Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Kooperationspartnerschaft im Jugendprojekt

Sagen Sie NEIN zu geschlechtsspezifischer Diskriminierung, sexueller Belästigung und sexuellem Übergriff! #NICHT ICH

Richtlinien für Jugendmentoren: „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verhindern“

„Wie sagt man Nein!“ Geschlechtsspezifisch vorbeugen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und sexuelle Übergriffe!` `

2023

Disclaimer: 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.

Einführung

Ziel und Zielgruppe

Die Leitlinien richten sich an Mentoren und Vertreter von Arbeitgebern, die mit jungen Arbeitnehmern arbeiten, um ihre Verantwortlichkeiten zu verstehen, aber auch die Maßnahmen zu verstehen, die sie ergreifen können, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern. Die Leitlinien enthalten auch Informationen darüber, wie ein positives Arbeitsumfeld geschaffen und sexueller Missbrauch in Arbeitsumgebungen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund verhindert werden kann. Die Richtlinien richten sich insbesondere an Mentoren, Führungskräfte, Vorgesetzte und andere Arbeitgebervertreter, um sexueller Belästigung vorbeugen zu können.

Es richtet sich an alle Organisationen, die ihre Mitarbeiter zum Thema sexuelle Belästigung schulen möchten, z. B. Softwareunternehmen, Anwaltskanzleien, Fertigungsunternehmen, Krankenhäuser, Arztpraxen, Stadt-/Kreis-/Landesregierungen usw.

Erwartetes Ergebnis und Wirkung

Das Ergebnis wird ein detaillierter Leitfaden für Vertreter von Arbeitgebern sein, die mit jungen Menschen arbeiten, der ihnen Wissen und Fähigkeiten darüber vermittelt, wie sie sexuelle Belästigung auf Organisationsebene verhindern können, wie sie junge Arbeitnehmer dabei unterstützen können, sie zu melden, und wie sie geeignete Maßnahmen ergreifen und ergreifen können Maßnahmen.

Konkretere Auswirkungen auf Arbeitgebervertreter sind:

a) Verbesserung und Entwicklung von Fähigkeiten wie soziale Verantwortung, kritisches Denken, Entscheidungsfindung, Führung, Empathie.

b) Sensibilisierung für die Bedeutung der Einführung einer Reihe von Verhaltensweisen, Verfahren, Richtlinien und Maßnahmen auf Organisationsebene, um die Gleichstellung und Ausgewogenheit der Geschlechter sowie Chancengleichheit sicherzustellen. Dies führt zu einer Steigerung der Motivation, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsleistung sowie der persönlichen und beruflichen Erfüllung junger Mitarbeiter.

c) Schaffung einer angenehmen Arbeitsatmosphäre, in der sich junge Mitarbeiter sicher fühlen, was zu ihrem Wohlbefinden und ihrer Zufriedenheit führt,

d) Sie erhalten Tipps und Tricks, wie Sie über das Thema sprechen und die Sensibilität auch unter den jungen Mitarbeitern untereinander erweitern können.

Themen

Die Richtlinien werden in Kapitel gegliedert sein und die folgenden Themen abdecken:

- Erkennen und verhindern Sie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.
- Identifizieren Sie die Auswirkungen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz: Wie wirkt sich dies auf die Arbeit einer Person aus und welche Auswirkungen hat dies auf organisatorischer und gesellschaftlicher Ebene?
- Schaffen Sie ein positives Arbeitsumfeld.
- Behandeln Sie Beschwerden und stellen Sie Untersuchungen und Disziplinarmaßnahmen sicher.
- Wenn sexuelle Belästigung ein Verbrechen ist und welche Maßnahmen Sie als Mentor, Vorgesetzter und Leiter junger Mitarbeiter ergreifen sollten.
- Verantwortlichkeiten und rechtliche Pflichten von Arbeitgebern im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.
- Mechanismen, Strategien und Verfahren zur Verhinderung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.
- Wie können junge Arbeitnehmer dazu ermutigt werden, darüber zu sprechen und dies zu melden, wenn sie Opfer sexueller Belästigung am Arbeitsplatz werden?

Jedes Kapitel enthält einen Teil mit attraktiven theoretischen Aspekten, Anregungen und Tipps und einen mit praktischen Übungen und Problemlösungsübungen. Jedes Kapitel enthält:

- Teil mit attraktiven theoretischen Aspekten
- Anregungen und Tipps
- praktische und problemlösende Übung (auch Fallstudie)
- Ressourcen für Arbeitgebervertreter, die sich mehr für ein bestimmtes Thema interessieren

Am Ende stellen wir Ressourcen für Arbeitgebervertreter bereit, die sich mehr für ein bestimmtes Thema interessieren.

Module

Um den Text vernetzter und zugänglicher zu machen, haben wir die oben genannten Themen in 6 Module gegliedert, die den Kern dieses Dokuments bilden, von dem wir hoffen, dass es für Sie nützlich sein wird.

- **Modul 1: Positives Arbeitsumfeld schaffen**
- **Modul 2: Identifizierung und Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.** Ermittlung der Auswirkungen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz: Wie wird die Arbeit eines Einzelnen beeinträchtigt und welche Auswirkungen gibt es auf organisatorischer und gesellschaftlicher Ebene.
- **Modul 3: Mechanismen, Strategien und Verfahren zur Verhinderung und Lösung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz** und wie man mit Beschwerden umgeht und Untersuchungen und Disziplinarmaßnahmen sicherstellt.
- **Modul 4: Wie können junge Mitarbeiter dazu ermutigt werden, darüber zu sprechen und diese zu melden,** wenn sie Opfer sexueller Belästigung am Arbeitsplatz werden?
- **Modul 5: Verantwortlichkeiten und rechtliche Pflichten von Arbeitgebern** im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- **Modul 6: Sexuelle Belästigung als Straftat und Maßnahmen** als Mentor, Vorgesetzter und Leiter junger Mitarbeiter

Inhalt

MODUL 1: POSITIVES ARBEITSUMFELD

- Ein positives Arbeitsumfeld schaffen

MODUL 2: ERKENNUNG VON SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

- Identifizierung und Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.
- Ermittlung der Auswirkungen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz:
- Wie wird die Arbeit eines Einzelnen beeinflusst und welche Auswirkungen gibt es auf organisatorischer und gesellschaftlicher Ebene?

