Was kann der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen tun?

Wenn Du Diskriminierung wahrnimmst, kannst Du Dich an jedes Arbeitskreismitglied wenden oder über das Arbeitskreisbüro Kontakt aufnehmen.

In einem Beratungsgespräch können wir Handlungsstrategien und Lösungsansätze besprechen. Ein solches Gespräch kann selbstverständlich auch anonym geführt werden, sämtliche Informationen werden dabei vertraulich behandelt. Du entscheidest darüber, wer von deiner Beschwerde oder deinem Anliegen in Kenntnis gesetzt wird.

Weitere Schritte können sein:

- Schlichtungsgespräche mit den beteiligten Personen
- Einleitung eines Anti-Diskriminierungsverfahrens, wie in der antidiskriminatorischen Betriebsvereinbarung der Akademie beschrieben
- Anrufung der Schiedskommission
- Antrag auf Erstellung eines Gutachtens an die Bundes-Gleichbehandlungskommission
- Empfehlung an weitere interne und externe Beratungsstellen

Ebenso kannst du, wenn du Diskriminierung dritter Personen beobachtest, diese auf die Möglichkeit hinweisen, sich an den Arbeitskreis zu wenden.

Weitere Informationen gibt es dazu auf der Arbeitskreis-Homepage, auf direkte Anfrage im Büro oder per E-Mail.

What can the Working Committee on Equal Treatment do?

You should contact a member of the Working Committee or consult the office of the Working Committee, if you experience or notice discrimination.

In a private counselling, we can discuss and develop strategies for action and possible solutions. Such talks can also be held anonymously and all information is treated confidential. You decide who gets informed about your complaint/inquiry.

Further steps include:

- mediation talks with the people involved
- initiating official procedures under the Anti-Discriminatory Employment Agreement
- appeal to the arbitration commission at the Academy
- requesting an evaluation by the Federal Equal Treatment Commission
- advice on possible further internal as well as external counselling/information

In addition, if you witness discrimination against a third person, you should inform her or him about the possibility to consult the Working Committee on Equal Treatment.

If you have further questions, do not hesitate to contact any member of the Working Committee on Equal Treatment or its office.

What and who is the Working Committee on Equal Treatment (Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen)?

The Working Committee on Equal Treatment is responsible for combating discrimination and shall advise and support the university's members and governing bodies in connection with issues relating to equal opportunities and anti-discrimination. We offer information and confidential support for all students and staff members at the Academy. In cases of reasonably suspected acts of discrimination, it is the duty of the Working Committee for Equal Treatment to take action.

The Working Committee is comprised of 12 main and 12 alternate members, including artistic/scientific staff, administrative staff, and students. All members fulfil their duties free from influence by any other governing body of the Academy. The current list of members can be found on our homepage: www.akbild.ac.at/afg

When should you consult the Working Committee on Equal Treatment?

- in cases of discrimination based on gender, (alleged) ethnic origin, skin colour, (dis-)ability, health status, economic status, (religious) beliefs, deviation from a strict gender dichotomy, sexual orientation or age
- in cases of sexual or sexualized harassment
- in cases of mobbing

Regardless of whether you feel discriminated against by a member of staff or other students, you should consult the Working Committee. Also, if you are witness to discrimination against a third person, you should inform her or him about consulting the Working Committee.

Gleichstellung und Anti-Diskriminierung

Information für Studierende

equal treatment and anti-discrimination

information for students

Impressum / Imprint:

Büro des
Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

Office of the
Working Committee on Equal Treatment

Akademie der bildenden Künste Wien
1010 Wien, Schillerplatz 3

Tel.: +43-1-58816-3400
E-Mail: afg@akbild.ac.at
www.akbild.ac.at/afg

] afg [

Wer/Was ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen?

Der Arbeitskreis hat die Aufgabe, Diskriminierungen entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen. Wir bieten Student_innen, Mitarbeiter_innen der Verwaltung und des Lehrpersonals Information, vertrauliche Beratung und Begleitung an und schalten uns bei einem begründeten Verdacht auf Diskriminierung ein.

