

LARA

FACHSTELLE
GEGEN SEXUALISIERTE GEWALT
AN FRAUEN*

Sexualisierte Gewalt/Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz

Frauenversammlung am 12. Oktober 2023

Lidia Jedrych

1. LARA e.V: Vorstellung

Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt an Frauen*, trans*, inter* und nicht-binären Personen

1. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) - Definition - Formen - Fakten - Folgen

1. Was tun bei sexueller Belästigung?

Betroffene Person - Arbeitgeber*in - Beschwerdestelle - Kolleg*in

1. Vorstellung LARA - Fachstelle

- Zielgruppe: von sexualisierter Gewalt betroffene Frauen*, trans*, inter* und nicht-binäre Personen ab dem 14. Lebensjahr, Angehörige/Bezugspersonen und Fachkräfte
- Persönliche, telefonische und Online-Beratung, Krisenberatung
- Hotline: Mo-Fr, 9-18 Uhr
- Gruppenangebote
- Psychosoziale Prozessbegleitung und kostenlose Rechtsberatung (Strafrecht)
- Keine Beratung von Täter*innen
- Kostenlos und auf Wunsch anonym
- Fortbildung, Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzungs- und Gremienarbeit

2. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (AGG)

Definition - Formen - Fakten - Folgen

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

§ 1 AGG:

„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen

- (...) ethnischer Herkunft
- des Geschlechts,
- der Religion oder der Weltanschauung,
- einer Behinderung,
- des Alters
- oder der sexuellen Identität

zu verhindern oder zu beseitigen“

Definition Sexuelle Belästigung

Eine sexuelle Belästigung ist ein **unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten**, z. B.:

- Unerwünschte sexuelle Handlungen oder Aufforderung dazu
- Sexuell bestimmte körperliche Berührungen
- Bemerkungen mit sexuellen Inhalt
- Unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen

Die unerwünschten Handlungen zielen auf **Verletzung der Würde** der betroffenen Person „...insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnet Umfeld geschaffen wird“.

§ 3, Abs. 4 AGG

Formen der Diskriminierung

- **Verbale** Kommunikation mit sexualisierten Kontext
- Gesten und weitere **nonverbale** Kommunikation mit sexualisierten Kontext
- Zeigen/Aufhängen von pornographischen oder sexistischen Bildern oder ihre digitale Verbreitung
- **Körperliche** Berührungen mit sexualisierten Kontext
- Mobbing
- Stalking
- Strafrechtliche Handlungen

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Grundsätzliches

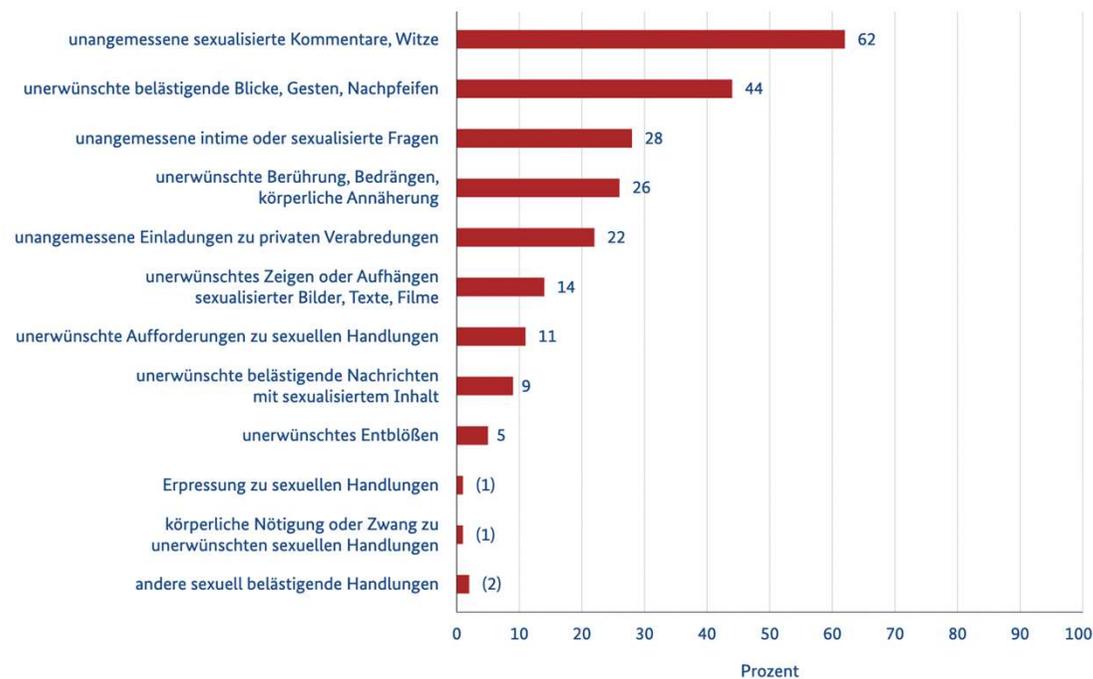
- Jede Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ist verboten (anders in anderen Lebensbereichen)
- Gesetzlich sind nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) alle Arbeitgeber*innen verpflichtet, eine betriebsinterne Beschwerdestelle einzurichten und darüber zu informieren.
- Grundsätzlich kann sexuelle Belästigung in allen Branchen stattfinden, aber die Bereiche im Gesundheits- und Sozialwesen sind am stärksten betroffen (29%), gefolgt vom verarbeitenden Gewerbe (11%) und Handel (12%) (Studie ADS 2018/2029)
- Sexuelle Belästigung im Gesundheits- und Sozialwesen ist kein „Berufsrisiko“.