MODUL 3: PRÄVENTION UND LÖSUNG VON SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

- Mechanismen, Strategien und Verfahren zur Prävention und Lösung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- Wie man mit Beschwerden umgeht und Untersuchungen und Disziplinarmaßnahmen sicherstellt.

MODUL 4: FÖRDERUNG JUNGER MITARBEITER

- Wie können junge Arbeitnehmer dazu ermutigt werden, darüber zu sprechen und diese zu melden, wenn sie Opfer sexueller Belästigung am Arbeitsplatz werden?

MODUL 5: RECHTLICHE VERPFLICHTUNG DER ARBEITGEBER

- Verantwortlichkeiten und rechtliche Pflichten von Arbeitgebern im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

MODUL 5: Sexuelle Belästigung als Verbrechen

- Sexuelle Belästigung als Straftat und
- Maßnahmen als Mentor, Vorgesetzter und Leiter junger Mitarbeiter

MODUL 1: POSITIVES ARBEITSUMFELD

- Ein positives Arbeitsumfeld schaffen

Theorie, Anregungen und Tipps:

Ein positives Arbeitsumfeld kann einen erheblichen Einfluss auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter sowie auf die Verhinderung geschlechtsspezifischer Diskriminierung haben. Wenn sich Mitarbeiter sicher, unterstützt und wertgeschätzt fühlen, ist die Wahrscheinlichkeit größer, dass sie Arbeitszufriedenheit verspüren und eine bessere psychische und körperliche Gesundheit haben. Ein positives Arbeitsumfeld, das Respekt, Inklusivität, klare Erwartungen und Unterstützung fördert, kann auch eine wichtige Rolle bei der Verhinderung geschlechtsspezifischer Diskriminierung spielen. Durch die Schaffung einer Kultur des Respekts und der Gleichheit können Arbeitgeber dazu beitragen, Diskriminierung und Belästigung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder anderer Merkmale zu beseitigen. Dies kann dazu beitragen, eine Arbeitskultur zu fördern, in der alle Mitarbeiter mit Würde und Fairness behandelt werden und in der sie Vorfälle von Diskriminierung oder Belästigung ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen melden können.

Darüber hinaus kann ein positives Arbeitsumfeld, das Vielfalt und Inklusivität fördert, dazu beitragen, unbewusste Vorurteile zu reduzieren und das Bewusstsein für geschlechtsspezifische Gewalt zu schärfen. Dies kann dazu führen, dass Mitarbeiter wachsamer und proaktiver Verhaltensweisen oder Handlungen erkennen und melden, die zu geschlechtsspezifischer Gewalt beitragen könnten, und Maßnahmen zu deren Verhinderung ergreifen.

Um ein positives Arbeitsumfeld zu fördern, das frei von Urteilen und Vorurteilen ist, ist es wichtig, eine Vielzahl von Elementen zu berücksichtigen.

Hier finden Sie einen Überblick über die verschiedenen Dinge, die Sie beachten sollten, um eine positive Atmosphäre an Ihrem Arbeitsplatz zu schaffen !

- **Respekt:** Die Schaffung einer Kultur des Respekts ist von entscheidender Bedeutung, um geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz zu verhindern. Das bedeutet, Vielfalt zu schätzen und alle Mitarbeiter mit Würde und Fairness zu behandeln, unabhängig von Geschlecht, Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung oder anderen Merkmalen.

  Führungskräfte und Manager können den Ton für respektvolles Verhalten am Arbeitsplatz vorgeben, indem sie selbst respektvolles Verhalten vorleben. Das bedeutet, alle Mitarbeiter mit Würde und Fairness zu behandeln, aktiv auf ihre Ansichten zu hören und ihre Beiträge zur Organisation zu schätzen.

  Arbeitgeber können eine Arbeitsplatzkultur schaffen, die eine offene und ehrliche Kommunikation fördert und in der sich alle Mitarbeiter wohl fühlen, wenn sie ihre Gedanken, Ideen und Bedenken mitteilen. Dies kann dazu beitragen, Missverständnisse und Konflikte zu verhindern, die zu Vorfällen geschlechtsspezifischer Gewalt führen können.
- **Inklusivität:** Die Förderung der Inklusion am Arbeitsplatz bedeutet, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeiter willkommen und wertgeschätzt fühlen, unabhängig von Geschlecht, Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, sexueller Orientierung oder anderen persönlichen Merkmalen. Dabei geht es darum, unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen aktiv zu suchen und zu integrieren und sicherzustellen, dass jeder den gleichen Zugang zu Wachstums- und Aufstiegschancen hat.

  Um die Inklusion zu fördern, können Arbeitgeber verschiedene Schritte unternehmen, wie zum Beispiel:
  Schaffung einer Kultur des Respekts und des Verständnisses: Arbeitgeber können eine Arbeitsplatzkultur fördern, die Vielfalt wertschätzt und eine offene und ehrliche Kommunikation fördert. Das bedeutet, Respekt, Empathie und aktives Zuhören zu fördern und deutlich zu machen, dass alle Mitarbeiter willkommen und wertgeschätzt sind.

Angebot von Schulungen zu Diversität und Inklusion: Arbeitgeber können ihren Mitarbeitern Schulungen und Schulungen zu Themen wie unbewusster Voreingenommenheit, kultureller Kompetenz und integrativer Kommunikation anbieten. Dies kann dazu beitragen, das Bewusstsein zu schärfen und das Verständnis für unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen zu fördern.

