

Sexismus im Ingenieurwesen

Teil 1, Freitag

Workshopleitung: Nele & Isabell

Hauptprotokollant: Elena Knoche (TUBAF)

Anwesend:

7. TU Braunschweig: Maike Gebauer, Michael Schlangen, Markus Rojer, Marcel Gäding, Fenja Ahrendt, Amélie Pötzke
12. TU Darmstadt: Erik Sokoll, Pia-Sophie Becks
16. HS Emden/Leer: Sven Ziegahn, Ludger Wessels, Frank Eggers, Mario Equinozio, Anika Janssen, Lea Höll
17. FAU Erlangen – CBI: Saskia Hoeft, Pia Weiner
19. TU Freiberg: Elena Knoche
29. Otto von Guericke Universität Magdeburg: Aiven Timptner
38. Uni Stuttgart – MACH: Fabia Bayer, Jurek Pfaff
39. FH Südwestfalen: Fabian Lazarus

Vorstellungsrunde: Name, Studiengang, wichtigster Gegenstand des Tages

Definition: Was ist Sexismus?

- Definition von Sexismus: Diskriminierung gegenüber Menschen anderen Geschlechts
- ist ein interaktionelles und strukturelles Problem
- kein Einzelfall
- Sexismus besteht nicht nur aus strafwürdigen Verhaltensweisen, viel Sexismus findet unterhalb der öffentlichen Wahrnehmung statt, z.B. als sexualisierte Kommentare

Interaktives Spiel

Kleines Meinungsbild: Kamera an bei Zustimmung, Kamera aus bei Ablehnung

Thesen:

- Ich habe mich mit Sexismus beschäftigt.
- Ich finde, dass in der dt. Arbeitswelt unabhängig vom Geschlecht die gleichen Chancen herrschen.
- Ich finde, dass an meiner Universität Chancengleichheit herrscht.
- Ich habe in meinem Studium bereits Sexismus erlebt, bzw. beobachtet.

- Der prozentuale Anteil von Frauen im MINT-Bereich ist in den vergangenen 10 etwa gleich geblieben. Etwa 10 % der Mitarbeitenden im Bereich Maschinen- und Fahrzeugtechnik sind Frauen.
- Viele verlassen die Branche aufgrund von Sexismus oder Unvereinbarkeit von Familie und Beruf

Black Book of Engineering - Instagramseite von Nele und Isabell

Ziele der Seite: Sichtbarkeit, Erfahrungsberichte, positive Berichterstattung als Inspiration, denn:

- Sexismus im Studium oft nicht bewusst wahrgenommen
- Beim Eintritt ins Berufsleben jedoch an vielen Stellen Hürden gefunden

Fabian Lazarus (FL): wünscht sich eine konkretere Darstellung der Situationen, in denen Sexismus erlebt wurde

Nele: Instagramseite soll diese Erlebnisse konkretisieren und diskriminierende Erlebnisse besser sichtbar machen

FL: Ist es kritisch zu sehen, dass im MINT-Bereich Frauen weniger repräsentiert sind?

Nele: Es besteht ein Zusammenhang zwischen dem Bild der Ingenieursbranche und der geringeren Repräsentation von Frauen

Break-Out-Session (20 Minuten Gruppenarbeit)

Pro Gruppe soll je eine Situation, in welcher Sexismus erlebt wurde, in den Breakouträumen diskutiert werden.

Präsentation der Ergebnisse

Gruppe 1: Nur die Studentinnen wurden in der Vorlesung nach der Drehzahl einer Waschmaschine gefragt

- Frauen für Hausarbeit zuständig gemacht
- Lehrender/Lehrendem deutlich machen, dass alle Anwesenden eine Waschmaschine bedienen können
- FSR könnte Gespräch mit dem/der Professor*in suchen, Sachverhalt klären; darauf aufmerksam machen und Möglichkeit schaffen, Beschwerden anonym entgegenzunehmen

UniStut: Gespräch bringt durchaus etwas, weil oft Bewusstsein bei Lehrenden fehlt

