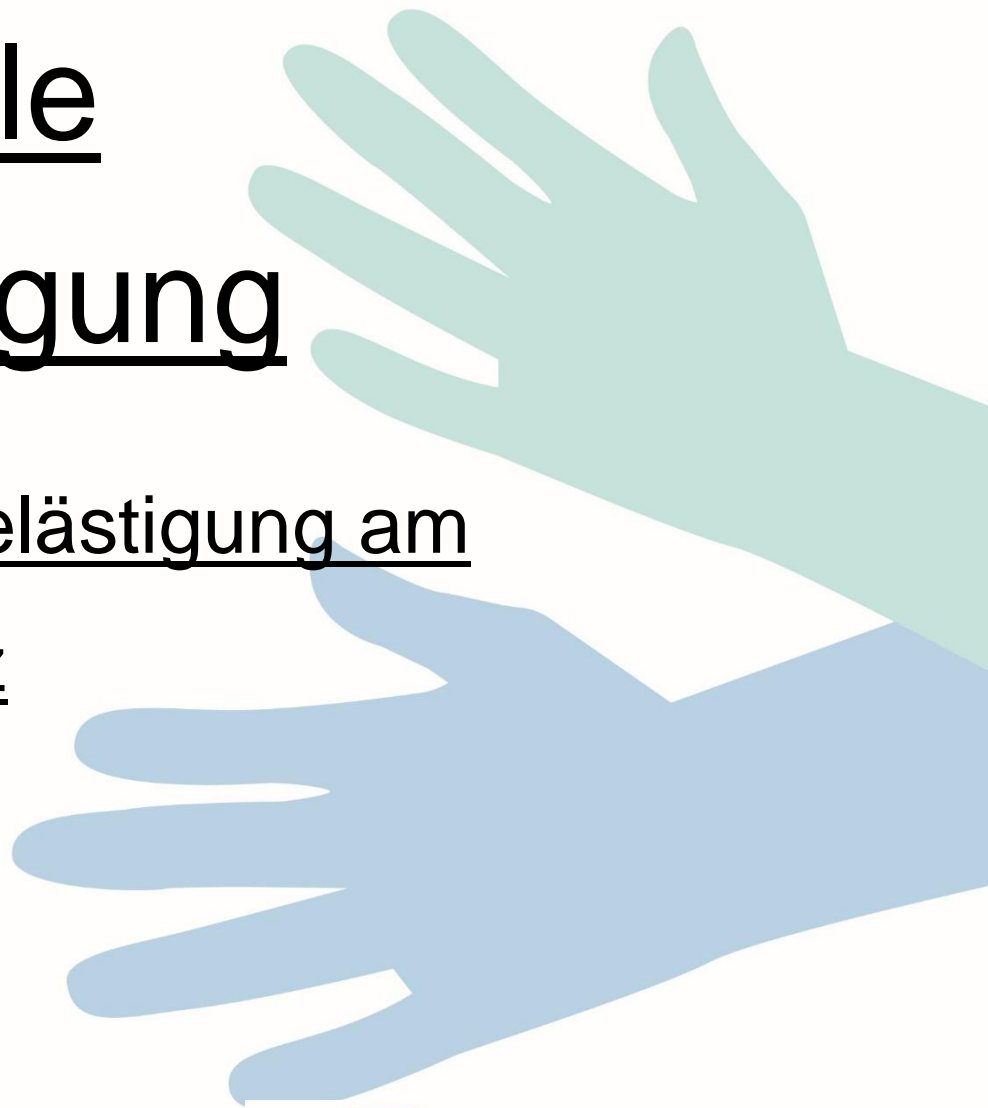


Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung am
Arbeitsplatz

Fact Sheet




EUROPÄISCHE CHARTA
ZUR GLEICHSTELLUNG
VON FRAUEN
UND MÄNNERN

Rechtliche Vorgaben aus der Istanbul-Konvention

Artikel 40 | Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention).

Sexuelle Belästigung

Die Vertragsparteien treffen die erforderlichen gesetzgeberischen oder sonstigen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass jede Form von ungewolltem sexuell bestimmtem verbalem, nonverbalen oder körperlichem Verhalten mit dem Zweck oder der Folge, die Würde einer Person zu verletzen, insbesondere wenn dadurch ein Umfeld der Einschüchterung, Feindseligkeit, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung geschaffen wird, strafrechtlichen oder sonstigen rechtlichen Sanktionen unterliegt.

