Kofinanziert von der Europäischen Union

SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

PRAKTISCHER KURS FÜR JUNGE MITARBEITER

https://saynotogenderdiscrimination.eu

2023

Kofinanziert von der Europäischen Union

KOOPERATIONSPARTNERSCHAFT IM JUGENDPROJEKT

#NICHT ICH / #NOT ME

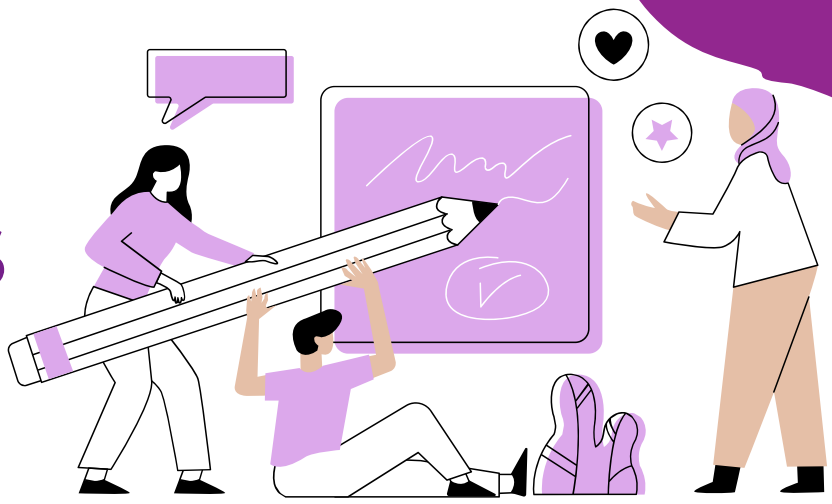
SAGEN SIE NEIN ZU GESCHLECHTSSPEZIFISCHER DISKRIMINIERUNG, SEXUELLER BELÄSTIGUNG UND SEXUELLEM ÜBERGRIFF!

Mehr Info

saynotogenderdiscrimination.eu

Gefördert durch die Europäische Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

INHALTS-VERZEICHNIS



0	Einführung	4
1	Modul 1: Verständnis von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	5
2	Modul 2: Sexuelle und nicht-sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	16
3	Modul 3: Prävention von sexueller Belästigung	25
4	Modul 4: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Verhalten	31
5	Modul 5: Hilfe bei sexueller Belästigung	38

Einführung

Schulung und Aufklärung gehören eindeutig zu den häufigsten Instrumenten zur Prävention sexueller Belästigung. Die Sensibilisierung für dieses Phänomen und seine Schädlichkeit ist eine notwendige Voraussetzung, um Belästigungen vorzubeugen. Und wenn es bereits passiert, sollte das Opfer/der Hinterbliebene in der Lage sein, seine/ihre Rechte zu verteidigen und außerdem wissen, wie es eingreifen kann, damit die Situation schnell, rechtzeitig und ohne Folgeschäden behoben werden kann.

Ein wichtiges Hindernis für die Reduzierung des Phänomens sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist die Tatsache, dass Opfer/Überlebende, insbesondere solche unter jungen Arbeitnehmern, dies nicht den Organisationsbehörden melden. Mit diesem Phänomen sind große Tabus und Missverständnisse verbunden. Opfer/Überlebende empfinden Schuldgefühle, Sahme und Demut. Und aufgrund des Arbeitsumfelds besteht auch ein klares Machtgefälle.

Ziel dieses Kurses ist es daher, die Einstellungen zwischen den Mitarbeitern zu verändern. Es richtet sich an ein breites Publikum und konzentriert sich auf fünf zu bewältigende Prioritäten. Teilnehmer:

- wird ein umfassenderes Verständnis der möglichen sexuellen Belästigung erlangen
- Wer am Arbeitsplatz anwesend ist, wird in der Lage sein, mit der Situation von Belästigung und sexueller Belästigung umzugehen
- erhält Tipps, wie man eine solche Situation verhindern kann, und kann in die Situation eingreifen
- wird wissen, wie man dem Opfer/Überlebenden helfen kann oder wohin man sich wenden kann
- für professionelle Hilfe

pexels.com

MODUL 1: VERSTÄNDNIS VON SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

pexels.com

Materialien und Ausrüstung

- Stift Bleistift
- Gedruckte
- Materialien

Dauer

1 Stunde

Theoretischer Teil

Der Begriff „**Arbeitsplatz**“ bezieht sich nicht nur auf den spezifischen Ort, an dem Arbeit ausgeführt wird, beispielsweise ein Büro oder eine Fabrik, sondern auch auf Orte, an denen arbeitsbezogene Geschäfte abgewickelt werden können. Dazu gehören unter anderem (Bon, Binh, Thanh, Quang, Ngan, Minh, Huyen, Hoang, Van, Nhuanm, 2015):

- Arbeitsbezogene soziale Aktivitäten, wie z. B. ein von der Organisation organisierter Empfang
- Unternehmen für Mitarbeiter oder Kunden usw.;
- Konferenzen und Schulungen;
- Offizielle Geschäftsreisen;
- Geschäftsessen;
- Arbeitsbezogene Telefongespräche; und arbeitsbezogene Kommunikation über elektronische Medien.

Sexuelle Belästigung ist „jeder unwillkommene sexuelle Annäherungsversuch, jede Bitte um sexuelle Gunst, jedes verbale oder körperliche Verhalten oder jede Geste sexueller Natur oder jedes andere Verhalten sexueller Natur, von dem vernünftigerweise erwartet oder wahrgenommen werden kann, dass es eine andere Person beleidigt oder demütigt.“ Eine solche Belästigung kann, muss aber nicht, eine Form haben, die die Arbeit beeinträchtigt, zur Beschäftigungsbedingung gemacht wird oder ein einschüchterndes, feindseliges oder beleidigendes Arbeitsumfeld schafft“ (Weltbank, 2013).

pexels.com

Häufige Mythen über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:
Sexuelle Belästigung geschieht nicht immer körperlich, nicht immer offensichtlich und nicht immer direkt vor den eigenen Augen. Menschen werden oft zwischen sexueller Belästigung und sexuellem Übergriff verwechselt, wobei sexueller Übergriff eine viel schwerwiegendere und rechtswidrigere Handlung darstellt. Wenn es jedoch um sexuelle Belästigung geht, kommt es am Arbeitsplatz häufig zu Vorfällen, die als lahmes, nachlässiges oder dummes Verhalten ausgegeben werden, obwohl es sich in Wirklichkeit um Vorfälle sexueller Belästigung handelt, die von den Mitarbeitern als solche erkannt und zur Anzeige gebracht werden sollten zu Händen der verantwortlichen Person oder an einen Manager oder einen Personalvertreter.
Wir haben einen genaueren Blick auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz geworfen und eine leicht verständliche, aber umfassende Liste aller gängigen Vorstellungen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zusammengestellt, einschließlich Identifizierung, Prävention und Anzeige von Beschwerden über einen Vorfall sexueller Belästigung. Als Arbeitgeber ist es für Ihre Mitarbeiter wichtig, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu erkennen und zu melden. Nur dann kann ihr Vorgesetzter oder ein Personalvertreter bei der Lösung helfen und weitere Vorfälle verhindern. In diesem Blog helfen wir Ihnen, den Unterschied zwischen Mythen und Fakten in Bezug auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verstehen.