FL: Mut fehlt oft, chauvinistischen Bemerkungen entgegenzutreten

TUDa: kann im Fachbereich angesprochen werden, Professor*innen müssen Codex zur Gleichbehandlung einhalten

FL: Professor*innen sind an der FH sehr gut vernetzt, Vorgehen könnte nichts bringen

TUDa: an höhere Instanz wenden wäre auch möglich, im Zweifel an das Kultusministerium

FHDo: Gespräch suchen, weiterhin versuchen etwas zu ändern, man kann nicht sofort zum Kultusministerium; momentan an der FH etwas die Strukturen eingeschlafen

TUBS: Personen aus verschiedenen Schichten bilden ein Gremium, an welches man sich im Fall von Sexismus wenden kann, besteht aus Mitarbeitenden unterschiedlicher Gruppierungen, Studierende ausgenommen - Beschwerde geht auch anonym

Gruppe 2: Studentin hat Aufgaben in einer Übung vorgerechnet gehabt, wurde von Kommilitonen sexistisch beleidigt und bedrängt, Studentin wehrt sich nicht, sondern spielt Situation herunter

- sexistische Aussagen, Zweifel an den Fähigkeiten aufgrund des Geschlechte
- trotz Abwehr kein Stopp der Übergriffigkeit
- sehr schwierig in dieser Situation adäquat zu reagieren, Schockmoment - umstehende Personen könnten eingreifen
- als Betroffene hätte man Hand wegschlagen oder Ohrfeige geben können; Körperliche Übergriff beenden und nicht auf "Frauenarbeit"-Kommentar eingehen
- Vermeidung durch bessere Aufklärung
- Werbekampagne in der Uni, um auf Sexismus aufmerksam zu machen

FL: fände es gut, wenn es eine Kampagne gäbe, die auf Sexismus aufmerksam macht und sensibilisiert

TUDa: Kampagne existiert, heißt "Achtung", weist auf eine Meldestelle für Betroffene hin

LUH: AStA kümmert sich darum - verbindende Antidiskriminierungsrichtlinie für die gesamte Studierendenschaft, so dass vorgegebene Abläufe klar sind

Gruppe 3: Studentin bewirbt sich bei einer Firma auf einen dualen Bachelor, Abteilungsleiter will keine Frau, weil er dezidiert danach fragt, warum sie überhaupt MB studieren will, bei einem Kommilitonen werden keine solche Fragen gestellt

- Offensichtliche Ungleichbehandlung von Mann und Frau
- Wiederholte Nachfrage ist eine Grenzüberschreitung und sexistisch, ebenfalls die Nachfrage ob sie sich sicher sein
- Annahme, dass eine Frau nicht in die Abteilung aufgenommen würde, ist berechtigt
- Weitere anwesende hätten eingreifen können
- im Nachhinein bei Stellen für Chancengleichheit, Gleichstellungsbeauftragten/m (GSB) melden
- der/die GSB könnte beim Bewerbungsgespräch dabei sein, oder weitere Personen
- Betroffene hätte Situation nicht vermeiden können und ist nicht für Situation verantwortlich

FL: Möglichkeit eines standardisierten Bewerbungsverfahren

Nele: auch auf Gleichverteilung der Geschlechter im Bewerbungsverfahren achten

Gruppe 4: Studentin bleibt mit Kette an der Tür hängen, Professor meint: "nächstes Mal könnte dies mit deinem BH passieren", Zuhörer spielen Situation herunter

- alle wissen, aber keiner reagiert auf sexistische Kommentare
- Wenn keiner lacht, ist die Situation auch nicht lustig

Nele: solche Situationen allgegenwärtig, werden als normal wahrgenommen

Gruppe 5: Studentin wird in Werkstatt eingewiesen, wo an der Wand ein Aktkalender hängt - fragt sich, ob sie auch sexualisiert wird

- sexualisierte Darstellungen des Körpers haben am Arbeitsplatz nichts zu suchen
- Grenzüberschreitung dort, wo sich jemand unwohl fühlt
- direktes Ansprechen wohl schwierig, deswegen an jemanden Höhergestellten wenden - GSB