Gewährleistung des gleichen Zugangs zu Chancen: Arbeitgeber können sicherstellen, dass alle Mitarbeiter gleichen Zugang zu Wachstums- und Aufstiegsmöglichkeiten haben, wie z. B. Schulungsprogrammen, Beförderungen und Führungspositionen. Das bedeutet, klare Richtlinien und Kriterien für den Aufstieg zu schaffen und sicherzustellen, dass diese Richtlinien konsequent und fair angewendet werden.

Einbeziehung vielfältiger Perspektiven: Arbeitgeber können aktiv nach unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen suchen und diese in ihre Entscheidungsprozesse einbeziehen. Dazu kann es gehören, vielfältige Teams und Ausschüsse zu bilden, Beiträge von Mitarbeitern mit unterschiedlichem Hintergrund und unterschiedlichen Erfahrungen einzuholen und die Auswirkungen von Entscheidungen auf verschiedene Personengruppen zu berücksichtigen.

- **Klare Erwartungen:** Klare Erwartungen und Richtlinien für angemessenes Verhalten am Arbeitsplatz sind für die Prävention geschlechtsspezifischer Gewalt von entscheidender Bedeutung. Dies bedeutet, Erwartungen in Bezug auf Respekt und Professionalität zu kommunizieren und deutlich zu machen, dass Belästigung und Diskriminierung nicht toleriert werden. Um dies zu erreichen, sollten Arbeitgeber ihren Mitarbeitern klare Richtlinien darüber geben, was akzeptables Verhalten am Arbeitsplatz ausmacht, einschließlich der Art der Sprache, der Handlungen usw Verhaltensweisen gelten als unangemessen oder beleidigend. Sie sollten außerdem klare Kommunikationskanäle für die Meldung von Belästigungs- oder Diskriminierungsvorfällen einrichten und sicherstellen, dass sich die Mitarbeiter dabei sicher und unterstützt fühlen.

  Neben der Kommunikation von Erwartungen sollten Arbeitgeber auch darauf achten, dass sie selbst angemessenes Verhalten vorleben. Das bedeutet, eine Arbeitskultur zu schaffen, die respektvoll, integrativ und frei von Belästigung und Diskriminierung ist. Arbeitgeber sollten sich und ihre Mitarbeiter auch für die Einhaltung dieser Erwartungen zur

Rechenschaft ziehen und bei Meldungen über Belästigung oder Diskriminierung schnell und angemessen reagieren.

- **Schulung und Aufklärung** : Die Bereitstellung von Schulungen und Schulungen zu Themen wie geschlechtsspezifischer Gewalt, unbewusster Voreingenommenheit und Intervention von Unbeteiligten kann dazu beitragen, das Bewusstsein zu schärfen und die Mitarbeiter zu befähigen, Maßnahmen zur Vorbeugung und Bewältigung dieser Probleme zu ergreifen. Auf jeden Fall ! Die Bereitstellung von Schulungen und Schulungen zu Themen wie geschlechtsspezifischer Gewalt, unbewusster Voreingenommenheit und Intervention von Unbeteiligten ist ein wichtiges Element zur Schaffung eines positiven Arbeitsumfelds, das frei von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung ist.

  Schulungen und Schulungen können dazu beitragen, das Bewusstsein der Mitarbeiter für die Dynamik geschlechtsspezifischer Gewalt, die Auswirkungen, die sie auf Einzelpersonen und den Arbeitsplatz haben kann, und die Bedeutung von Maßnahmen zur Prävention und Bewältigung dieser Probleme zu schärfen. Durch die Aufklärung ihrer Mitarbeiter über geschlechtsspezifische Gewalt können Organisationen dazu beitragen, eine Kultur des Respekts, der Empathie und der Unterstützung für alle Mitarbeiter zu fördern.

  Darüber hinaus können Schulungen und Schulungen dazu beitragen, dass Mitarbeiter unbewusste Vorurteile und Stereotypen erkennen, die zu geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung beitragen können. Indem sich Mitarbeiter dieser Vorurteile und Stereotypen bewusst werden, können sie daran arbeiten, sie zu überwinden und einen integrativeren und gerechteren Arbeitsplatz zu schaffen.

TIPPS UND VORSCHLÄGE

Durch gezielte Schulungen und Schulungen können Mitarbeiter auch dazu befähigt werden, **als Zuschauer zu agieren** . Beim Eingreifen von Zuschauern geht es darum, Maßnahmen zu ergreifen, um Vorfälle geschlechtsspezifischer Gewalt oder Belästigung zu verhindern oder zu bekämpfen, auch wenn die Person, die die Maßnahmen ergreift , nicht direkt beteiligt ist. Indem Organisationen ihren Mitarbeitern die Fähigkeiten und das Wissen vermitteln, die sie benötigen, um sicher und effektiv einzugreifen, können sie dazu

beitragen, eine Arbeitskultur zu schaffen, in der jeder für die Prävention und Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt verantwortlich ist.

- **Unterstützung:** Der Zugang zu Unterstützungsdiensten wie Beratung, Programmen zur Mitarbeiterunterstützung und rechtlichen Ressourcen kann ein wichtiges Element zur Schaffung eines positiven Arbeitsumfelds sein. Dies kann dazu beitragen, sicherzustellen, dass Mitarbeiter, die geschlechtsspezifische Gewalt erlebt haben, über die Ressourcen verfügen, die sie benötigen, um Hilfe zu suchen und sich zu erholen. Der Zugang zu Unterstützungsdiensten wie Beratung, Programmen zur Mitarbeiterunterstützung und rechtlichen Ressourcen kann den Mitarbeitern eine Reihe von Möglichkeiten bieten, Hilfe und Unterstützung zu suchen. Beispielsweise können Beratungsdienste den Mitarbeitern helfen, mit den emotionalen und psychologischen Auswirkungen geschlechtsspezifischer Gewalt umzugehen, während Mitarbeiterhilfsprogramme eine Reihe von Ressourcen wie finanzielle und rechtliche Beratung bieten können.