Rechtliche Vorgaben aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet ausdrücklich sexuelle Belästigung. Laut AGG handelt es sich dabei um sexuell bestimmtes Verhalten, das die Würde der betroffenen Person verletzt.

Konkret verboten sind:

- „unerwünschte sexuelle Handlungen“ wie bedrängende körperliche Nähe, die ein Kollege oder Kunde zu Ihnen sucht
- „die Aufforderung zu unerwünschten sexuellen Handlungen“ wie „Setz dich auf meinen Schoß!“
- „sexuell bestimmte körperliche Berührungen“, dazu zählen (scheinbar zufällige) Berührungen von Brust oder Po oder unerwünschte Nackenmassagen
- „Bemerkungen sexuellen Inhalts“ wie zum Beispiel obszöne Witze oder sexuelle Anspielungen
- „unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen“, wie pornographische Magazine auf dem Schreibtisch oder Nacktfotos an den Wänden¹

Zahlen | Daten | Fakten

Sexuelle Belästigung

Zu sexueller Belästigung gehören zum Beispiel taxierende Blicke, Pfiffe, Bemerkungen über die Figur/das Aussehen, obszöne Witze, „zufällige“ Berührungen sowie Angrapschen insbesondere an Brust und Po.

Laut einer bundesdeutschen Repräsentativstudie haben 60 % aller Frauen in Deutschland im Lauf ihres Lebens mindestens eine Form von sexueller Belästigung erlebt.

Sexuelle Belästigung kann im öffentlichen Raum, in der Schule, am Arbeitsplatz, in Verkehrsmitteln, auf der Straße oder auch in der eigenen Wohnung stattfinden.

Jede Frau und jedes Mädchen kann von sexueller Belästigung betroffen sein.

Viele Formen sexueller Belästigung sind so alltäglich, dass sie vielen Menschen als „normal“ und „typisch männliches“ Verhalten erscheinen. Entscheidend ist jedoch, dass sich die betroffene Frau bzw. das betroffene Mädchen in dieser Situation höchst unwohl fühlt.

Frauen und Mädchen haben ein Recht darauf, dass ihre persönlichen Grenzen respektiert werden.

Neben den genannten Beispielen können sich Frauen auch durch das Zeigen erniedrigender pornografischer Darstellungen belästigt fühlen. Auch „Verehrer“ oder abgewiesene Freunde, die Frauen oder Mädchen mit „Liebesbeweisen“ traktieren oder sie verfolgen, überschreiten die Grenze zur Belästigung oder Bedrohung (siehe auch Stalking).²

¹ Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Geschlecht/sexuelle_Belaestigung/sexBelaestigung_node.html. Download 04.02.2020

² Quelle: Bundesverband Frauennotrufe und Frauenberatungsstellen (bff). <https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/was-ist-das-208.html>. Download: 04.02.2020

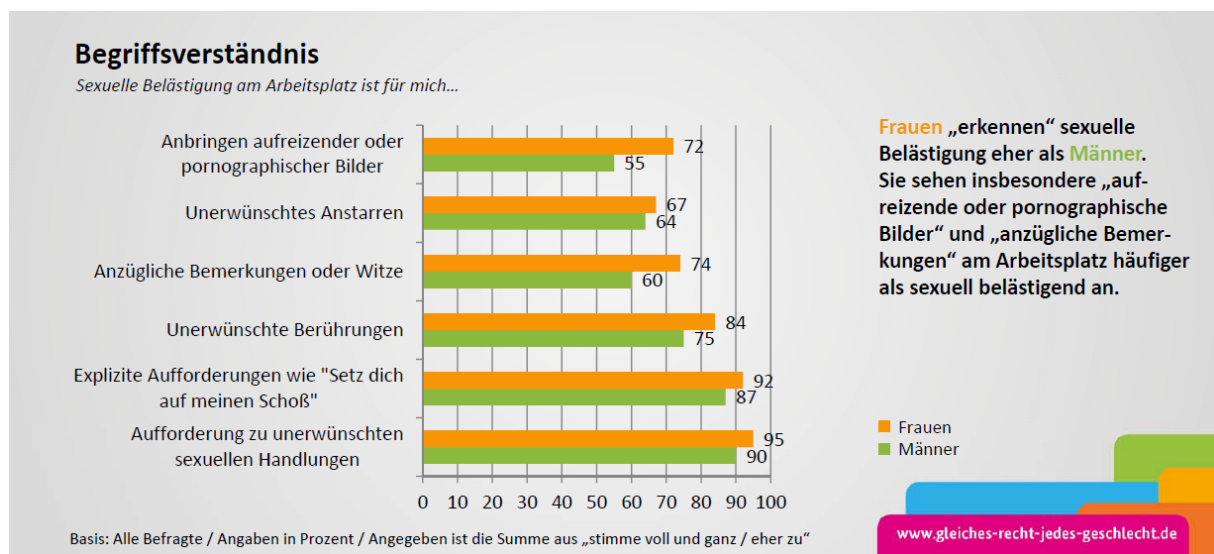
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in Deutschland hat sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz schon einmal erlebt oder beobachtet - über ihre Rechte sind viele aber nur unzureichend informiert.