Gruppe 6: in einer Vorlesung spricht Dozent über die Klimaerwärmung, die auch positive Folgen hätte und zeigt Bilder von Entwicklung Badeanzug -> Bikini, dabei schaut er explizit die einzige weibliche Person

- Witz auf Kosten von Frauen, Frauen sexualisiert
- Reaktion: als Gruppe Kritik anbringen, GSB informieren, als Einzelperson ansprechen, könnte aber zu Problemen führen und negative Auswirkungen auf die Person haben
- Situation vermeiden: Witz unterlassen, wäre nicht nötig gewesen
- Bewusstsein dafür, dass sexistische Bemerkungen unangebracht sind
- Forderungen an Hochschulleitungen/Fakultätsleitungen: gute Möglichkeit schaffen, Kritik und Beschwerden zu äußern, gleich viele Damen- wie Herrentoiletten

FL: Wie soll man mit chauvinistischem "Altherrenhumor" umgehen? einerseits soll nicht moralisiert werden, andererseits wertneutral überbringen, dass das nicht ok ist

KIT: Zeiten ändern sich, deswegen muss das nicht toleriert werden - Ansprechen, dass Folie aus der Präsentation genommen wird

HSKa: in dem Rahmen ist der Witz völlig überflüssig, trägt nicht zur Feststellung bei, dass es den Klimawandel gibt

Best-Practice im MINT-Bereich:

MIT:

- 50% Maschinenbaustudierende weiblich, Bewusstseinskampagne seit den 90er Jahren - klar, dass es Frauen braucht - Erlebnisse weiblicher Studierende in Blogs festgehalten, Sichtbarmachung
- Recruitingprozess: mehr Frauen an das MIT bringen, Stellenausschreibungen offener formuliert, Frauen direkt ansprechen/anrufen
- es geht nicht darum, Frauen zu bevorzugen, sondern überhaupt mehr weibliche Bewerberinnen zu bekommen

FL: Warum so wenig Attraktivität von Maschinenbau für Frauen, während wirtschaftliche oder umweltbezogene Ingenieursstudiengänge für Frauen attraktiver sind?

Nele: Bild des Maschinenbaus geprägt, MIT hat auch 30 Jahre daran gearbeitet dies zu ändern

FEMtech:

- "Aber es gibt keine weibliche Expertin..."
- Datenbank, in der über 2000 Fachfrauen aus unterschiedlichen Fachbereichen, als Projektpartner*innen, Vortragende, Jurymitglieder, Interviewpartner*innen...

Wichtig, Maßnahmen zu ergreifen, um das Problem des Sexismus anzugehen und zu verändern. Stehen offen als Ansprechpartnerinnen, Kollaborationen erwünscht.

Kontaktieren über Instagram (<https://www.instagram.com/black.book.of.engineering/>) oder Email (blackbookofengineering@gmail.com).

Feedbackrunde

FL: wären weitere Workshop an Unis möglich?

Nele: sehr gerne, dies war der erste Workshop der Initiative, gerne bereit an Studierende und Mitarbeitende weiter zu informieren

TUBS: Probleme auf Instagram sehr direkt geschildert, kann Triggernd sein - vielleicht Post so aufbauen, dass erst geswipt werden muss, um den Text direkt zu sehen

LUH: Lobt Aufbau der Break-Out-Session und stellt heraus, dass Empathie für Situationen entsteht, die Nichtdiskriminierten nicht passieren können

HSEL: Findet auch gut, dass Situationen sehr wertfrei geschildert wurden

LUH: Gut, dass Sexismus als Problem nicht zur Diskussion gestellt wurde, sondern gemeinsame Basis bildet

Isabell: Freut sich, dass dies eine gemeinsame Basis findet und dass Problem allgemein aner-

kannt ist - auch aus Situationen, in denen sie sich des Sexismus nicht so bewusst war

KIT: Merkt auch, in wie vielen Situationen geschlechtsdiskriminierende Bemerkungen in der Uni vorkommen - z.B. in seiner heutigen Vorlesung wurde der Impulssatz anhand von 2 Frauen in Bikinis erklärt

FL: Professor zeigt am Beginn der Veranstaltung Verhaltensregeln auf: Frauen sollen im Sommer in Yogapants zur Vorlesung kommen, "nur nicht die Dicken" - Beschwerde beim Dekan war nicht erfolgreich.