TIPPS UND VORSCHLÄGE

Rechtsressourcen können auch für Mitarbeiter, die geschlechtsspezifische Gewalt erlebt haben, besonders wichtig sein, da sie ihnen helfen können, ihre Rechte und Möglichkeiten, Gerechtigkeit oder Schutz zu suchen, zu verstehen. Durch den Zugang zu rechtlichen Ressourcen können Organisationen dazu beitragen, dass sich Mitarbeiter bei ihren Bemühungen zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt bestärkt und unterstützt fühlen. Fast alle Arbeitgeber verfügen über interne Anwälte. Es ist großartig, deren Wissen zu nutzen. ABER vergessen Sie nicht , dass auch diese Anwälte gut ausgebildet und auf die Situation vorbereitet sein sollten, sexuelle Belästigung aus der Perspektive des Überlebenden anzugehen.

Ein weiterer Vorschlag besteht darin, Rechtsberatung oder andere Arten der Beratung anzubieten – entweder intern oder extern, in Zusammenarbeit mit spezialisierten Organisationen.

- **Empathie:** Empathie bedeutet, die Gefühle und Erfahrungen anderer zu verstehen und sich um sie zu kümmern. Wenn Mitarbeiter das Gefühl haben, dass ihre Kollegen und Vorgesetzten sich um sie kümmern und bereit sind, sich ihre Anliegen anzuhören, fühlen sie sich am Arbeitsplatz eher wertgeschätzt und respektiert. Dies kann ein Gefühl von

Vertrauen und psychologischer Sicherheit schaffen, das dazu beitragen kann, Vorfälle geschlechtsspezifischer Gewalt zu verhindern.

Empathie kann Mitarbeitern auch dabei helfen, die Perspektiven und Erfahrungen von Menschen zu verstehen, die anders sind als sie, beispielsweise Menschen mit einem anderen kulturellen Hintergrund oder Menschen mit einem anderen Geschlecht oder einer anderen sexuellen Orientierung. Durch die Förderung von Empathie und Verständnis können Organisationen einen integrativeren Arbeitsplatz schaffen, der Vielfalt respektiert und wertschätzt.

TIPPS UND VORSCHLÄGE

Empathie kann eine Schlüsselrolle bei der Intervention von Unbeteiligten spielen, bei der es darum geht, Maßnahmen zu ergreifen, um in Situationen einzugreifen, in denen jemand Gefahr läuft, geschlechtsspezifische Gewalt zu erfahren. **Wenn Mitarbeiter darin geschult werden, die Anzeichen potenzieller Gewalt zu erkennen und mit Empathie und Unterstützung zu reagieren, können sie eine aktive Rolle dabei spielen, Vorfälle zu verhindern** und möglicherweise gefährdete Personen zu unterstützen. **Schaffen Sie eine gezielte Schulung der Mitarbeiter, um in den unterschiedlichen Situationen einfühlsam reagieren zu können.**

- **Aktives Zuhören** : Aktives Zuhören ist ein weiteres wichtiges Element eines positiven Arbeitsumfelds, das dazu beitragen kann, geschlechtsspezifische Gewalt zu verhindern. Beim aktiven Zuhören geht es darum, sich voll und ganz auf das Gesagte einer Person einzulassen und sie zu verstehen, ohne sie zu unterbrechen oder zu beurteilen. Wenn Mitarbeiter das Gefühl haben, dass ihnen aktiv zugehört wird, ist es wahrscheinlicher, dass sie sich gehört und verstanden fühlen, was ein Gefühl von Vertrauen und gegenseitigem Respekt fördern kann .

  Aktives Zuhören kann besonders wichtig sein, wenn es darum geht, geschlechtsspezifische Gewalt zu verhindern, da es dabei helfen kann, Situationen zu erkennen, in denen jemand gefährdet sein könnte. Indem Vorgesetzte und Kollegen den Mitarbeitern aktiv zuhören und auf ihre Anliegen eingehen, können sie Warnsignale erkennen und Maßnahmen

ergreifen, um einzugreifen, bevor die Situation eskaliert. Darüber hinaus kann aktives Zuhören ein wichtiger Bestandteil der Reaktion auf Vorfälle geschlechtsspezifischer Gewalt sein. Wenn jemand von Belästigungen oder Übergriffen berichtet, ist es wichtig, ihm ohne Urteil oder Vorwürfe zuzuhören und bei Bedarf Unterstützung und Ressourcen bereitzustellen. Aktives Zuhören kann dazu beitragen, ein sicheres und unterstützendes Umfeld für diejenigen zu schaffen, die geschlechtsspezifische Gewalt erlebt haben, was für ihre Genesung und Heilung von entscheidender Bedeutung sein kann. Insgesamt ist aktives Zuhören ein wichtiges Element eines positiven Arbeitsumfelds, das Respekt, Empathie, und ein Gefühl der Sicherheit und Unterstützung für alle Mitarbeiter, während gleichzeitig dazu beigetragen wird, Vorfälle geschlechtsspezifischer Gewalt zu verhindern.

Praktische und problemlösende Übungen

Auch wenn es überwältigend sein kann, über alle Elemente gleichzeitig nachzudenken, machen Sie sich keine Sorgen. Selbst ein kleiner Schritt hin zu einem positiveren Arbeitsplatz ist ein guter Anfang. Es gibt viele Möglichkeiten, wie Arbeitgeber eine positive Einstellung fördern und die Mentalität ihrer Mitarbeiter verbessern können. Die folgenden Übungen sind Beispiele für Aktivitäten, die im Rahmen von Teambesprechungen oder im Rahmen von Schulungen durchgeführt werden können. Durch regelmäßiges Praktizieren dieser Übungen können Mitarbeiter die Fähigkeiten und Einstellungen entwickeln, die für die Schaffung eines positiven Arbeitsumfelds erforderlich sind.