Mythos Nr. 1 – Sexuelle Belästigung ist nur körperlicher Natur:
Es kann direkt, indirekt, verbal und nonverbal sein. Wenn ein Kollege explizite Inhalte über einen anderen auf dem Whiteboard im Büro schreibt, gilt dies als sexuelle Belästigung. Es muss nicht unbedingt körperlich sein. Andere häufige subtile sexuelle Verhaltensweisen sind: Pfeifen, unwillkommene Komplimente, unangemessenes Anfassen, Gestikulieren, Kommentieren von Dingen sexueller Natur.

Mythos Nr. 2 – Es ist in Ordnung, solange die Demütigung nicht beabsichtigt war:
Sexuelle Gesten und Kommentare direkt oder indirekt gegenüber einer anderen Person aus Spaß oder einfach nur aus Freundlichkeit und Scherz gelten immer noch als sexuelle Belästigung. Wenn sich der Täter also entschuldigt und sagt, dass er damit keine Demütigung gemeint hat, heißt das nicht, dass das Verhalten in Ordnung war!

Mythos Nr. 3 – Aber es war nur ein einmaliger Vorfall, ich bin mir sicher, dass so etwas nie wieder passieren wird:
Im Gegensatz zu Mobbing am Arbeitsplatz, bei dem es sich um wiederholtes unangemessenes Verhalten gegenüber einer anderen Person oder Gruppe handelt, das ein Risiko für Gesundheit und Sicherheit darstellt, kann sexuelle Belästigung ein einmaliger Vorfall sein, bei dem das Verhalten unerwünscht ist, sexueller Natur ist und die Art von Verhalten aufweist, die eine vernünftige Person an den Tag legen würde denken, dass es die belästigte Person beleidigen, demütigen oder einschüchtern würde. So wie das Gesetz sexuelle Belästigung definiert, sollte kein Opfer denken, dass es nur einmal passiert ist, das ist in Ordnung, und es wird wahrscheinlich nicht wieder passieren. Sie sollten immer versuchen, solche Vorfälle zu melden, indem Sie entweder die Person darauf aufmerksam machen, wenn Sie sich wohl fühlen, oder dieses Verhalten Ihrem Vorgesetzten, einem Personalvertreter oder einer leitenden Person im Unternehmen melden, bei wem auch immer Sie sich am wohlsten fühlen.

Mythos Nr. 4 – Wenn ein Arbeitskollege außerhalb des Arbeitsplatzes **unwillkommenes Verhalten sexueller Natur begeht,** handelt es sich nicht um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Wenn sich ein Mitarbeiter für arbeitsbezogene Aktivitäten außerhalb des Arbeitsplatzes befindet, beispielsweise auf einer Firmenparty in Wenn sie sich in einer Bar in einer Art und Weise verfehlen, die sexueller Natur ist und dadurch eine andere Person beleidigt, gedemütigt oder eingeschüchtert wird, gilt dies als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Mythos Nr. 5 – Anstößiges Kommentieren, Markieren oder sonstiges Verhalten in sozialen Medien stellt keine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz dar, wenn es außerhalb der Arbeitszeit geschieht: Unabhängig von der Tageszeit gilt: Wenn ein Mitarbeiter von einem anderen Mitarbeiter ohne Zustimmung auf unangemessenen Bildern markiert wird, oder über soziale Medien, Nachrichten oder E-Mails an das Opfer schlecht geredet wird und einen hinreichenden Bezug zum Arbeitsplatz aufweist, gilt dieses Verhalten als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.
Compliance-Kurse am Arbeitsplatz zur angemessenen Nutzung von Internet und sozialen Medien vermitteln ein tieferes Verständnis dafür, was in Bezug auf Internet, E-Mail und soziale Medien zu tun und zu lassen ist.

Mythos Nr. 6 – Sexuelle Belästigung passiert nur Frauen: Männer und Frauen können sowohl Opfer als auch Täter sein. Lesen Sie hier mehr. Sexuelle Belästigung betrifft alle Geschlechter und kann von Mann zu Frau, von Mann zu Mann, von Frau zu Frau oder von Frau zu Mann erfolgen.

Mythos Nr. 7 – Unvernünftiger Geisteszustand wird entschuldigt: Fehlverhalten, wenn man betrunken ist, unter Druck steht oder wütend ist, kann nicht als Entschuldigung für Vorfälle sexueller Belästigung verwendet werden und wird nicht vor Gericht angeklagt! Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hat zugenommen und nicht nur die Mitarbeiter, sondern auch Unternehmen insgesamt sind einem enormen Risiko ausgesetzt.
Eine Organisation, die über ein zuverlässiges Compliance-System am Arbeitsplatz verfügt, kann nachweisen, dass sie alle angemessenen Schritte zur Schulung und Verbreitung von Richtlinien unternommen hat und dass diese Schulungen und Richtlinien bei der Einführung und danach fortlaufend gelesen und verstanden wurden. Solche Organisationen schulen ihre Vorgesetzten und Manager auch darin, wie sie Fälle im Zusammenhang mit Mobbing, Belästigung und Diskriminierung erkennen, melden und lösen können.

pexels.com

Art der Aktivität und kurze Beschreibung der Aktivität

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Europa

Rebecca McDonald kehrte in ihr Büro in Leverkusen zurück, immer noch verärgert über ihr Treffen mit Bertina Knies aus der Personalabteilung. Rebecca hatte eine offene Beschwerde wegen sexueller Belästigung eingereicht, die eindeutig sowohl durch die Unternehmensrichtlinien als auch durch das Gesetz gestützt wurde, und Frau Knies hatte sich nicht nur geweigert, etwas dagegen zu unternehmen, sondern auch nicht sehr höflich angedeutet, dass die ganze Sache Rebeccas Schuld sei. Der nächste Schritt wäre wahrscheinlich, sich an die Personalabteilung in Detroit zu wenden, da die Deutschen offensichtlich kein Verständnis dafür hatten, wie die Dinge in einer modernen Gesellschaft funktionieren sollten.

Rebecca war in Flint, Michigan, aufgewachsen, wo ihr Vater Vorgesetzter bei General Motors war. Als College-Studentin der ersten Generation hatte Rebecca ein Stipendium von der University of Michigan erhalten, wo sie Maschinenbau als Hauptfach studierte und dann als Konstrukteurin für einen der großen Automobilkonzerne arbeitete.

Während weibliche Konstrukteure in der Automobilbranche eine deutliche Minderheit darstellten, gab es so viele, dass Rebecca sich nicht fehl am Platz fühlte.

Während ihres Studiums hatte sie Kurse besucht, die sich mit der Geschichte und den rechtlichen Fragen des Aufstiegs von Frauen in Berufen befassten, die früher Männer waren, und sie war froh, dass das Unternehmen auf die Bedürfnisse von Frauen eingegangen war, sexuelle Belästigung jedoch nicht ein Problem.