UniDuE: freut sich auch, dass Problem des Sexismus anerkannt wird, auch dort an der Universität wird bei Frauenförderung eher daran gedacht, wie Schwangere im Studium unterstützt werden können.

HSEL: Inspiration für die Bachelorarbeit, wie das Studieren an der HSEL für Frauen attraktiver werden könnte.

Wäre es denkbar, ein Statement zum Thema Sexismus zu veröffentlichen?

Dafür wäre es nötig, einen weiteren Workshopslot zu blocken und ein Paper zu formulieren - Soll am Samstag geschehen.

Es soll einen weiteren Diskussionsblock (in Block 5) geben, wo konkret überlegt werden soll, wie und in welcher Form sich zum Thema positioniert wird.

Ende des Workshops (18:20 Uhr)

Teil 2, Samstag

Workshopleitung: Lea Höll (HSEL)

Hauptprotokollant: Elena Knoche (TUBAF)

Anwesend:

7. TU Braunschweig: Tomke Luks, Amélie Pötzke
13. FH Dortmund: Max
14. TU Dresden: Blanka Roßberg
15. Uni Duisburg-Essen: Carolin Burggraf
16. HS Emden/Leer: Lea Höll
19. TU Freiberg: Elena Knoche
23. Uni Hannover: Johannes
24. Karlsruhe Institute of Technology: Jannis Mielcarek
38. Uni Stuttgart – MACH: Jurek Pfaff, Daniel Mages
39. FH Südwestfalen: Fabian

Nele von Blackbook of Engineering

Lea (HSEL): - Aus dem gestrigen Workshop wurde weiterer Gesprächsbedarf festgestellt, Wunsch erwachsen, eine Stellungnahme/Handlungsempfehlung aufzusetzen - Fasst zusammen, was im gestrigen Workshop gemacht wurde und wer Black Book of Engineering ist

Max (FhDo): - Aktueller Vorfall mit sexistischen Kommentaren gegenüber einer Lehrenden, wurde zwar angezeigt gegenüber den zuständigen Stellen, aber entsprechende Handlungsfähigkeit momentan nicht gegeben - Stelle für Gleichstellung soll sich auch um rassistische Übergriffe kümmern - Sieht an der Hochschule weniger Probleme mit Profs, eher Probleme mit Kommilitonen, Studierende fühlen sich unwohl - Hofft, dass der FSR als Ansprechpartner wahrgenommen wird

Welche Institutionen existieren an unseren HS/Unis?

Jannis (KIT): - Stelle für Chancengleichheit am KIT: Verbesserung von Beruf und Familie, Gleichstellung - Bericht über Gendermonitoring, Leitfaden zu sexueller Belästigung - Weiß nicht genau, was man machen kann und an wen man sich wenden muss

Fabian (FHSWF): - Erst neu gewählte*r Gleichstellungsbeauftragte*r der Studierendenschaft, muss erst einmal anlaufen - Bisher Gleichstellungsbeauftragte*r Ansprechperson, wird aber nicht genutzt

Lea (HSEL): - Information zu Vorgehen bei Vorfällen: Findet man nicht, keine Information dazu, kein niedrigschwelliges Angebot

Blanca (TUD): - An der TUD ist die Webseite sehr aktuell, informiert und es gibt ein Gleichstellungskonzept, auch Studis im Senat sind hinterher

Tomke (TUBS): - Extra Anlaufstelle bei Übergriffen, anonym

Lea (HSEL): - anonyme Beschwerdestelle gibt es an der HSEL nicht, würde so etwas unterstützen

Jurek (UniStutt MACH): - Verfügbarkeit ist ein Problem, auf der Webseite steht quasi, dass Mitarbeiter*innen nicht erreichbar sind -schlägt vor, einen Livechat einzurichten

Lea: -Nur durch Corona so?