- Um das Einfühlungsvermögen zu fördern und den Mitarbeitern zu helfen, die Erfahrungen ihrer Kollegen zu verstehen und sich darauf einzulassen, können Sie Szenarien erstellen, die von den Mitarbeitern verlangen, sich in die Lage anderer zu versetzen und darüber nachzudenken, wie sie sich in dieser Situation fühlen würden. Dies kann dazu beitragen, Empathie aufzubauen und die Kommunikation und Zusammenarbeit am Arbeitsplatz zu

verbessern. Eine Aktivität könnte die **Empathie-Mapping-Übung sein.** Lassen Sie jede Person eine Situation oder ein Ereignis aufschreiben, das sie erlebt hat (ohne preiszugeben, wie sie sich gefühlt hat) und legen Sie es in die Gefühlsbox. Jede Person wählt eine Geschichte aus der Gefühlsbox aus: Ist ihnen jemals die gleiche Situation passiert? Wie haben sie sich gefühlt? Wenn nicht, wie würden sie sich fühlen, wenn ihnen diese Situation passieren würde? Bitten Sie sie, dieser Emotion einen Namen zu geben und ihn auf ein grünes Post-It zu schreiben. Am Ende müssen sie die Empathiekarte ausfüllen (sie müssen etwas aufschreiben, was sie normalerweise sagen, was sie normalerweise denken und was sie normalerweise tun, wenn sie diese Emotionen spüren). Beispiel: Wenn ich nervös bin, denke ich vielleicht, dass ich Fehler mache. Wenn es mir so geht, entschuldige ich mich oft (sagen wir) und atme oft tief durch (tun). Diese Aktivität zeigt Folgendes: Wir können uns mit den Emotionen anderer verbinden, wir können eine persönliche Reflexion über diese Emotionen anstellen, wir können eine kollektive Reflexion über die Emotionen selbst anstellen. Fazit: Emotionen sind etwas Persönliches, jeder hat ein persönliches Verständnis der Emotion, aber letztendlich sind wir alle in der Lage, eine Verbindung zu Emotionen herzustellen.

- Kommunikationsübungen: Kommunikation ist ein Schlüsselelement einer positiven Arbeitsumgebung. Sie können Übungen erstellen, die sich auf die Verbesserung der Kommunikationsfähigkeiten konzentrieren, wie z. B. aktives Zuhören, klarer und prägnanter Ausdruck und nonverbale Kommunikation. Versuchen Sie diese Übung mit dem Titel **„Können Sie mich hören?“:** Teilen Sie Ihre Mitarbeiter in Zweiergruppen auf und bitten Sie sie, sich dem anderen Teilnehmer zu beschreiben und so viele Informationen wie möglich zu geben. Sie haben 10 Minuten Zeit (5 für jeden Teilnehmer): 5 Minuten lang sind sie der Redner, 5 Minuten lang sind sie der Zuhörer. Bitten Sie sie am Ende der 10 Minuten, sich selbst so zu beschreiben, als wären sie die andere Person. Diese Aktivität kann helfen, die Bedeutung von aktivem und passivem Zuhören wirklich zu verstehen (Aktiv: Es handelt sich um eine Art aufmerksamen Zuhörens, bei dem Zuhören ein aktiver Prozess und eine bewusste Entscheidung ist, um vollständig zu verstehen, was der Sprecher mitteilen möchte; Passiv : Es handelt sich um eine Form des ineffektiven Zuhörens, bei dem man nicht darauf achtet, was der Sprecher mitteilen möchte.)

Sie können eine Nachbesprechung mit einigen Fragen durchführen, z. B. „ Wie haben Sie sich bei der Leitung der Aktivität gefühlt ? “, „Wie hoch war Ihrer Meinung nach Ihre Zuhörerstufe?“, „Haben Sie passiv oder aktiv zugehört?“. Abschließend können Sie erläutern, wie wichtig aktives Zuhören am Arbeitsplatz ist.

- Teambuilding-Übungen: Teambuilding-Übungen können dazu beitragen, das Kameradschaftsgefühl und die Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitern zu fördern. Sie können beispielsweise Teambuilding-Übungen wie Herausforderungen zur Problemlösung, Vertrauensübungen oder Gruppen-Brainstorming-Sitzungen erstellen. Eine Aktivität, die Sie durchführen können, besteht darin, Ihre Gruppe in Teams aufzuteilen und sie zu bitten, eine Herausforderung zu lösen (z. B. den höchsten Turm nur mit Hilfe von Blättern zu bauen). Bevor Sie beginnen, weisen Sie jedem Teammitglied eine Rolle zu (z. B. der Organisator , der Erklärer, der Herrsche, der Schüchterne, der Zeitmanager usw.). Während der Herausforderung muss jede Person ihrer Rolle folgen. Am Ende können Sie jedes Team fragen, ob es die zugewiesenen Rollen erkannt hat . Um die Diskussion zu beginnen , können Sie die folgenden Fragen verwenden: „Haben Sie verstanden, welche Rolle den anderen zugewiesen wurde?“ War es schwierig, Ihrer Rolle zu folgen? War es schwierig, alle zusammenzuarbeiten? Wie haben Sie Ihre Strategie entwickelt ? … “ Die Aktivität kann den Teilnehmern helfen zu verstehen, wie sie in einem Team besser zusammenarbeiten können, selbst wenn die Gruppe sehr heterogen ist. Es ist nicht immer einfach, die Aufgabe zu erfüllen, aber wenn sich die Leute eher als Crew und nicht als Passagiere fühlen, wird es ihnen leicht fallen, an Bord zu kommen!

- Übungen zu Diversität und Inklusion: Diversität und Inklusion sind wichtige Aspekte eines positiven Arbeitsumfelds. Sie können Übungen erstellen, die Vielfalt und Inklusion fördern, z. B. die Diskussion verschiedener Kulturen, Traditionen und Überzeugungen. Sie können auch über unbewusste Vorurteile sprechen und wie sie unsere Interaktionen mit anderen beeinflussen können. Eine Aktivität, die Sie dem Team vorstellen können, könnte **„Inclusion Quest“ sein:** Teilen Sie Ihre Mitarbeiter in Gruppen von 4 oder 5 Personen auf. Jede Gruppe erhält ein Handout mit 10 Aufgaben (Sie können die Aufgaben erfinden!), die sie in einer festgelegten Zeit (es kann eine halbe Stunde dauern) erledigen müssen.

