

Welche Fälle begleitet der Arbeitskreis?

Studierende, Mitarbeitende und Bewerber*innen (um einen Studienplatz oder einen Job an der Akademie) können sich in folgenden Fällen an den Arbeitskreis wenden:

Bei einer Diskriminierung bzw. beim Verdacht auf Diskriminierung aufgrund des **Geschlechts**, der (vermeintlichen) **ethnischen Zugehörigkeit**, der **Religion oder Weltanschauung**, der **sexuellen Orientierung** oder des **Alters**

Bei sexueller und/oder geschlechtsbezogener **Belästigung**

Bei **Benachteiligung** und/oder **Mobbing** aufgrund der oben genannten Diskriminierungsmerkmale

Bei der hausinternen offiziellen **Änderung von (Vor-)Namen und Personenstand** bietet der Arbeitskreis trans, inter* und nicht-binären Mitarbeiter*innen und Studierenden Begleitung und Unterstützung an.

Wenn du/Sie diskriminierende oder benachteiligende Vorfälle beobachtest/beobachten, kannst du dich/können Sie sich ebenfalls an den Arbeitskreis wenden.

Beispiele

Ein Professor macht im Unterricht abwertende Kommentare über Lesben und Schwule. (Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung)

Eine Kollegin weigert sich, eine Trans*mitarbeiterin mit deren richtigen Namen anzusprechen und outet sie somit wiederholt vor anderen. (Diskriminierung aufgrund des Geschlechts)

In which cases can the Equal Opportunities Team support you?

Students, employees and applicants (for a study place or a job at the academy) can contact the Equal Opportunities Team in the following cases:

discrimination or suspected discrimination based on **gender**, (alleged) **ethnicity, religion** or **belief, sexual orientation** or **age**

sexual/sexualized or gender related **harassment**

unequal treatment and / or **mobbing** due to the above-mentioned characteristics of discrimination

In the case of an internal official **change of (first) name and civil status**, the Equal Opportunities Team offers trans, inter* and non-binary employees and students support and counselling.

Likewise, you can contact the Equal Opportunities Team if you witness discrimination against third parties.

Examples

A professor makes derogatory comments about lesbians or gays during class. (Discrimination based on sexual orientation)

A colleague refuses to use the correct name of a trans* person and repeatedly addresses them with the wrong name, thus outing the person in front of others. (Discrimination based on gender)

An applicant is not hired because she is too old and wears a headscarf. (Multiple discrimination based on religion and age)

Eine Bewerberin wird nicht eingestellt, weil sie zu alt ist und Kopftuch trägt. (Mehrfachdiskriminierung aufgrund von Religion und Alter)

Der Vorgesetzte genehmigt ohne nachvollziehbare sachliche Gründe eine Dienstreise oder Fortbildung nicht. (Benachteiligung)

Eine Lehrperson übergeht wiederholt Wortmeldungen einer Studentin und stellt diese vor den anderen Studierenden als „dumm“ und lästig dar. (Abwertung)

Ein Mitarbeiter wird systematisch vom Informationsfluss in der Abteilung ausgeschlossen. (Mobbing)

Anzügliche Blicke, schlüpfrige Kommentare, unangebrachte Witze, Nachpfeifen, unverschämte „Komplimente“, unwillkommene Aufforderungen zu sexuellen Handlungen, „zufällige“ Berührungen etc. (sexuelle Belästigung)

Die betroffene Person alleine hat das Recht, (sexuelle) Belästigung als solche zu benennen und zu definieren, ob das Verhalten einer anderen Person grenzüberschreitend ist!