Jurek (UniStutt MACH): auf der webseite jetzt nur wegen Corona nicht erreichbar

Max (FhDo): - Anonyme Beschwerde über ein Google Docs-Dokument - zwar keine Rückfragen möglich, aber - AStA Referat für Diversität & Familie. Aber die Webseite ist eine Katastrophe und ich brauchte ne halbe Stunde um die Ansprechpartnerinnen der Fachbereiche zu finden

Lea: - Möchte nicht eine halbe Stunde nach Ansprechstelle suchen

Max: - Berichtet von persönlichen Befindlichkeiten ggü. GSB, die dazu führen, dass betroffene sich nicht melden

Lea: - Chancengleichheit in den Hochschulgesetzen festgelegt: in Niedersachsen: Beseitigung bestehender Nachteile durch den/die GSB - Beschwerde jedoch ein komplizierter Prozess, Thema im Studienalltag nicht besonders präsent - Vorschlag: jede HS/Uni macht eine Zusammenstellung, um eine Übersicht zu bekommen, an wen man sich wendet, wie der Ablauf einer Beschwerde wäre und welche Richtlinien gelten - soll im Alltag präsent werden

Jurek (UniStutt MACH): - Thema soll auf Instagram umfangreich dargestellt werden - Thema soll Regelmäßigkeit bekommen, um Hürden abzubauen Und hier die Seite vom Gleichstellungsreferat: <https://www.uni-stuttgart.de/universitaet/organisation/leitung/stabsstellen/gleichstellungsreferat/>

Lea: - Sichtbarmachung sehr wichtig - Wurden denn schon Anfragen an die Fachschaft gestellt?

Max: - Einmal passiert, dass sich jemand an die Fachschaft wendet - Regelmäßige Information darüber wichtig, damit alle das mitbekommen

Lea: - Geht ihr Richtlinien/Ordnungen mit den neuen Anwäter*innen durch?

Max: - Eher nein, vielleicht Netiquette einführen; Professoren eher nicht dafür aktivierbar

Johannes (LUH): - Genderkommission; entschließt konkrete Maßnahmen zur Gleichstellung, besteht aus Personen verschiedener Gruppierungen - Erstis in Kleingruppen an die Unilandschaft herangeführt, auch GSB dabei

Lea: - Gleichstellungsreferat eher als "nervig" angesehen, die regelmäßig Emails schreiben - Wünscht sich, dass diese Arbeit in ein anderes Licht gerückt wird - Ideen: -anonymer Livechat - Google Docs (anonyme Eintragung) - Beiträge auf Social Media - Gemeinsame Kommission mit Professor*innen

-Sammlung der Stellen an den verschiedenen HS/Unis in einer Liste

Max: Seite der HS nur für deren Studierende zugänglich

Seiten der Gleichstellungsbeauftragungen der Unis/HS (unvollständig)