- 9 % (jede 11. erwerbstätige Person) betroffen
- **Frauen erleben deutlich häufiger** sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als Männer: 13 % der Frauen und 5 % der Männer.
- **Einmalige Fälle sind selten:** 83 % der Befragten erlebten mehr als ein Mal sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.
- Sexuelle Belästigung wird als erniedrigend, belastend oder sogar bedrohlich erlebt.
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz schadet den betroffenen Personen und den Betrieben: deutlich geringere Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz, z. T. stärker gesundheitlich beeinträchtigt und weniger positive Beziehungen zu Vorgesetzten.
- **Belästigende Personen: mehrheitlich männliche Personen (82 %):**
 - Weibliche Personen nannten zu 98 % ausschließlich oder überwiegend männliche Täter
 - Männliche Personen nannten zu 46 % ausschließlich oder überwiegend weibliche Täterinnen

Ergebnisse

Studie der ADS 2018/2019

Erlebte Formen / Handlungen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Basis: Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n = 141)



Anmerkung: Zahlen in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist; Mehrfachnennungen möglich. Die Darstellung entspricht Abbildung 2 der Studie.

Abb. aus: Studie „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention“. ADS Oktober 2019

Folgen von sexueller Belästigung

Folgen von sexueller Belästigung können kurz- und langandauernd sein, sowie sich psychisch und physisch auswirken:

- Ärger, Gereiztheit und Aggression,
- Schlaflosigkeit, Migräne, Magenschmerzen,
- Scham- und Schuldgefühle,
- Angst, Hilflosigkeit und Ohnmacht,
- Minderwertigkeitsgefühle und Verlust des Selbstvertrauens,
- Konzentrationsschwierigkeiten, Angstzustände, Depression und Panikattacken,
- Arbeitsunfähigkeit.

3. Was tun bei sexueller Belästigung?

Betroffene Person - Arbeitgeber*in - Beschwerdestelle - Kolleg*in

Was tun? – Betroffene Person

Die belästigende Person/Gewalt ausübende Person stoppen:

- Sagen Sie klar, dass Sie dieses Verhalten nicht wünschen und nicht tolerieren!
- Wenn das nicht ausreicht, drohen Sie sich an die zuständige Stelle zu wenden,
- Einen Brief an die Gewalt ausübende Person schreiben (Kopie des Briefes behalten): klare Worte
- Gedächtnisprotokoll/Dokumentation mit Datum, Uhrzeit, Ablauf,
- Kolleg*in oder Vertrauensperson ansprechen,
- Meldung an die interne Beschwerdestelle oder Arbeitgeber*in,
- Fachberatungsstelle kontaktieren.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Unterstützung für Betroffene

- **Antidiskriminierungsstelle** des Bundes (ADS)
 - Kostenlose juristische Erstberatung
 - Unterstützung bei gütlicher Beilegung
- **LADG-Ombudsstelle** des Landes Berlin (Berliner Landes-Antidiskriminierungsgesetz) in Fällen von Diskriminierung durch Behörden und andere Einrichtungen des Landes
 - Kostenfreie Unterstützung bei der Durchsetzung der Rechte
- **LARA** – Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt an Frauen*
 - Psychosoziale Beratung
 - Kostenlose Rechtsberatung (Strafrecht)
- **Tauwetter e. V.**, Anlaufstelle für Männer*
 - Psychosoziale Beratung
- **Mut** - Traumahilfe für Männer*
 - Psychosoziale Beratung

Was tun? – Arbeitgeber*in

- Einrichtung einer Beschwerdestelle, ihre Bekanntmachung und ihres Umgangs mit Beschwerden
- Qualifikation der Ansprechpersonen, z. B. in Mediation
- Interne Schulungen von Führungskräften, Mitarbeiter*innen, Ehrenamtlichen, Praktikant*innen etc.
- Klare Haltung gegen jede Form von Diskriminierung und sexuelle Belästigung
- Information über die Beschwerdestelle im Vorstellungsgespräch und Betriebsvereinbarung als Teil des Arbeitsvertrages

Was tun? – Beschwerdestelle

- Transparentes Vorgehen: betroffene Person wird über alle Schritte informiert und alle Schritte erfordern ihre Zustimmung - ohne Auftrag kein Handeln,
- Vertraulichkeit und Stillschweigen der Beschwerdestelle,
- Betroffene Person kann sich „nur“ beraten lassen ohne dass weitere Schritte eingeleitet werden,
- Keine Nachteile bei Kontaktaufnahme zur Beschwerdestelle,
- Beschwerdestelle kann Maßnahmen vorschlagen.

Was tun? – Kolleg*innen

- Beziehen Sie klare Position bei diskriminierenden, belästigenden, sexistischen Äußerungen!
- Unterstützung der betroffenen Person anbieten:
 - Sprechen Sie die Person an, wenn Sie denken, dass sie belästigt wird,
 - Bieten Sie Ihre Hilfe an, z. B. als Zeug*in oder als Begleitung,
 - Ermutigen sie die Person sich zu wehren,
 - **Unternehmen Sie nichts gegen den Willen der Person.**

LARA

FACHSTELLE
GEGEN SEXUALISIERTE GEWALT
AN FRAUEN*

Vielen Dank