81 % wissen nicht, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, sie aktiv vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen.

Und mehr als 70 % kennen zu dem Thema auch keine präsenste Ansprechperson in ihrem Betrieb. Das sind die wichtigsten Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage, die die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum Auftakt des Themenjahrs "Gleiches Recht. Jedes Geschlecht." im Jahr 2015 vorgestellt hat.³

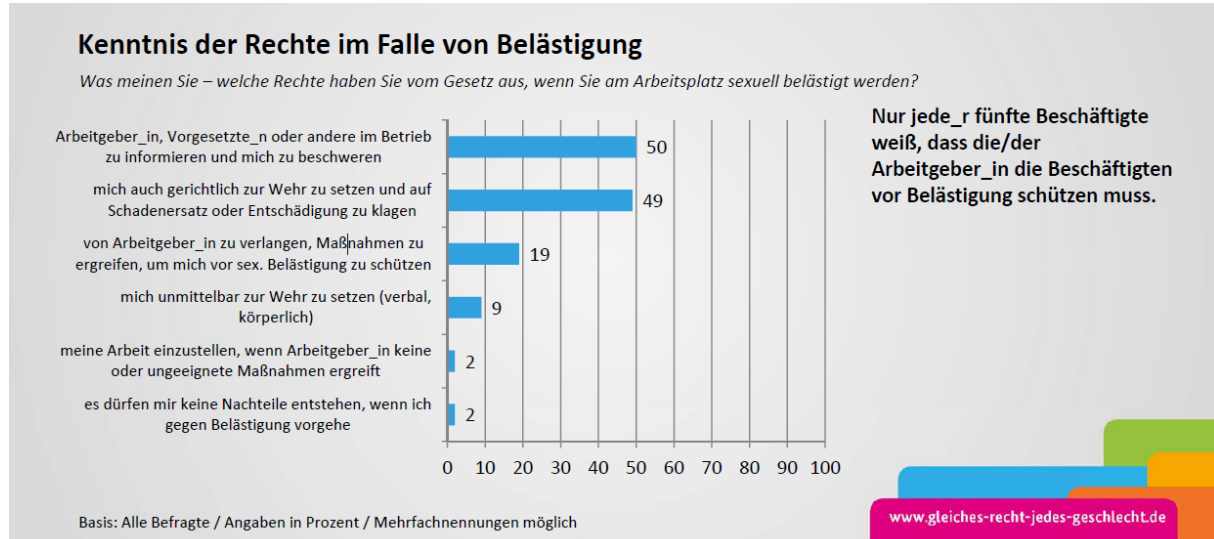
Eine im Rahmen der Umfrage erhobene, nicht repräsentative Stichprobe unter mehr als 600 Personalverantwortlichen und Betriebsräten öffentlicher und privater Unternehmen weist auf deutliche Wissensdefizite bei sexueller Belästigung hin. So wussten 60 % der Befragten auf Nachfrage nichts Konkretes darüber zu benennen, was in ihren Häusern zum Schutz vor sexueller Belästigung unternommen wird.⁴



Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Geschlecht/sexuelle_Belaestigung/sexBelaestigung_node.html. Download 04.02.2020

³ Zielpopulation: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen und Männer im Alter ab 15 Jahren, in Privathaushalten. N= 1.002 Interviews. Befragungszeitraum 28. November 2014 bis 2. Januar 2015

⁴ Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Geschlecht/sexuelle_Belaestigung/sexBelaestigung_node.html. Download 04.02.2020



Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Geschlecht/sexuelle_Belaestigung/sexBelaestigung_node.html. Download 04.02.2020

Folgen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann, wie auch andere Formen von Gewalt, weitreichende und nachhaltige körperliche, psychische und ökonomische Folgen haben. Hinzu können spezifische Folgen durch den Arbeitskontext kommen.