Bevor Sie beginnen, weisen Sie jedem Teammitglied eine Behinderung zu (man kann nicht sprechen, man kann nicht sehen, man kann nicht die Hände benutzen…). Bitten Sie die Teams, alle 10 Aufgaben in so kurzer Zeit wie möglich zu erledigen, wobei jede Person im Team einbezogen werden muss. Führen Sie am Ende der Aktivität eine kleine Nachbesprechung durch: „Wie haben sich die Menschen gefühlt, die nicht sprechen können?“ Warst du dabei? Was war der schwierigste Teil? Konnten Sie einige der Aufgaben erledigen? Wie haben Sie die Aufgaben aufgeteilt ? … “ Diese Aktivität kann Menschen dabei helfen, sich für eine Weile in andere hineinzuversetzen und so Empathie und Rücksichtnahme zu fördern.

- Übungen zur Konfliktlösung: Konflikte sind ein natürlicher Bestandteil jedes Arbeitsplatzes, aber es ist wichtig, über Werkzeuge zu verfügen, um Konflikte auf konstruktive Weise anzugehen und zu lösen. Sie können Übungen erstellen, die sich auf die Lösung von Konflikten konzentrieren, beispielsweise Rollenspielszenarien, in denen Mitarbeiter eine einvernehmliche Lösung für ein Problem finden müssen . Eine effektive Übung ist die 6-Denkhüte-Herausforderung. Die „Six Thinking Hats“ sind eine von Edward de Bono entwickelte Technik für Gruppendiskussionen und individuelles Denken. Dabei werden jedem Teilnehmer unterschiedliche „Hüte“ zugewiesen, wobei jeder Hut eine andere Denkweise repräsentiert. Die sechs Hüte sind:
    - Weißer Hut – konzentriert sich auf objektive Fakten und Informationen
    - Roter Hut – repräsentiert Emotionen und Gefühle
    - Schwarzer Hut – steht für kritisches Denken und Vorsicht
    - Gelber Hut – konzentriert sich auf positives Denken und Vorteile
    - Grüner Hut – steht für Kreativität und neue Ideen
    - Blauer Hut – steht für Kontrolle und Organisation des Denkprozesses

  Der Zweck dieser Technik besteht darin, unterschiedliche Perspektiven und Denkweisen zu fördern und der Gruppe dabei zu helfen, ein Problem oder eine Idee aus mehreren Blickwinkeln zu betrachten. Durch die Berücksichtigung verschiedener Perspektiven und Denkweisen können die Teilnehmer ein umfassenderes Verständnis des Problems erlangen und kreativere und effektivere Lösungen entwickeln.

Sie können die Aktivität ausprobieren, indem Sie die folgende Situation vorschlagen und die Gruppe bitten, sie je nach Hut, den sie tragen, zu lösen:

Szenario: *„Das Unternehmen hat Beschwerden von weiblichen Mitarbeitern darüber erhalten, dass ein männlicher Kollege ihnen gegenüber unangemessene Kommentare und Gesten gemacht hat. Der männliche Kollege hat die Vorwürfe zurückgewiesen und erklärt, sein Verhalten sei falsch interpretiert worden.“*

Aufgabe: Die Mitarbeiter haben die Aufgabe, diese Situation anhand der 6-Denk-Hüte-Methode zu analysieren. Jeder Mitarbeiter setzt sich einen Hut auf und analysiert die Situation aus der Perspektive dieses Hutes.

- Weißer Hut: Analysieren Sie die Fakten und Daten der Situation. Was ist bekannt und was ist nicht bekannt?
- Roter Hut: Analysieren Sie Ihre Gefühle und Intuition in Bezug auf die Situation. Wie stehen Sie zu den Vorwürfen und dem Dementi?
- Schwarzer Hut: Identifizieren Sie die Risiken, Nachteile und potenziellen Probleme der Situation. Welche möglichen Konsequenzen kann es haben, wenn das Problem nicht angegangen wird?
- Gelber Hut: Identifizieren Sie die Vorteile, Chancen und positiven Aspekte der Situation. Welche potenziellen Vorteile bietet die Lösung des Problems?
- Grüner Hut: Kreative Lösungen und Alternativen zur Lösung des Problems generieren. Wie kann das Unternehmen das Problem so angehen, dass alle Beteiligten davon profitieren?
- Blauer Hut: Analysieren Sie den Denkprozess als Ganzes . Gibt es Lücken in der Analyse? Welche anderen Perspektiven oder Überlegungen sollten berücksichtigt werden ?

Ressourcen:

Internationale Arbeitsorganisation : https://www.ilo.org/global/topics/gender-equality/lang--en/index.htm

Weltgesundheitsorganisation:
https://www.who.int/health-topics/violence#tab=tab_1

UN Women: https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/prevention

Das Nationale Ressourcenzentrum für sexuelle Gewalt:
https://www.nsvrc.org/

Die Zentren für die Kontrolle und Prävention von Krankheiten:
https://www.cdc.gov/violenceprevention/sexualviolence/index.html

EU-Kommission
https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#annual-report-on-gender-equality

Eurostat
https://ec.europa.eu/eurostat/web/gender-based-violence/overview

Auf Empathie
https://www.youtube.com/watch?v=KZBTYViDPlQ&pp=ygUUZW1wYXRoeSBhbmQgc2ltcGF0aHk%3D

Empathie-Ressourcen und -Aktivitäten
https://positivepsychology.com/empathy-worksheets/

Ressourcen und Aktivitäten für aktives Zuhören
https://www.mindtools.com/az4wxv7/active-listening

Die Schönheit des Konflikts
https://www.youtube.com/watch?v=55n9pH_A0O8&t=752s&pp=ygURdGVkIHRhbGsgY29uZmxpY3Q%3D

MODUL 2: ERKENNUNG VON SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

- Identifizierung und Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- Ermittlung der Auswirkungen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- Wie wird die Arbeit eines Einzelnen beeinflusst und welche Auswirkungen gibt es auf organisatorischer und gesellschaftlicher Ebene?