Rechtliche Grundlagen

UG – Universitätsgesetz 2002, vor allem §§ 42-44

B-GlBG – Bundesgleichbehandlungsgesetz

aBV – antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung der Akademie

Satzung der Akademie der bildenden Künste Wien, insbesondere Gleichstellungsplan (GSP) und Frauenförderungsplan (FFP)

A supervisor does not approve a business trip or training with no justifiable reason. (Unequal treatment)

A professor repeatedly overrides interventions by a student and portrays her as „stupid“ and annoying in front of other students. (Devaluation)

An employee is systematically excluded from the information flow within the department. (Mobbing)

Leering, obscene comments, inappropriate jokes, whistles, outrageous „compliments“, non-consensual requests for sexual acts, „accidental“ physical contact, etc. (Sexual harassment)

Only the affected person has the right to determine what constitutes (sexual) harassment and to define whether the behaviour of another person disrespects their boundaries!

Legal basis of our work

Universities Act 2002

Federal Law on Equal Treatment

Anti-discriminatory agreement of the Academy of Fine Arts Vienna

Statute of the Academy of Fine Arts Vienna, particularly the Equality Plan and the Plan for the Advancement of Women

Wurde ich diskriminiert?

Was kann ich tun, wenn ich Zeug*in von Diskriminierung werde?

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Akademie der bildenden Künste Wien

] afg [**Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen**

begleitet Studierende, Mitarbeiter*innen und Bewerber*innen

bei Diskriminierung, Benachteiligung, Ungleichbehandlung und Belästigung

Where does discrimination begin?

Wo fängt Diskriminierung an?

Equal Opportunities Team Academy of Fine Arts Vienna

] afg [**Equal Opportunities Team**

supports (aspiring) students, employees and applicants

who experience or witness discrimination, unequal treatment and/or harassment

Have I been discriminated against?

What can I do if I witness discrimination?

für dich/Sie da! vertraulich anonym

here for you! confidential anonymous

Wer ist im Arbeitskreis tätig?

Der Arbeitskreis hat 12 Hauptmitglieder und 12 Ersatzmitglieder. Diese sind zum Großteil Mitarbeiter*innen an der Akademie, aber auch Studierende. Die Mitglieder sind weisungsunabhängig. Eine **aktuelle Liste der Mitglieder des Arbeitskreises findet sich online** unter www.akbild.ac.at/afg-mitglieder.

Was sind die Aufgaben des Arbeitskreises?

Der Arbeitskreis hat laut Universitätsgesetz die Aufgabe, Diskriminierungen entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen. Er bietet Informationen, vertrauliche Beratung und Begleitung an. Bei einem begründeten Verdacht auf Diskriminierung muss der Arbeitskreis tätig werden.

Abgesehen von der Beratung und Begleitung im konkreten Diskriminierungsfall bietet der Arbeitskreis auch präventive Beratung für Mitarbeiter*innen in Leitungsfunktionen an. Hier wird besprochen, worauf grundsätzlich geachtet werden sollte, wenn Diskriminierungen im eigenen Verantwortungsbereich auftreten.

Wie läuft eine Beratung ab?

Bei Verdacht auf Diskriminierung von dir/ Ihnen selbst oder anderen, kannst du dich/ können Sie sich entweder direkt an ein Mitglied des Arbeitskreises wenden oder über

Who is part of the Equal Opportunities Team?

The Equal Opportunities team consists 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 online** at www.akbild.ac.at/afg-mitglieder.

What does the Equal Opportunities Team do?

According to the Federal University Act, the Equal Opportunities Team is responsible for combating and preventing discrimination. We advise and support university members and governing bodies on issues relating to equal opportunities and anti-discrimination. In cases of reasonable suspicion of discrimination, it is the duty of the Equal Opportunities Team to take action.

Besides offering confidential counselling and support in specific cases of discrimination, the Equal Opportunities Team also offers preventive advice for employees in leading positions. Here we discuss strategies and best practices of dealing with discrimination occurring in their respective areas of responsibility.

What happens in a counselling session?

