & Sabine Wöller, Moderation: Lyan Escher

Für unseren Abschlussvortrag am 6. Oktober möchten wir gerne den Blick raus aus den Wissenschaftsinstitutionen werfen und sexualisierte Gewalt und Machtverhältnisse im gesamtgesellschaftlichen Kontext fokussieren. Dass Phänomene und Probleme des Wissenschaftsbetriebes Teil gesamtgesellschaftlicher Ungleichheitsverhältnisse und vergeschlechtlichter Machtstrukturen sind, wird die Autorin und Journalistin Mithu Sanyal in einem kurzen inhaltlichen Vortrag darlegen und dabei auch den Fragen nachgehen: Was meint „Nein heißt Nein“ und „Ja heißt Ja“ wirklich, und was bedeutet Konsens? Über Möglichkeiten der Präventionsarbeit und Sensibilisierung spricht sie in einem anschließenden Dialoggespräch mit Sabine Wöller, Projektkoordinatorin der Präventionsstelle Diskriminierung und sexuelle Belästigung der Martin-Luther-Universität. Außerdem laden die Veranstalter*innen der Themenwoche zur gemeinsamen inhaltlichen Reflexion der Workshops und Gesprächsrunden der vergangenen Woche ein.

*Vor Ort: Maximal 50 Teilnehmer*innen
Franckesche Stiftungen, Hörsaal Haus 31*

Dr. Mithu M. Sanyal ist Kulturwissenschaftlerin, Journalistin und Autorin. 2009 erschien ihre Kulturgeschichte des weiblichen Genitals „Vulva“ (Wagenbach), 2016 erschien ihre Debattengeschichte „Vergewaltigung. Aspekte eines Verbrechens“ (Nautilus.)

Sabine Wöller ist in der Präventionsstelle Diskriminierung und sexuelle Belästigung der Universität Halle tätig.

VERANSTALTER*INNEN:



MARTIN-LUTHER-UNIVERSITÄT
HALLE-WITTENBERG

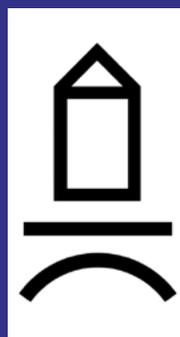
**Präventionsstelle
Diskriminierung und sexuelle Belästigung**
Stabsstelle Vielfalt und Chancengleichheit



Gleichstellungsbüro
Martin-Luther-Universität
Halle-Wittenberg

HOME
HOCHSCHULE
MERSEBURG

University of
Applied Sciences



IN KOOPERATION MIT:

hbs
heinrich böll
stiftung
sachsen-anhalt

**FEM
POWER**



SACHSEN-ANHALT ESF



**KOORDINIERUNGSSTELLE
GENDERFORSCHUNG &
CHANGENGLEICHHEIT
SACHSEN-ANHALT**

AGG
Sachsen-Anhalt

Netzwerkstelle Allgemeines
Gleichbehandlungsgesetz



SACHSEN-ANHALT ESF

lakog
Sachsen-Anhalt

Landeskonferenz der
Gleichstellungsbeauftragten der
Hochschulen & Universitätsklinika



**Studierendenrat der
Martin-Luther-Universität
Halle-Wittenberg**

GEFÖRDERT VON:



SACHSEN-ANHALT

Ministerium für
Justiz und Gleichstellung



GEW



ver.di

Stiftung Rechtsstaat Sachsen-Anhalt e. V.