Identifizierung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, die sich negativ auf das Arbeitsumfeld auswirkt, die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz untergräbt, zu unfairen Praktiken am Arbeitsplatz führt und sich negativ auf die Würde und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer auswirkt. Es verursacht psychische Ängste und Stress bei den Opfern und kann, wenn es ignoriert wird, zu hohen Kosten für Unternehmen durch Produktivitätsverlust, niedrige Arbeitsmoral, Fehlzeiten und Personalfluktuation führen.

Der Begriff „Arbeitsplatz“ im Kodex bezieht sich nicht nur auf den spezifischen Ort, an dem Arbeit ausgeführt wird, wie etwa ein Büro oder eine Fabrik, sondern auch auf Orte, an denen arbeitsbezogene Geschäfte abgewickelt werden können. Dazu können unter anderem folgende gehören:

1. Arbeitsbezogene soziale Aktivitäten, wie z. B. ein vom Unternehmen organisierter Empfang für Mitarbeiter oder Kunden usw.;
2. Konferenzen und Schulungen ;
3. Offizielle Geschäftsreisen;
4. Geschäftsessen ;
5. Arbeitsbezogene Telefongespräche; Und
6. Arbeitsbezogene Kommunikation über elektronische Medien.

„Sexuelle Belästigung“ ist definiert als jedes Verhalten sexueller Natur, das die Würde von Frauen und Männern beeinträchtigt, das für den Betroffenen als unerwünscht, inakzeptabel, unangemessen und beleidigend angesehen wird und ein einschüchterndes, feindseliges, instabiles oder beleidigendes Arbeitsumfeld schafft .

Sexuelle Belästigung liegt dann vor, wenn ein Arbeitgeber, Vorgesetzter, Manager oder Arbeitskollege im Gegenzug den Einstellungs-, Beförderungs-, Schulungs-, Disziplinar-, Entlassungs-, Gehaltserhöhungs- oder anderen Vorteil eines bestehenden Mitarbeiters oder Stellenbewerbers zu beeinflussen versucht oder versucht, diesen zu beeinflussen für sexuelle Gefälligkeiten. Die schlimmsten Formen sexueller Belästigung sind Straftaten wie sexuelle Übergriffe oder Vergewaltigungen, die unter das Strafgesetzbuch fallen.

Wie wird die Arbeit eines Einzelnen beeinflusst und welche Auswirkungen gibt es auf organisatorischer und gesellschaftlicher Ebene?

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist traumatisch. Die Erfahrung kann langfristige Folgen für alle Beteiligten haben, einschließlich des Opfers, der Zeugen und des Unternehmens selbst. Einige dauerhafte Folgen sexueller Belästigung sind:

Emotion und körperlicher Schaden	**Die Opfer sexueller Belästigung am Arbeitsplatz können langfristige emotionale und körperliche Schäden erleiden.** **Laut einer Studie von JAMA Network wirkt ein traumatisches Ereignis wie sexuelle Belästigung als Stressfaktor, der langfristig verschiedene gesundheitliche Probleme verursachen kann.** **Neben der Beeinträchtigung des Selbstwertgefühls des Opfers sind Depressionen und Angstzustände häufige Auswirkungen sexueller Belästigung auf die psychische Gesundheit. Diese psychischen Erkrankungen können zu weiteren körperlichen Gesundheitsproblemen führen, darunter Bluthochdruck, hormonelles Ungleichgewicht oder ein geschwächtes Immunsystem**

Verminderte Arbeitszufriedenheit und Produktivität	**Für das Opfer, das sich von einer traumatischen Erfahrung wie sexueller Belästigung erholt, müssen möglicherweise viele emotionale und körperliche Verletzungen angegangen und verarbeitet werden, bevor es sich wieder an den Arbeitsplatz zurückziehen kann. Wenn dem Opfer nicht die Möglichkeit gegeben wird, sich von seinen Belästigungserlebnissen zu erholen, kann dies dazu führen, dass Besprechungen verpasst werden, die Mitarbeiter abgelenkt sind und es allgemein an Motivation mangelt.** **Die belästigte Person könnte feststellen, dass diese Ablenkungen ihre Arbeitsleistung beeinträchtigen und ihre Karriere auf lange Sicht behindern. Eine Umfrage der AAUW aus dem Jahr 2019 ergab, dass 38 % der Frauen, die belästigt wurden, dies als einen Faktor für die Aufgabe ihres Arbeitsplatzes nannten, während 37 % angaben, dass es ihren beruflichen Aufstieg beeinträchtigte**
Klagen	**Klagen sind heikel, insbesondere wenn es um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz geht.** **Laut der US-amerikanischen Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) ist Belästigung eine Form der Diskriminierung am Arbeitsplatz, die gegen Titel VII des Civil Rights Act von 1964 verstößt, der alle Arten von Geschlechterdiskriminierung, einschließlich sexueller Belästigung, verbietet.** **Während die EEOC dieses Gesetz auf Bundesebene durchsetzt, gelten die örtlichen Arbeitsgesetze auch für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Das Opfer eines Unternehmens mit weniger als 15 Mitarbeitern kann seine Klage bei den örtlichen Gerichten einreichen.** **Das Opfer einer erfolgreichen Klage wegen sexueller Belästigung hat möglicherweise Anspruch auf eine finanzielle Entschädigung. Als Unternehmen müssen Sie den Opfern möglicherweise den durch den sexuellen Belästigungsvorfall**