1. [FH Aachen – LuR = FHAa\(LuR\)](#)
2. [FH Aachen – Maschinenbau = FHAa\(MB\)](#)
3. [RWTH Aachen = RWTH](#)
4. [TU Berlin = TUB](#)
5. [HS Bochum = HSBo](#)
6. Ruhr Universität Bochum = RUB
7. TU Braunschweig = TUBS
8. TU Chemnitz = TUCh
9. Hochschule Coburg = HSCo
10. TU Cottbus = B-TU
11. HS Darmstadt = HSDa
12. TU Darmstadt = TUDa
13. FH Dortmund =FHDo
14. [TU Dresden = TUD](#)
15. Uni Duisburg-Essen = UniDuE
16. HS Emden/Leer = HSEL
17. FAU Erlangen – CBI = FAU(CBI)
18. FAU Erlangen Maschinenbau = FAU(MB)
19. [TU Freiberg =TUBAF](#)
20. TU Hamburg Harburg = TUHH
21. HAW Hamburg = HAW
22. Hochschule Hannover = HSH
23. [Uni Hannover = LUH](#)
24. Karlsruhe Institute of Technology = KIT [#1](#), [#2](#), [#3](#)
25. Uni Kassel = UniKa
26. HS Kempten = HSKe
27. TU Kaiserslautern = TUKI
28. TH Lübeck = THL
29. Otto von Guericke Universität Magdeburg = OvGU
30. TH Mittelhessen = THM
31. Hochschule München = HM
32. TU München – LRG = TUM(LRG)
33. TU München – Maschinenwesen = TUM(MW)
34. HS Ostwestfalen Lippe = HSOWL
35. Uni Paderborn = UniPb
36. OTH Regensburg = OTH
37. Uni Stuttgart – Flurus = UniStut(Flurus)
38. Uni Stuttgart – MACH = UniStut(MACH)
39. [FH Südwestfalen = FHSWF](#)
40. TU Ilmenau = TUI
41. HS RheinMain = HSRM
42. HS Karlsruhe = HSKa

Wie soll die Ausarbeitung aus dem Workshop aussehen?

Elena (TUBAF): Eher ein Handlungsleitfaden als ein Positionspapier, kann konkret in die Fachschaftsarbeit mitgenommen werden.

Jannis (KIT): Schlägt Sammlung von Vorschlägen in Form eines Leitfadens vor.

Tomke (TU BS): Auf der eigenen Webseite die Verlinkung zu Anlaufstellen übersichtlich gestalten.

Max (FHDo): Auf der FaTaMa gab es historisch immer Workshops zu Frauen im Ingenieurwesen, auch Sexismus oft ein Thema. In Aachen wurde ein Positionspapier sehr kontrovers diskutiert. Jetzt Verbesserung der Diskussionskultur festgestellt.

Lea (HSEL): Bevorzugt auch Leitfaden, den alle mit in die Fachschaftsarbeit nehmen können

Erarbeitung eines Leitfadens

Lea: Sexismus definieren.

Tomke: Auch vermeintlich kleine Situationen sollen herausgestellt werden, Sensibilisierung soll stattfinden.

Lea: Welche Möglichkeiten der Sensibilisierung bestehen?

Fabian: Auf Veranstaltungen sagen, dass man Ansprechpartner ist und sich mit dem Thema auskennt - eine Person in der Fachschaft soll sich mit dem Thema tiefer beschäftigen

Lea: Gleichstellungseinrichtungen der Hochschule kennen und sichtbar machen:

1. innerhalb der Fachschaft
2. für die Studierenden

Tomke: Auf der Webseite das Thema präsent machen

Lea: Prozessvisualisierung - was ist die Vorgehensweise, wenn ein Problem besteht? z.B. Übersicht im Büro hängen haben.

Tomke: Ansprechen der GSB, auch nach deren Vorschlägen fragen.

Nele: Ist an der TUD während des Studiums nie darauf gekommen, irgendeinen Vorfall zu melden - es reicht nicht, das auf einer Webseite zu haben. Findet gut, dass Prozess visualisiert wird und schlägt vor, auch Situationen zu benennen, die gemeldet werden können.

Lea: Beispiele aufzeigen, für das Thema sensibilisieren, "das könnt ihr melden"

Fabian: Bei ihm ist der offizielle Prozess einer Beschwerde, sich direkt an den/die Rektor*in zu wenden - genaues Gegenteil von niedrigschwellig.

Max: Vielleicht auch Hürde, weil man glaubt, dass es gar nichts bringt.

Lea: Vielleicht Möglichkeit schaffen, wo Beschwerden gesammelt werden können. Fachschaften mehr für die Sensibilisierung einsetzen.

Jannis: Leitfaden bezüglich der Beschwerde bei sexueller Belästigung - dort ist ein Beschwerdeweg aufgezeichnet.