Nach fünf Jahren in Detroit erhielt sie die Möglichkeit, an einem Joint Venture mit der Opa GmbH, einer deutschen Tochtergesellschaft ihres Unternehmens, mitzuarbeiten. Die neue Position wäre eine Beförderung und würde mit einem Team aus deutschen und amerikanischen Ingenieuren zusammenarbeiten, die einen neuen Sportwagen entwerfen. Die Gelegenheit war besonders attraktiv, da sie über einen beruflichen Wechsel ins Management nachdachte und die Unternehmenspolitik nutzte, um Ingenieuren, die ihrer Meinung nach das Potenzial hatten, effektive technische Manager zu werden, einen MBA-Abschluss zu finanzieren. Das Programm war hart umkämpft und die zwei Jahre internationale Erfahrung würden ihre Chancen erheblich verbessern, insbesondere angesichts der zunehmenden Zahl multinationaler Fusionen in der Automobilindustrie und der Notwendigkeit, mit internationalen Partnern zusammenzuarbeiten. Außerdem war sie nie außerhalb der Vereinigten Staaten gewesen, abgesehen von Besuchen in den Werken des Unternehmens in Ontario.

Das Leben in Deutschland war eine stressige Erfahrung. Während bei der Arbeit alle Englisch sprachen, war es schwierig, die kleinen Probleme des Alltags zu bewältigen, da Ladenangestellte, Klempner und die meisten anderen Leute, mit denen sie zu tun hatte, kaum oder gar kein Englisch sprachen und sie kein Deutsch. Nachbarn und andere Menschen, mit denen sie zu tun hatte, schienen oft unhöflich zu sein, und das Leben schien von Regeln bestimmt zu sein, die ihr nicht bewusst waren. Beispielsweise schimpfte eine ihrer Nachbarn sie in der ersten Woche (in sehr schlechtem Englisch) wegen der Art und Weise, wie sie ihren Müll entsorgte – man musste Glas, Papier und Dosen trennen und getrennt entsorgen. Außerhalb von CNN gab es im Fernsehen nur wenig Englisch, es gab nur eine englische Zeitung und in den Buchhandlungen gab es nur eine sehr begrenzte Auswahl auf Englisch. Glücklicherweise hatten die meisten Verkehrsschilder die Form von Symbolen, so dass zumindest Autofahren möglich war.

Ein weiterer stressiger Aspekt des Lebens in Deutschland war der Mangel an Respekt vor Bescheidenheit. Menschen sonnten sich nackt in Parks; Auch in Fernseh- und Printwerbung war Nacktheit zu sehen. Das Schlimmste war, weil es sich auf ihr Arbeitsumfeld auswirkte, dass im Gegensatz zu den Vereinigten Staaten Kollegen Bilder von nackten Frauen bei der Arbeit zur Schau stellten – es war wie eine Rückkehr in die schlechten alten Zeiten der 1950er Jahre, als Frauen keinen männlichen Arbeitsplatz betreten konnten, ohne nackt zu sein als Sexualobjekte angesehen.

Das Problem bestand nicht darin, dass ihre Kollegen Nacktbilder posteten, sondern darin, dass sie anstößiges Material mit zur Arbeit brachten und es vor ihr lasen. Die beliebteste Zeitung, Bild, hatte jeden Tag ein Bild einer nackten Frau auf der Titelseite (und wahrscheinlich noch schlimmer auf der Titelseite). Andere Zeitungen waren nicht besser; Einer oder ihre Kollegen bemerkten sogar, dass er Express lieber lese, weil die Nacktbilder von einheimischen Mädchen seien. Der letzte Tropfen, der das Fass zum Überlaufen brachte, kam, als sie zu einer Besprechung in das Büro ihres Vorgesetzten ging und auf dessen Schreibtisch ein Exemplar der Zeitschrift „Der Spiegel“ sah, auf dessen Titelbild ein französisches Gemälde einer Frau oben ohne abgebildet war, die eine Fahne schwenkte. Zu diesem Zeitpunkt vereinbarte sie einen Termin mit der Personalabteilung, um sich offiziell darüber zu beschweren, dass sie in einem anstößigen Arbeitsumfeld arbeiten musste.

Bei ihrem Treffen mit Bertina Knies aus der Personalabteilung zitierte Rebecca die amerikanische Unternehmenspolitik zu sexueller Belästigung (siehe unten). Sie wies darauf hin, dass es eindeutig „Plakate, Cartoons, Bilder oder Zeichnungen“ verbiete, die „die Arbeitsleistung einer Person beeinträchtigen oder ein einschüchterndes, feindseliges oder beleidigendes Arbeitsumfeld schaffen“. Bilder wie in „Bild“ oder „Der Spiegel“ zu sehen, entspreche ihrer Meinung nach eindeutig der Definition von sexueller Belästigung.

pexels.com

Zu Rebeccas Bestürzung unterstützte Bertina sie überhaupt nicht. Sie wies darauf hin, dass in Deutschland unwillkommene sexuelle Annäherungsversuche oder Bitten um Gefälligkeiten eindeutig inakzeptabel seien, Rebecca jedoch nicht erwarten dürfe, dass die Deutschen auf ihre puritanischen Probleme eingehen. Bild, das Bertina persönlich wegen seiner rechtschristlichen Politik beklagte, war schließlich die beliebteste Zeitung in Deutschland, und wie Rebecca beobachtet hatte, gab es auch in ihren Konkurrenten Nacktheit. Das Gemälde auf dem Cover des Spiegel war eines der bekanntesten Freiheitssymbole der Welt; Niemand, der etwas von Kunst verstand, konnte sie für obszön halten. Und im Grunde betrachteten die Deutschen Nacktheit nicht als beleidigend, und solange niemand von Rebecca verlangte, etwas zu tun, was sie für inakzeptabel hielt, sollte sie nicht versuchen, anderen ihre Werte aufzuzwingen. Beispielsweise hatten türkische Angestellte manchmal Einwände gegen die Arbeit mit Frauen, die keine Kopfbedeckung trugen oder kurze Ärmel trugen; Ihre religiösen Beschränkungen denen aufzuzwingen, die sie nicht teilten, wäre eine Verletzung der Gedanken- und Religionsfreiheit. Rebeccas Forderung bestand nicht darin, dass Frauen Kopftücher tragen müssten, um islamische Einwanderer nicht zu beleidigen. Als Einwanderin nach Deutschland konnte Rebecca sich kleiden, wie sie wollte, sollte aber nicht erwarten, dass die Deutschen ihre altmodischen Werte übernehmen würden.

Offensichtlich hatte es keinen Sinn, das Thema mit der Personalabteilung in Leverkusen weiterzuverfolgen. Ebenso klar ist, dass amerikanische Gerichte schon vor langer Zeit entschieden haben, dass die Darstellung von Nacktheit am Arbeitsplatz (oder anderswo außerhalb des Hauses) inakzeptabel sei. Ein Appell an die Personalabteilung in Detroit wäre der nächste Schritt.

Zuvor musste Rebecca jedoch sowohl die Erfolgsaussichten als auch die möglichen Auswirkungen auf ihre Zukunft abwägen.

pexels.com

Auszüge aus der Unternehmensrichtlinie zu sexueller Belästigung: Sexuelle Belästigung ist eine Form des Fehlverhaltens, die die Integrität des Arbeitsverhältnisses untergräbt. Alle Mitarbeiter haben das Recht, in einem Umfeld zu arbeiten, das frei von jeglicher Form von Diskriminierung und Verhalten ist, das als Belästigung, Nötigung oder Störung, einschließlich sexueller Belästigung, angesehen werden kann. Jeder, der sich belästigend verhält, muss mit Disziplinarmaßnahmen rechnen, die von einer Verwarnung bis hin zur Kündigung reichen.