Der Arbeitskreis hat 12 Mitglieder und 12 Ersatzmitglieder und setzt sich aus künstlerisch-wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, Mitarbeiter_innen des allgemeinen Universitätspersonals und Studierenden zusammen. Die Mitglieder sind weisungsunabhängig. Die aktuellen Mitglieder des Arbeitskreises sind auf unserer Homepage aufgelistet unter: www.akbild.ac.at/afg

Wann wende ich mich an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen?

bei einer Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, (vermeintlicher) Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Gesundheitszustand, ökonomischer Lage, Religion, Weltanschauung, Infragestellung der strikten Geschlechterpolarität, sexueller Orientierung oder Alter

bei sexueller Belästigung und geschlechtsbezogener Belästigung

in Fällen von Mobbing

Unabhängig davon, ob Du Dich als Studierende_r von Lehrpersonal, allgemeinem Universitätspersonal oder Mitstudierenden diskriminiert fühlst, kannst Du Dich an den Arbeitskreis wenden. Ebenso kannst du, wenn du Diskriminierungen dritter Personen beobachtest, diese auf die Möglichkeit hinweisen, sich an den Arbeitskreis zu wenden.

Was heißt Diskriminierung?

Diskriminierung ist die Benachteiligung und effektive Schlechterstellung von Menschen oder Bevölkerungsgruppen – meist Minderheiten – durch Ungleichbehandlungen sowie durch Übergriffe aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, ethnische Herkunft, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung, soziale Gewohnheiten etc. Diskriminierend sind auch Übergriffe wie Bevormundung, Belästigung, Einschüchterung, Beschimpfung, Beleidigung, Entwürdigung.

Zum Beispiel:

ein Professor bevorzugt männliche Studierende – sie bekommen mehr Aufmerksamkeit, mehr Zeit, mehr Förderung

Studentinnen werden bei Prüfungen seitens der Professorin diskriminiert und verbal entmutigt – schwerere Fragestellungen, strengere Benotung, abwertende Äußerungen

Fragen an Bewerberinnen während des Bewerbungsgesprächs nach den Familienverhältnissen, Familienplanung, Kinderbetreuung

Zuschreibung stereotyper Rollenklischees

Ausschluss von Bewerber_innen bzw. Studierenden, die nicht einem bestimmten Alter, einer bestimmten ethnischen Zugehörigkeit, einem bestimmten Schönheitsideal entsprechen

Studierende werden unter dem Vorwand des Sprachproblems ausgeschlossen

Unter sexueller Belästigung sind Handlungen zu verstehen, die insbesondere auf das Geschlecht der betroffenen Person abzielen und von ihr unerwünscht sind und ihre Würde beeinträchtigen

Zum Beispiel:

anzügliche Blicke

schlüpfrige Kommentare

Witze

nachpfeifen

unverschämte „Komplimente“

unwillkommene Aufforderungen zu sexuellen Handlungen

„zufällige“ Berührungen

sexuelle oder sexualisierte Gewalt

Mobbing bedeutet, dass Personen oder Gruppen systematisch geärgert, beleidigt, ausgegrenzt, angefeindet und schikaniert werden. Mobbing kann sowohl unter Studierenden als auch zwischen Universitätsbediensteten und formell untergeordneten Personen auftreten.

Zum Beispiel:

ein_e Professor_in schließt eine Student_in systematisch vom Informationsfluss aus

What does ‘discrimination’ mean?

Discrimination is the act of treating individuals or groups – mostly minorities – less favourably, putting them in a disadvantaged position, as well as attacking, assaulting or harassing them based on gender, ethnic origin, nationality, (religious) beliefs, (dis-)ability, age, sexual orientation, social habits, etc. Additionally, patronizing, intimidating, insulting and degrading are discriminatory behaviour.

For example:

a professor favours male students – they get more attention, more time, more support

female students are discriminated against and verbally discouraged during exams – more difficult questions, stricter grading and/or derogative comments

asking female applicants in a job interview about their martial status, family planning, or child care provisions

ascription of stereotypical role clichés

exclusion of applicants based on their age, ethnic origin, look or appearance

students are excluded under the pretext of supposed ‘language barriers’

Sexual harassment comprises acts that are directed towards a person’s sex or gender, they are considered inappropriate and unwanted by this person and aim at degrading and humiliating her or him.

For example:

leering (or staring)

scabrous comments

sexualized jokes

wolf-whistling

impertinent ‘compliments’

unwelcomed requests for sexual acts

‘coincidental’ touching

sexualized violence

Mobbing is when individuals or groups are systematically annoyed, teased, insulted, excluded, bullied, marginalized or met with hostility. Mobbing may occur between as well as among students and members of staff, irrespective of their hierarchical position.

For example:

a professor excludes a student systematically from information