Jurek: In wessen Namen wird eine Meldung denn gemacht, anonyme Meldung könnte keine Konsequenzen nach sich ziehen, Anonymität aber wichtig, weil man ja nicht benachteiligt werden will - statt dessen im Namen der Fachschaft Beschwerden einreichen?

Jannis: Beschwerde muss nicht als Einzelperson eingereicht werden - Anlaufstelle für Chancengleichheit soll Vertrauensperson darstellen, Beschwerde wird anonym behandelt - geht aber auch davon aus, dass es über andere Vertrauenspersonen eingereicht werden kann.

Jurek: Fände es schön, wenn nicht nur Werbung gemacht wird, sondern die Fachschaft auch helfen kann und sagen kann "Wir helfen euch", will Betroffenen den bürokratischen Aufwand abnehmen/verringern.

Lea: Kontakt zu Gleichstellungsstellen, um zu wissen wie Beschwerde abläuft - Vorschlag: Fachschaft stellt Beauftragte*n zu diesem Thema.

Max: Fachschaft hat eher einen "Partyruf". Vielleicht wird es schwierig, Leute für dieses Thema zu begeistern.

Lea: Wie nennen wir die Zuständigkeit?. - Referat, Ansprechperson

Jurek: Schwierigkeiten der Betroffenen, die Situation in Worte zu fassen - erst einmal Formulierungshilfe (wie ein Codesystem), um nach Hilfe zu fragen, was nicht triggernd ist.

Max: Handzeichen für Betroffene häuslicher Gewalt.

Lea: Auf die bereits existierenden Hilfen aufmerksam machen.

Jannis: Awareness-Team bei Veranstaltungen, die darauf aufmerksam machen, was gemacht werden kann.

Soll konkret formuliert werden, was gemeldet werden soll?

Tomke: Strukturelle Unterschiede der Universitäten sehr groß, Fachschaften sollen das eher selbst ausarbeiten.

Lea: Definition, dessen, was man melden muss in den Handlungsleitfaden? Definition von Sexismus?

Nele:

Definition von Sexismus: Human Rights Channel von der UN, Rosa-Luxemburg-Institut, Brockhaus-Definition.

Empfiehl [Broschüre](#) vom Rosa-Luxemburg-Institut

Lea: Soll definition übernommen werden?

Jannis: Ja

Nele: Darauf aufmerksam machen, dass nicht nur die Betroffenen sich gegen diese Situation wehren sollen, sondern auch alle Anwesenden sich wehren können oder eingreifen können. Vielleicht auch Seite des Blackbook of Engineering einbinden, um Beispiele zu geben.

Fabian: Vielleicht auf die Fälle definieren, in denen der FSR nicht mehr helfen kann.

Jannis: Nicht sagen, wo Fachschaft nicht mehr zuständig, sondern wo andere professionelle Hilfe gesucht werden muss.

Max: Findet wichtig, dass ein Feedback erfolgt, wenn der Fall an andere Stellen weitergegeben wird - Nachhaken, aber auch Ergebnis einfordern. Bemerkungen können im Kontext anders aufgefasst werden, deswegen Thema entsprechend dem persönlichen Befinden ernst nehmen - hat aber gute Erfahrungen in der eigenen Fachschaft.

Lea: Unsere Sensibilisierung ist wichtig, um andere Personen ernst zu nehmen.
Formuliert Dokument aus bis zum Abschlussplenum.

Nele: Bietet Hilfe an, wenn das Thema in die Unis getragen werden soll. Stehen als Ansprechpartner*innen jederzeit zu Verfügung.

Max: Bald auch Elektrotechnik-BuFaTa, das Thema könnte dort auch ankommen.

Jurek: Bedankt sich bei Lea für die Leitung und bei Nele für die Expertise. Schlägt eine Akronym/Namen für das Dokument vor, um eine gemeinsame Basis zu finden.

Max: Vorschlag #MINTtoo

Lea: Vorschlag "FaTaMa stops sexism".

Nele: in diesem Kontext oft der Hashtag #sayit verwendet.