Unter sexueller Belästigung versteht man alle unerwünschten körperlichen, verbalen oder visuellen sexuellen Annäherungsversuche, Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten und andere sexuell orientierte Verhaltensweisen, die für den Empfänger beleidigend oder anstößig sind, einschließlich, aber nicht beschränkt auf: Schimpfwörter, abfällige oder anzügliche Kommentare, Beleidigungen usw Gesten und beleidigende Plakate, Cartoons, Bilder oder Zeichnungen.

Wann ist Verhalten unerwünscht oder belästigend? Unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche (entweder verbal oder körperlich), Bitten um Gefälligkeiten und andere verbale oder körperliche Verhaltensweisen sexueller Natur stellen sexuelle Belästigung dar, wenn:

- Die Unterwerfung unter ein solches Verhalten ist entweder eine explizite oder implizite Beschäftigungsbedingung (z. B. Beförderung, Schulung, Zeiterfassung, oder Überstundeneinsätze usw.)
- Grundlage für die Entscheidung ist die Unterwerfung oder Ablehnung des Verhaltens Beschäftigungsentscheidungen (Einstellung, Beförderung, Kündigung)
- Das Verhalten hat den Zweck oder die Wirkung, die Arbeitsleistung einer Person zu beeinträchtigen oder eine einschüchternde, feindselige oder einschüchternde Wirkung zu erzeugen anstößiges Arbeitsumfeld.

pexels.com

Fragen zur Diskussion

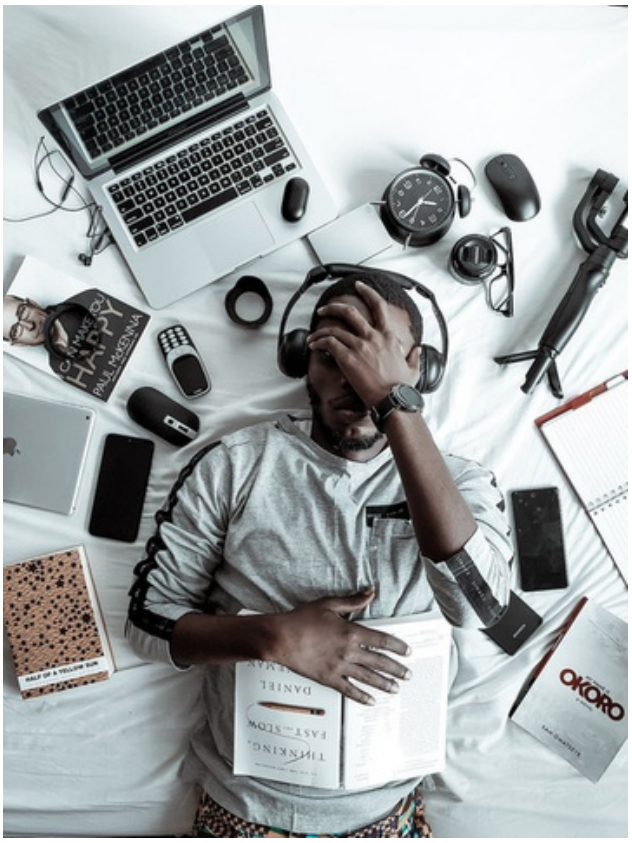
1. Wäre das Lesen einer Zeitung oder Zeitschrift mit Nacktbildern auf dem Cover in einem US-amerikanischen Arbeitsumfeld eine sexuelle Belästigung?

2. Wenn ja, würde es sich in Deutschland um sexuelle Belästigung handeln, wenn man für dasselbe Unternehmen arbeitet? Warum oder warum nicht?

3. Frau Knies argumentiert, dass Rebeccas Antrag, Deutschen das Lesen von Zeitungen zu verbieten, die sie beleidigen, nichts anderes sei als das Verbot, deutschen Frauen zu verbieten, sich auf eine Weise zu kleiden, die islamische Einwanderer, die in der Fabrik arbeiten, beleidigt. Ist das ein gültiges Argument? Warum oder warum nicht?

4. Was soll Rebecca tun?

5. Was hätte Rebeccas Unternehmen tun sollen, um dieses Problem zu verhindern?



pexels.com

Bewertungsmethode

Einzelbewertung in 10-Punkte-Skala

Bitten Sie die Schüler, ihre Trainingsergebnisse auf einer 10-Punkte-Skala zu bewerten:

1. Ich verstehe, was Arbeitsplatz bedeutet

1 2 3 4 5 6 7 8 9 1 0

2. Ich kann sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz definieren und die Motivation hinter diesen Verhaltensweisen verstehen

1 2 3 4 5 6 7 8 9 1 0

3. Ich bin in der Lage, mit Mythen über sexuelle Belästigung umzugehen

1 2 3 4 5 6 7 8 9 1 0

pexels.com

Ressourcen für ein tieferes Verständnis

- Human Resources Professionals Association (HRPA). (2020). Wir erfüllen unsere Pflicht und verhindern sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. https://hrpa.s3.amazonaws.com/uploads/2020/10/Doing-Our-Duty.pdf
- Kommission für Gleichstellung und Menschenrechte. (2020). Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verhindern: ein Leitfaden für Arbeitgeber. https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/preventing-sexual-harassment-work-guide-employers
- Lernnetzwerk. (2015). Sexuelle und geschlechtsspezifische Belästigung. Newsletter Ausgabe 13, Juni 2015. Zentrum für Forschung und Bildung zu Gewalt gegen Frauen und Kinder. https://www.vawlearningnetwork.ca/our-work/issuebased_newsletters/issue-13/index.html
- Diversity Council Australien. (2019). Myth Busting Sexual Harassment at Work, Sydney, Diversity Council Australia, 2019. https://www.dca.org.au/research/project/myth-busting-sexual-harassment-work
- Geschlecht, Gleichstellung und Vielfalt und ILOAIDS-Abteilung, Abteilung Arbeitsbedingungen und Gleichstellung, Internationales Arbeitsamt (ILO). (2019). Sexuelle Belästigung in der Arbeitswelt. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf

pexels.com

MODUL 2: SEXUELLE UND NICHT SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

pexels.com

Materialien und Ausrüstung

- Stift Bleistift
- Gedruckte
- Materialien

Dauer

1 Stunde

Theoretischer Teil

Die am häufigsten gemeldete Form der Belästigung am Arbeitsplatz ist sexuelle Belästigung. Es gibt jedoch auch andere Arten der Belästigung am Arbeitsplatz, die auf den Merkmalen des Arbeitnehmers basieren, wie etwa Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Behinderung, Rasse, Religion, Schwangerschaftsstatus usw. Diese Formen der Belästigung können illegal werden, wenn sie feindselig wirken Arbeitsumfeld, das es dem Opfer erschwert, seine Arbeit zu erledigen.