Häufige direkte Reaktionen auf Belästigung am Arbeitsplatz sind z.B. Ekelgefühle, Empörung und Wut, Erstarrung, Verunsicherung und Rückzug. Dem ersten Schreck folgen Gefühle von Ohnmacht, Hilflosigkeit und Ausgeliefertsein. Hinzu kommen vielfach Selbstzweifel und Schuldgefühle, z.B. sich möglicherweise falsch verhalten zu haben, sich nicht hinreichend gewehrt zu haben oder „überzogen“ reagiert zu haben. Viele Frauen (red. Anmerkung: Auch Männer und queere Menschen können betroffen sein) schweigen aufgrund dieser Schamgefühle über die Tat.

Für viele betroffene Frauen (red. Anmerkung: Dies gilt auch Männer und queere Menschen) stellt die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eine erhebliche Belastung dar, die sich auch negativ auf ihre Leistungsfähigkeit auswirkt.

Nicht selten stellen sie Anträge auf Versetzung – obwohl das eigentlich nicht ihr Wunsch ist. Sie kündigen, geben ihren erlernten Beruf auf oder brechen ihre Karriere ab, sodass längerfristige Folgen auch Arbeitslosigkeit bis hin zur Arbeitsunfähigkeit sein können.

Das Ausmaß und die Folgen sexueller Belästigung mindern insgesamt die Chancen von Frauen (red. Anmerkung: Dies gilt auch Männer und queere Menschen) im Berufsleben.⁵

⁵ Quelle: Vgl. hierzu Bundesverband Frauennotrufe und Frauenberatungsstellen (bff). <https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/folgen-200.html> Download 04.02.2020

Fachbeiräte, Arbeitskreise, Netzwerke in Pforzheim Enzkreis (Auswahl)

„sePia“-Projekt von pro familia Pforzheim: Neues betriebliches Informations-, Schulungs- und Begleitangebot im Rahmen gesetzlicher Vorgaben

Laut einer Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat über die Hälfte aller Beschäftigten (alle Geschlechter) in Deutschland am Arbeitsplatz bereits sexuelle Belästigung erlebt oder beobachtet. Das Projekt „sePia“ wird von der Antidiskriminierungsstelle gefördert und setzt hier an, um Einrichtungen und Unternehmen des Verwaltungs-, Sozial-, Gesundheits- und Pflegesektors aus Pforzheim, Enzkreis und Calw durch umfassende Präventionsmaßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen zu sensibilisieren, zu schulen und zu beraten. Hierbei liegt der Schwerpunkt auf Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts oder der sexuellen Identität durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Inhalt der ganztägigen Schulungen sind Informationen zu rechtlichen Grundlagen, Präventions- und Sanktionsmöglichkeiten, sowie Schutz- und Informationspflichten. Die Schulungen richten sich in erster Linie an Führungskräfte, Personalleitungen, Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte und Personalvertretungen/Betriebsräte, können aber auch für Beschäftigte, Praktikant*innen oder Auszubildende angeboten werden.

#METOO

#MeToo ist ein Hashtag, das ab Mitte Oktober 2017 im Zuge des Weinstein-Skandals Verbreitung in den sozialen Netzwerken erfuhr. Die Phrase „Me too“ geht auf die Aktivistin Tarana Burke zurück und wurde als Hashtag durch die Schauspielerin Alyssa Milano populär, die betroffene Frauen ermutigte, mit Tweets auf das Ausmaß sexueller Belästigung und sexueller Übergriffe aufmerksam zu machen. Seitdem wurde dieses Hashtag millionenfach verwendet.

Quelle: <https://de.wikipedia.org/wiki/MeToo>. Download 02.04.2020

Projektbeirat

Begleitet wird das Projekt von einem Projektbeirat, in dem neben den Gleichstellungsbeauftragten aus Pforzheim, Enzkreis und Calw weitere zentrale Akteure aus dem Kontext der Arbeit mit von sexualisierter Gewalt betroffenen Menschen mitwirken.

Weitere Infos unter: <https://www.profamilia.de/bundeslaender/baden-wuerttemberg/beratungsstelle-pforzheim/beratungsstelle/sepia-projekt.html> oder bei der Projektleiterin Sabrina Bauer unter 07231 607 5860⁶

Impressum

Stadt Pforzheim
Rechtsamt
Gleichstellungsbeauftragte
Marktplatz 1
75175 Pforzheim

Telefon +49 7231 39-2548
Telefax +49 7231 39-1463

gleichstellung@pforzheim.de
www.pforzheim.de

⁶ Quelle: pro familia Pforzheim, Daten übermittelt am 06.02.2020