If you experience or witness discrimination, do not hesitate to contact a member of the

das Büro Kontakt zum Arbeitskreis aufnehmen – per E-Mail, telefonisch oder auch persönlich zu den Öffnungszeiten des Büros (siehe Website). **Sämtliche Anfragen werden vertraulich, unverbindlich und auf Wunsch auch anonym behandelt.**

Gemeinsam wird zeitnah ein Termin und der Ort für ein erstes Beratungsgespräch vereinbart. Zu diesem kannst du/können Sie eine Vertrauensperson mitnehmen.

Beim ersten Beratungsgespräch wirst du/ werden Sie über den generellen möglichen Handlungsspielraum des Arbeitskreises informiert und es wird gemeinsam besprochen, welche Strategien und Lösungsansätze in deinem/Ihrem konkreten Fall möglich sind.

Handlungen werden nur mit dem Einverständnis der beschwerdeführenden Person gesetzt!

Was kann der Arbeitskreis bei einer Beschwerde tun?

Hier eine Auswahl möglicher Schritte:

Dokumentation der Beschwerde (Ablage im Arbeitskreis-Büro)

Schlichtungsgespräch(e) mit den beteiligten Personen

Einleitung eines akademieinternen Anti-Diskriminierungsverfahrens (siehe antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung)

Empfehlung an weitere interne und externe Beratungsstellen

Achtung: Für manche (rechtlichen) Schritte gibt es Fristen. Melden Sie sich/melde dich daher so rasch wie möglich!

Equal Opportunities Team directly, consult our office staff via e-mail or phone, or drop by during office hours (see website). **All inquiries are treated confidentially, without obligation, and, upon request, anonymously.**

After the initial contact we promptly arrange an appointment for a first undisturbed private counselling session. You can bring a person you trust along to the counselling, if you wish.

In the first counselling session we provide general information about how the Equal Opportunities Team can support you. We discuss possible strategies and approaches to solving the problem which are appropriate to your specific case.

Action is only taken with the consent of the person filing the complaint!

What can the Equal Opportunities Team do in case of a complaint?

Our range of action includes:

documenting of the complaint (archived in our office)

mediating talks between the involved parties

supporting the initiation of the Academy's internal standardised complaint procedure (see anti-discriminatory agreement)

recommending further internal and external counselling centres

Please note: There are strict deadlines for some (legal) steps. Please contact us as soon as possible!

Impressum

] afg [Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Anlaufstelle bei Diskriminierung, Benachteiligung, Ungleichbehandlung und Belästigung

Akademie der bildenden Künste Wien, Ausweichquartier Augasse 2-6, 1090 Wien, Raum D1.9.11

Telefon: +43-1-58816-3400
E-Mail: af_gleichbehandlung@akbild.ac.at
www.akbild.ac.at/afg | aktuelle Büro-Öffnungszeiten siehe Website

Bei Interesse an einer Mitarbeit im Arbeitskreis, wende dich/wenden Sie sich bitte an das AfG-Büro.

für dich/Sie da!
vertraulich
anonym

Herausgeberin:
Akademie der bildenden Künste Wien
Schillerplatz 3, 1010 Wien
Redaktion: Eleonora Ciani, Gilbert Marx, Ruth Orli Moshkovitz, Nicole Suzuki
Layout: Julia Marx

Contact information

] afg [Equal Opportunities Team

We support (aspiring) students, employees and applicants who experience or witness discrimination, unequal treatment and/or harassment.

Academy of Fine Arts Vienna, temporary address: Augasse 2-6, 1090 Vienna, room D1.9.11

Phone: +43-1-58816-3400
E-mail: af_gleichbehandlung@akbild.ac.at
www.akbild.ac.at/afg | see website for our current office hours

If you are interested in becoming a member of the Equal Opportunities Team please contact our office.

here for you!
confidential
anonymous

Credits:
Academy of Fine Arts Vienna
Schillerplatz 3, 1010 Vienna
Editorial team: Eleonora Ciani, Gilbert Marx, Ruth Orli Moshkovitz, Nicole Suzuki
Layout: Julia Marx