Nicht-sexuelle Belästigung umfasst jedes Verhalten, jede Handlung oder jeden Kommentar, der einschüchternd, beleidigend, diskriminierend oder bedrohlich ist und das Arbeitsumfeld feindselig wirken lässt.

pexels.com

Einige Beispiele für nicht-sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind die folgenden:

- Mit rassistischem Slang, Phrasen oder Spitznamen.
- Negative Kommentare zu den ethnischen Merkmalen oder der Hautfarbe einer Person.
- Beleidigende Witze oder Bemerkungen über religiöse, ethnische oder rassische Merkmale erzählen.
- Beleidigend über negative rassische, ethnische oder religiöse Stereotypen zu sprechen.
- Beleidigende Gesten gegenüber einer bestimmten ethnischen oder religiösen Gruppe.
- Zeigen Sie rassistische Zeichnungen oder Poster, die für eine besondere Gruppe beleidigend sein könnten.
- Kleidung tragen, die für eine bestimmte Gruppe beleidigend sein könnte.
- Die religiösen Überzeugungen von jemandem zu verspotten oder zu versuchen, sie in eine bestimmte religiöse Ideologie zu verwandeln.
- Machen Sie unangemessene Kommentare an einen älteren oder jüngeren Arbeiter aufgrund seines Alters.
- Teilen Sie unangemessene Bilder, Videos, E-Mails, Briefe oder Notizen an Mocksomeone.
- Beleidigende Bemerkungen oder Kommentare zur geistigen oder körperlichen Behinderung einer Person machen.
- Mündlicher Missbrauch, Beleidigungen und Beschimpfungen.
- Verleumdung oder Schädigung des Rufs einer anderen Person durch Klatsch und Gerüchte.
- Notizen, Nachrichten oder Anrufe, die beleidigend sind, bedrohen, beleidigen, versuchen zu erzüchtern, demütigen oder einschüchtern.
- Schreien und aggressives Verhalten.
- Druck auf eine Person ausüben, an politischen oder religiösen Diskussionen von Gruppen teilzunehmen.
- Feindseligkeit zeigt sich durch anhaltenden unfreundlichen Kontakt oder Ausschluss.
- Jemanden wiederholt isolieren, ignorieren oder ausschließen.

Dies sind nur einige Beispiele, aber nicht-sexuelle Belästigungsformen sind nicht auf sie beschränkt.

pexels.com

Beispiele für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:

Sexuelle Belästigung stellt die spezifische Art von Belästigung dar und bezieht sich auf unerwünschtes sexuelles Verhalten, das in einem professionellen Umfeld stattfindet und dazu führt, dass sich eine Person unwohl, ängstlich oder gedemütigt fühlt. Unwillkommene sexuelle Kommentare, unerwünschte Berührungen, unwillkommene Fortschritte und andere ähnliche Arten von unangemessenem Verhalten, die auf dem Geschlecht, Geschlecht oder der sexuellen Orientierung eines Opfers basieren, stellen sexuelle Belästigung dar. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz muss nicht an eine bestimmte Person gerichtet werden, allgemeine Kommentare und Handlungen, die eine Umgebung unsicher oder giftig machen, zählen ebenfalls.

Hier sind einige konkrete Beispiele für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:

Beispiele für verbale sexuelle Belästigung:

- Unangemessene Witze oder Kommentare sexueller Natur.
- Witze erzählen oder Geschichten über sexuelle Erfahrungen teilen - auch wenn dies nicht an jemanden gerichtet ist, sondern in seiner Gegenwart geschieht, was sein Unbehagen verursacht.
- Beleidigende Kommentare oder Bemerkungen über die Geschlechtsidentität oder die sexuelle Orientierung einer Person zu machen oder nach der sexuellen Orientierung einer Person zu fragen.
- Sexuelle Kommentare über den Körper, die Kleidung oder das Aussehen eines Mitarbeiters zu machen.
- Unerwünschte sexuelle Fortschritte oder Vorschläge
- Wiederholt nach Dates fragen, obwohl sie abgelehnt werden oder um sexuelle Gebevorzugungen bitten.
- Aufdringliche sexuelle Fragen stellen.
- Verbreitung von Gerüchten sexueller Natur.

pexels.com

Beispiele für visuelle sexuelle Belästigung:

- Unerwünschte suggestive oder unzüchtige E-Mails, Briefe oder andere Kommunikationen senden oder teilen. Bilder sexueller Natur rund um den Arbeitsplatz.
- Anzeigen von Postern, Bildern, Videos oder Bildschirmschonern sexueller Natur.
- Teilen expliziter Inhalte wie Pornografie.
- Senden expliziter oder unangemessener Nachrichten.

Beispiele für körperliche sexuelle Belästigung:

- Nicht einvernehmlicher körperlicher Kontakt, wie unangemessenes und suggestives Berühren, Küssen, Reiben oder Streicheln des Körpers und/oder der Kleidung einer Person.
- Sexuell suggestives Anstarren oder auf den Körper einer Person schauen.
- Folgen Sie ihnen herum oder schenken Sie übermäßige Aufmerksamkeit.
- Sexuell beleidigende Gesten, Bemerkungen oder Gesichtsausdrücke machen.
- Leering, Catcalling oder Pfeifen auf jemanden.

pexels.com

Art der Aktivität und kurze Beschreibung der Aktivität

Kreatives Schreiben

Der Lehrer teilt die Teilnehmer in drei Gruppen ein und gibt für jede Gruppe ein Szenario vor.

Aufgabe für jede Gruppe: Lesen Sie Ihr Szenario, erkennen Sie, ob es sich um sexuelle oder nichtsexuelle Belästigung handelt, und schreiben Sie es in die entgegengesetzte Version um.

Szenario 1: Ein männlicher Angestellter spricht zu einem männlichen Kollegen, als dieser ein Großraumbüro voller Kollegen betritt: „Auf den Hintern klopfen und sagen: „Guter Arsch, großer Kerl, es lohnt sich, fit zu bleiben, hey!“

Szenario 2: Eine Mitarbeiterin zu einer anderen Mitarbeiterin, die bekanntermaßen eine enge Arbeitskollegin und Freundin ist: „Ich liebe dein Outfit, du siehst hübsch aus, wo hast du es her?“

Szenario 3: Ein weiblicher Manager spricht mit einem neuen männlichen Mitarbeiter über eine bevorstehende Leistungsbeurteilung: „Wie wäre es, wenn wir nach der Arbeit an der Bar am Ende der Straße noch etwas trinken gehen, um Ihre Leistung in den letzten Monaten zu besprechen? Du hast es gut gemacht und ich denke, wir sollten feiern, wenn du verstehst, was ich meine?“

Szenarien angepasst nach: https://www.sentrient.com.au/blog/the-difference-between-a-compliment-and-sexual-harassment

pexels.com

Fragen zur Diskussion

1. War es in Ihrem Szenario freundliches Gespräch oder sexuelle Belästigung? Warum?

2. War es schwierig, das Szenario neu zu schreiben?

3. Wie sollte sich ein Opfer sexueller Belästigung im wirklichen Leben verhalten?

pexels.com

Bewertungsmethode

Einzelbewertung in 10-Punkte-Skala

Bitten Sie die Schüler, ihre Trainingsergebnisse auf einer 10-Punkte-Skala zu bewerten:

1. Ich verstehe den Unterschied zwischen sexuell und nicht-sexuell Belästigung

1 2 3 4 5 6 7 8 9 1 0

2. Ich bin in der Lage, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu erkennen

1 2 3 4 5 6 7 8 9 1 0

3. Ich bin in der Lage, mit sexueller Belästigung umzugehen

1 2 3 4 5 6 7 8 9 1 0

pexels.com

Ressourcen für ein tieferes Verständnis

- Boland, ML (2005). Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Naperville: Illinois.
- Mishra, V. & Davison, H. (2020). Schulung zum Thema sexuelle Belästigung: Eine Notwendigkeit, kulturelle Unterschiede zu berücksichtigen. Arbeits- und Organisationspsychologie, 13(2), 163-167.
- Smith, M. D. (2020). Zeitgenössische Weltthemen: Sexuelle Belästigung, Santa Barbara: Kalifornien.
- UN-FRAUEN. (2019). Was wird dauern? Förderung eines kulturellen Wandels zur Beendigung sexueller Belästigung: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/P ublications/2019/Discussion-paper- What-will-it-take-Promoting-cultural-change-to-end-sexual-belästigung-en.pdf
- https://swartz-legal.com/examples-of-sexual-and-non-sexual-harassment/
- https://www.talk-law.com/sexual-vs-non-sexual-harassment-at-work/
- https://www.sentrient.com.au/blog/the-difference-between-a-compliment-and-sexual-harassment
- https://walkerlawsd.com/10-examples-of-sexual-harassment-that-you-dont-realize-were-sexual-harassment/
- https://klinglerlaw.com/faq/compliment-sexual-harassment/

pexels.com

MODUL 3:
PRÄVENTION VON SEXUELLER BELÄSTIGUNG

pexels.com

Materialien und Ausrüstung

- Ausreichend Platz,
- Szene
- Leistungskennzahlen

Dauer

1 Stunde

Theoretischer Teil

Sexuelle Belästigung ist unerwünschtes, beleidigendes Verhalten sexueller Natur, das sich gegen eine bestimmte Person richtet. Ein solches Verhalten hat den Zweck oder die Wirkung, die Würde einer Person zu verletzen, insbesondere durch die Schaffung eines einschüchternden, feindseligen, demütigenden oder beleidigenden Umfelds. Sexuelle Belästigung kann verbal, schriftlich oder körperlich erfolgen.

Das Gleichstellungsgesetz verpflichtet Arbeitgeber, sicherzustellen, dass Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann das Besprechen des Körpers, das Versenden sexueller Bilder, Witze, Nachrichten oder Briefe, anstößige Blicke, das Erzeugen von Geräuschen mit Anspielung auf eine sexuelle Handlung, obszöne Gesten, Pfiffe, vermeintlich unbeabsichtigte oder gar nicht versteckte Berührungen verschiedener Körperteile umfassen der Körper, wie Beine, Gesäß, Brust, Rumpf.

Die Liste der Beispiele ist nicht abschließend, da die Beurteilung der Situation von jeder Person individuell abhängt. Der Hauptaspekt, der Belästigung vom Flirten unterscheidet, ist, dass sie für die betroffene Person unerwünscht ist. Dieselben Handlungen können für eine Person beunruhigend sein und für eine andere trivial erscheinen, sodass auch die Vorstellung von sexueller Belästigung zwischen diesen Personen unterschiedlich sein wird.

pexels.com

Art der Aktivität und kurze Beschreibung der Aktivität

Kreatives Drama

1. Der Lehrer bittet die Teilnehmer, im Kreis zu sitzen.

2. Aufgabe für die Teilnehmer: Erstellen Sie eine Geschichte zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, wobei jeder Teilnehmer ein Wort sagt, das in logischem Zusammenhang mit den zuvor gesprochenen Wörtern steht. Der Lehrer kann Wörter aufschreiben oder sich alle merken.

Als alle Teilnehmer ihre Worte sagten und der Kreis endete, wiederholte der Lehrer eine von den Teilnehmern erfundene Geschichte.

3. Der Lehrer teilte die Teilnehmer in Gruppen von 4 bis 6 Teilnehmern ein. Jede Gruppe muss diese Geschichte aufführen und sich ein Ende ausdenken, das das Thema des Workshops widerspiegelt: Prävention von sexueller Belästigung.

4. Die Teilnehmer stimmen über die beste Leistung ab

5. Diskussionen

pexels.com

Fragen zur Diskussion

1. Welche Form der Belästigung gab es in dieser Geschichte?

2. Ob alle Präventionsmaßnahmen ihr Ziel erreichen?

3. Welche vorbeugende Maßnahme war am besten geeignet?

4. Welche anderen vorbeugenden Maßnahmen könnten in dieser Situation angewendet werden?

pexels.com

Bewertungsmethode

Einzelbewertung in 10-Punkte-Skala

Bitten Sie die Schüler, ihre Trainingsergebnisse auf einer 10-Punkte-Skala zu bewerten:

1. Ich verstehe den Unterschied zwischen sexuell und nicht-sexuell Belästigung

1 2 3 4 5 6 7 8 9 1 0

2. Ich bin in der Lage, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu erkennen

1 2 3 4 5 6 7 8 9 1 0

3. Ich bin in der Lage, vorbeugende Maßnahmen am Arbeitsplatz anzuwenden

1 2 3 4 5 6 7 8 9 1 0

pexels.com

Ressourcen für ein tieferes Verständnis

- https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/glossary/equal-Opportunities.html
- https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:c10940
- https://lygybe.lt/data/public/uploads/2015/11/metodines-rekomendacijos-del-seksualinio-priekabiavimo-ir-priekabiavimo-del-lyties-bei-nurodymo-diskriminuoti-prevencijos.pdf
- European Commission, "Diversity within small and medium-sizedenterprises: best practices and approaches for moving ahead",Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015
- European Social Partners ETUC, BusinessEurope, CEEP and UEAPME,"A Toolkit for Gender Equality in Practice: 100 initiatives by socialpartners and in the workplace across Europe", Emvployers ResourceCenter

pexels.com

MODUL 4: SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ UND VERHALTEN

pexels.com

Materialien und Ausrüstung

- Stifte
- Rollenspielszenario
- Raum zum Bewegen

Dauer

1 Stunde

Theoretischer Teil

So reagieren Sie, wenn Sie Zeuge sexueller Belästigung werden.

Als Beobachter oder Zeuge einer Belästigung können Sie eine wichtige Rolle bei der Unterstützung der von der Belästigung betroffenen Person spielen. Es gibt eine Vielzahl von Möglichkeiten, wie wir auf die Situation reagieren können. Als Zuschauer haben wir die Macht, etwas zu bewirken.

pexels.com

Wenn Sie Zeuge einer Situation werden, bei der es sich Ihrer Meinung nach um sexuelle Belästigung handelt, denken Sie darüber nach, sofort einzugreifen, um jemanden zu unterstützen, der belästigt wird.

1. Direkt: Wenn Sie das Gefühl haben, dass es sicher und möglicherweise effektiv ist, direkt auf Belästigung zu reagieren, können Sie den Belästiger konfrontieren und ihn auf sein aktuelles Verhalten aufmerksam machen. Lassen Sie sie wissen, dass Sie ihr Verhalten als unangemessen, einschüchternd oder feindselig empfinden, und bitten Sie sie, damit aufzuhören. Dieser Ansatz kann die Situation eskalieren lassen. Überlegen Sie daher, ob Sie und die belästigte Person in Sicherheit sind und ob Sie glauben, dass die belästigte Person möchte, dass sich jemand zu Wort meldet.

2. Ablenken: Sie können einen Vorfall stoppen, indem Sie ihn einfach unterbrechen. Anstatt sich auf den Angreifer oder die Handlung zu konzentrieren, können Sie mit dieser subtileren Intervention die Zielperson durch eine Ablenkung ansprechen – indem Sie eine Frage stellen, ein unabhängiges Gespräch beginnen, den Vorfall physisch unterbrechen oder einen Grund finden, die Person aus diesem Bereich zu rufen .

3. Delegieren: Finden Sie einen geeigneten Dritten zum Eingreifen, beispielsweise einen Vorgesetzten, einen Personalverantwortlichen, einen Sicherheitsbeauftragten oder einen anderen Kollegen.

4. Verzögerung: Wenn Sie im Moment nicht eingreifen können oder möchten, können Sie die belästigte Person dennoch unterstützen, indem Sie sich im Nachhinein mit ihr in Verbindung setzen. Sie können Anerkennung und Empathie zeigen und fragen, ob sie zusätzliche Unterstützung, Ressourcen oder Dokumentation des Vorfalls benötigen. Sie können den Belästiger auch später zur Rede stellen und ihm mitteilen, dass Sie sein Verhalten unangemessen fanden.

5. Dokumentieren: Abhängig von den Umständen und davon, ob andere Eingriffe dringender sind, kann es am hilfreichsten sein, das, was Sie beobachten, zu dokumentieren. Wenn Sie in der Lage sind, einen Vorfall aufzuzeichnen oder Details zu notieren, sollten Sie sich unbedingt an die betroffene Person wenden und sie fragen, was sie mit der Dokumentation tun möchte. Geben Sie es nicht ohne deren Zustimmung weiter.

pexels.com

Art der Aktivität und kurze Beschreibung der Aktivität

Rollenspielübung

Bilden Sie Gruppen von 5 Personen.
Jede Gruppe erhält das Szenario und hat etwa 15 Minuten Zeit, sich auf das Durchspielen des Szenarios vorzubereiten.

Das **Szenario** ist das Folgende:
Jane, Mark und Lionel arbeiten für dasselbe Unternehmen und in derselben Abteilung. Sie teilen sich sogar das gleiche Bürozimmer. Janes Schreibtisch steht direkt vor Mark und Lionel. Normalerweise kommen sie an den meisten Tagen alle gut miteinander aus, und Jane fühlt sich sogar wohl dabei, den anderen beiden von ihrem Privatleben zu erzählen. Allerdings haben die beiden Männer in den letzten Wochen angefangen, über Janes Herangehensweise ans Dating zu scherzen (sie erzählte den Jungs, dass sie in letzter Zeit mit ein paar Jungs ausgegangen sei), zu lachen und sich über sie lustig zu machen. An manchen Tagen beschimpfen sie sie sogar und erwähnen, wie „versaut" sie sei, wenn sie mit mehr als einem Mann gleichzeitig ausgeht.

Jane versuchte, es zu ignorieren, auch wenn ihr die Witze Unbehagen bereiten: Sie fühlt sich unwohl und wünscht sich, dass sie sich nicht mehr so verhalten, hat jedoch Angst, mit ihrem Chef zu sprechen, da sie keine Beweise hat.
Im selben Büro gibt es einen weiteren Mitarbeiter: Carl. Er beobachtet diese Verhaltensweisen seit Wochen im Stillen und fragt sich, was er tun und wie er helfen kann.

Aufgabe:
Jede Gruppe spielt das Szenario vollständig durch, das Ende wird jedoch für alle unterschiedlich sein: Jede Gruppe entscheidet, wie Carl auf die Situation reagieren kann, um kein Zuschauer zu sein. Es können weitere Charaktere in das Szenario eingefügt werden (andere Mitarbeiter, der Chef, Behörden...).

Sie können am Ende des Szenarios die folgenden Fragen schreiben, um die Gruppen anzuleiten:

- Glaubst du, Carl sollte eingreifen?
- Was kann Carl tun, um dieses Verhalten zu melden? Zu wem er sollte sprechen?
- Wie kann die Situation gelöst werden?

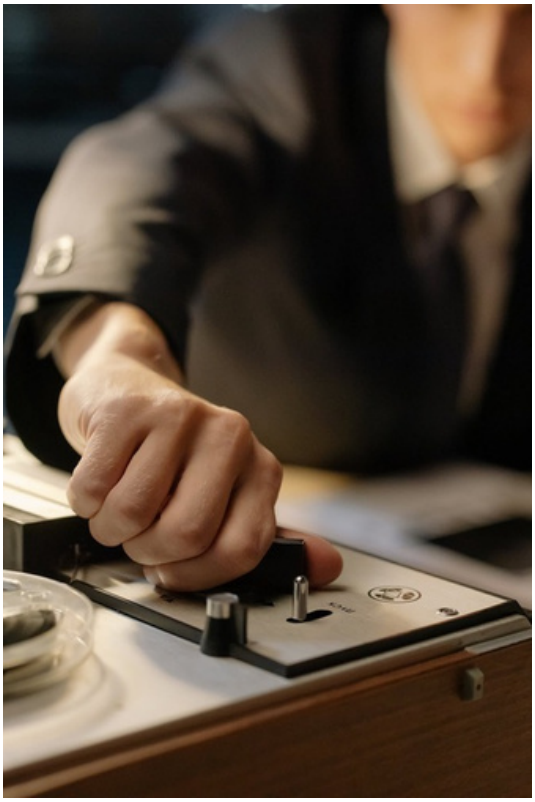
Fragen zur Diskussion

1.War es einfach, deine Rolle zu spielen?

2. War es schwierig, eine Lösung zu finden?

3. Welche Gruppe hat Ihrer Meinung nach die am besten geeignete Lösung gefunden?

4. Wie würdest du dich fühlen, wenn du Carl wärst?



pexels.com

Bewertungsmethode

Einzelbewertung in 10-Punkte-Skala

Bitten Sie die Schüler, ihre Trainingsergebnisse auf einer 10-Punkte-Skala zu bewerten:

1. Mir ist klar, was ich tun und wie ich reagieren soll, wenn ich Zeuge bin Belästigung oder Diskriminierung

1 2 3 4 5 6 7 8 9 1 0

2. Ich fühle mich wohl dabei, sexuelle

Belästigung zu melden

1 2 3 4 5 6 7 8 9 1 0

3. Ich weiß, an wen ich mich wenden kann, wenn ich Zeuge einer sexuellen Belästigung werde

1 2 3 4 5 6 7 8 9 1 0

pexels.com

Ressourcen für ein tieferes Verständnis

- https://www.awam.org.my/home/about-us/
- https://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/sexual-harassment-in-the-workplace.aspx#:~:text=Employers%20must%20promote%20a%20w orkplace%20free%20of% 20sexuelle Belästigung.&text=solche%20Advancen%2C%20Anfragen%2C%20oder%20Verhalten oder%20sexuell%20Offensive%20Arbeit%20Umfeld
- https://sci-hub.wf/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055606
- https://www.allvoices.co/blog/the-state-of-workplace-harassment-202
- https://www.acas.org.uk/sexual-harassment/witnessing-sexual-harassment
- https://righttobe.org/
- https://alteristic.org/story/
-

pexels.com

MODUL 5:
HILFE BEI SEXUELLER BELÄSTIGUNG

pexels.com

Materialien und Ausrüstung

- Stifte
- Papier
- gedruckte Szenarien

Dauer

1 Stunde

Theoretischer Teil

Um das Phänomen der sexuellen Belästigung angemessen anzugehen, ist es notwendig, ein umfassendes und robustes System zur Prävention, Intervention und Heilung der Situation zu schaffen. Sie können dies tun, wenn Sie eine Führungsposition innehaben, aber Sie können auch aus der Position eines regulären Mitarbeiters daran teilnehmen: Manche Richtlinien lassen sich besser von unten nach oben entwerfen, weil sie eine stärkere Bindung an das Endergebnis mit sich bringen als.

Wenn Sie Arbeitgeber, verantwortlicher Mitarbeiter, Manager oder regulärer Mitarbeiter sind, sollten Sie sich in diesem Zusammenhang auf Folgendes konzentrieren:

- **Aufklärung und Sensibilisierung**

- inklusive der Etablierung der offenen Kultur
- Sensibilisierung für das Phänomen
- Kampagne darüber, wie man Meldung macht, wann man interveniert und wann man Hilfe sucht

- **Erstellen von Richtlinien und spezifischen Verfahren**

- ein robustes System zur Bekämpfung von Diskriminierung und sexueller Belästigung schaffen bzw. darin integrieren
- klare Verfahren und Prozesse festlegen, wie mit dem Phänomen umgegangen werden soll: wem soll berichtet werden

+ wie soll berichtet werden (anonym x nicht anonym)
+ wie die Untersuchung aussehen wird
+ wie ist der Zeitrahmen für die Schritte zur Lösung
+ was sind die möglichen Entschlossenheit und Schlussfolgerung

- **Schaffung von Unterstützungs- und Hilfsangeboten am Arbeitsplatz**

- Beratung vor, während und nach der Situation ist sehr willkommen und sollte von einem einfühlsamen und unterstützenden Fachmann/Freiwilligen erfolgen

- **Heilung nach dem gemeldeten Fall:**

- Überwachen Sie den Arbeitsplatz auf Anzeichen von Vergeltungsmaßnahmen und ergreifen Sie sofortige Maßnahmen, um ein solches Verhalten anzugehen.
- Versichern Sie Opfern und Zeugen, dass sich die Organisation dafür einsetzt, ihre Sicherheit und ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu gewährleisten.
- Versichern Sie den Zuschauern, dass das Wohlbefinden des Teams im Mittelpunkt steht. Arbeiten Sie an dem gemeinsamen Verständnis /sogar anonym /, dass negatives Verhalten wie sexuelle Belästigung für das gesamte Team schädlich ist: und behandeln Sie es, um sich von diesem Schaden zu erholen. Vereinbaren Sie bei Bedarf ein spezifisches Training.

Auf individueller Ebene gilt es, die Softskills wie Empathie, verbale und nonverbale Kommunikation zu stärken. Als Unbeteiligter oder als Opfer/ Überlebender haben wir zwei Möglichkeiten zu helfen:

- **Direktes Eingreifen** in die Situation, während sie noch im Gange ist: zum Ausdruck bringen, dass die gegebene Situation/Ausdrücke nicht willkommen sind, und sie als beleidigend oder als sexuelle Belästigung wahrnehmen.

- **Verzögerte Intervention** - manchmal wählen wir sie, wenn wir nicht sofort auf die Situation reagieren können (was passieren kann). Später werden wir jedoch alles überdenken und versuchen, die richtige Antwort oder Intervention zu finden.

Es könnte jedoch sehr schwierig sein, für uns selbst einzustehen und NEIN zu sagen. Daher ist eine Schulung hilfreich.

pexels.com

Art der Aktivität und kurze Beschreibung der Aktivität

Rollenspielübung

Bilden Sie eine Gruppe von 4 Personen.

Beim Spielen können die Teilnehmer auf individuellen Erfahrungen oder Fallbeispielen aufbauen, die der Trainer hinzugefügt hat (die Rollenspiele werden mit dem Fokus auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorbereitet).

Jeder Teilnehmer hat die Möglichkeit, alle 4 Teile zu spielen:

- Angreifer
- Opfer/Überlebender
- Unbeteiligter
- Vertrauter

Die Rolle des Angreifers sowie des Opfers/Überlebenden ist immer vorhanden, während die verbleibenden zwei wechseln können (Beobachter oder Mitwisser).

Die Aufgabe besteht darin, zu versuchen, das negative Verhalten zu stoppen: verbal, nonverbal.

Der Zuschauer wird die Situation beobachten und die Momente einfangen, in denen sich die Situation ändert:

- Was hat verbal funktioniert?
- Welche Sätze waren durchsetzungsfähig genug?
- Was hat nonverbal funktioniert?
- Wo war der Wendepunkt?
- Wenn das Opfer/Überlebende erfährt, dass es sich tatsächlich um Belästigung handelt und nicht einfach nur ein Missverständnis?

pexels.com

Fragen zur Diskussion

1. Diskutieren Sie die wirksamen Mechanismen und Interaktionen zwischen Angreifer, Opfer und Überlebendem.

2. Besprechen Sie die effektiven Zuhörfähigkeiten und die Interaktion zwischen der Vertrauensperson und dem Opfer/ Überlebenden.

3. Besprechen Sie die Grenzen des Verständnisses der Belästigung.
Warum ist es so schwierig, den „richtigen Zeitpunkt“ zum Eingreifen zu finden?

pexels.com

Bewertungsmethode

Einzelbewertung in 10-Punkte-Skala

Bitten Sie die Schüler, ihre Trainingsergebnisse auf einer 10-Punkte-Skala zu bewerten:

1. Ich verstehe, wie die Hilfe bei sexueller Belästigung aussehen sollte strukturiert

1 2 3 4 5 6 7 8 9 1 0

2. Ich kann anderen bei sexueller Belästigung helfen

1 2 3 4 5 6 7 8 9 1 0

3. Ich bin besser in der Lage, mich an der Gestaltung der Präventionsmaßnahmen am Arbeitsplatz zu beteiligen

1 2 3 4 5 6 7 8 9 1 0

pexels.com

Ressourcen für ein tieferes Verständnis

- Borg Anna a kol.: Ein Handbuch für Arbeitgeber: Die Arbeit für Organisationen und Mitarbeiter verbessern. Employment & Training Corporation (Malta). 2006.
- Vodáčková, Daniela. 2002. Intervention von Krizová. Portal: Praha.
- Aufklärung und Sicherheit bei sexuellen Übergriffen: https://www.internationalstudentinsurance.com/explained/sexual-assurance.php
- Sexual Assault Kit Initiative (SAKI): https://www.phoenix.gov/police/sexual-assault-kit-initiative
- Gewaltfreie Krisenintervention: Training zur gewaltfreien Krisenintervention mit Richard Ovcharovich – YouTube
- Opfer- oder Überlebensterminologie: https://sakitta.org/toolkit/docs/Victim-or-Survivor-Terminology-from-Investigation-Through-Prosecution.pdf
- https://www.faceup.com/en

pexels.com