	verursachten Lohnausfall entschädigen und sie für emotionale Schäden und andere durch den Vorfall verursachte Kosten entschädigen. Wenn Sie fahrlässig gehandelt haben, als das Opfer eine Beschwerde wegen sexueller Belästigung einreichte, müssen Sie möglicherweise auch Strafschadenersatz zahlen.
Beschädigter Ruf des Unternehmens	**Dank des Internets und der sozialen Medien ist es einfach, Informationen an die Öffentlichkeit zu verbreiten. Sinnvolle Gespräche finden häufiger statt und kritische Bewegungen werden verstärkt. Für ein Unternehmen, das sich mit einem Vorwurf der sexuellen Belästigung befasst oder in der Vergangenheit einen Vorwurf einer solchen begangen hat, ist diese Art der Aufmerksamkeit jedoch möglicherweise keine gute Sache.** **A Eine Studie aus dem Jahr 2018 zeigte, dass ein Vorfall sexueller Belästigung den Wert eines Unternehmens in der Öffentlichkeit mindert, und nannte als Ursache der Belästigung die Unternehmenskultur und nicht die Persönlichkeit des Belästigers. Allerdings heißt es in der Studie auch, dass der Umgang mit der Klage wegen sexueller Belästigung den Ruf des Unternehmens in den Augen der Teilnehmer wiederherstellt.**

	Dennoch kann eine Verschlechterung des Rufs Ihres Unternehmens zu Umsatzeinbußen und einem zögerlichen Talentpool führen, da es einige geben wird, die nicht mit einem Unternehmen zusammenarbeiten möchten, bei dem angeblich ein kulturelles Problem vorliegt
Reduzierte Mitarbeiterbindung	**Die Angst, der Klatsch und die insgesamt feindselige Atmosphäre, die ein Vorfall mit sexueller Belästigung hervorruft, können schnell toxisch werden.** **Diese Toxizität kann dazu führen, dass viele Menschen kündigen, weil sie sich bei der Arbeit in Ihrem Unternehmen nicht mehr sicher fühlen. Dieser Einstellungswandel kann zu einer hohen Fluktuationsrate und einem erhöhten Einstellungsbedarf führen.** **Der Zeit- und Ressourcenaufwand für die Suche nach qualifizierten Kandidaten zur Besetzung vakanter Stellen ist erheblich. Darüber hinaus könnten Sie mit finanziellen Verlusten rechnen, wenn Projekte ins Stocken geraten, weil nicht genügend qualifizierte Ressourcen zur Verwaltung oder Fertigstellung vorhanden sind.** **Diese Studie aus dem Jahr 2007 errechnete einen durchschnittlichen Produktivitäts- und Mitarbeiterfluktuationsverlust von 22.500 US-Dollar pro Mitarbeiter, der von einem Fall sexueller Belästigung betroffen war**

Negative Teammoral und mangelndes Vertrauen	**Sexuelle Belästigung betrifft jeden an Ihrem Arbeitsplatz.** **Auch wenn das Opfer am meisten leidet, spüren auch Zeugen und sogar Unbeteiligte die Auswirkungen von Fällen sexueller Belästigung.** **Über das Mitgefühl für das Opfer hinaus könnten sie auch Angst und Sorge verspüren, dass sie zum Opfer werden könnten. Die unruhige Atmosphäre führt unter anderem zu schlechter Arbeitsmoral, Stress und Fehlzeiten.** **Die schädlichen Auswirkungen auf die Teammoral sind besonders schwerwiegend, wenn Mitarbeiter das Gefühl haben, dass ihre Organisation einen Vorfall sexueller Belästigung falsch gehandhabt hat. Die Zurückweisung der Anschuldigungen könnte den Eindruck erwecken, dass das Unternehmen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz duldet, was dazu führt, dass sich die Mitarbeiter unsicher fühlen. Andererseits kann eine nicht gründliche Untersuchung von Ansprüchen zu falschen Anschuldigungen führen, die ebenso schädlich für das Arbeitsumfeld sind**

Praktische und problemlösende Übungen

Wir haben einige Fallstudien zusammengestellt. Lesen Sie sie und denken Sie über die Antwort auf die folgenden Fragen nach:

1. Was führte zu diesem Fall sexueller Belästigung?
2. Was sind die möglichen Folgen für das Opfer und den Tyrannen?
3. Ob das Verhalten des Opfers korrekt war
4. Welche Beweise konnte das Opfer sammeln?
5. Was kann das Ende dieses Falles und mögliche Lösungen sein?

Fallstudien

1. Polnische Botschaft in Vilnius

Im Jahr 1999 berichtete die Sekretärin der polnischen Botschaft in Vilnius, AC, dass sie vom Ersten Sekretär der Botschaft, BM, sexuell belästigt worden sei. Der Mann bestritt dies. Die Gerichte untersuchten diese Geschichte nicht, da sich das polnische Außenministerium auf diplomatische Immunität stützte.

Später wurde AC wegen Fehlzeiten entlassen, obwohl sie selbst behauptete, sie dürfe den Arbeitsplatz nicht betreten. Im Jahr 2010 entschied der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte, dass die Beschwerde der Frau wegen ihrer Entlassung als Verstoß gegen das Völkerrecht in Litauen abgelehnt wurde.

Quelle: Istockphoto.com

2. Universität Vilnius

Im Februar 2004 berichteten die Medien, dass PB, Dozent an der Universität Vilnius, von seinem Schüler LK sexuelle Dienstleistungen verlangen könne. Das Mädchen hatte sich mit dem Lehrer in einem Café getroffen, um die Bedingungen für das Ablegen der Prüfung zu besprechen. Sie sagte, Herr PB habe offensichtlich deutlich gemacht, dass das Mädchen die nötige Unterschrift bekommen würde, wenn sie ihn am Abend treffen würde.

Nachdem sie die Lehrerin in der Wohnung in Vilnius getroffen hatte, zeichnete das Mädchen das Gespräch heimlich auf. In der Aufnahme war zu hören, wie der Lehrer den Schüler eine Katze nannte, und der Satz des Lehrers: „Du verstehst nicht, dass ich euch alle will“ ist zu hören. PB selbst bezeichnete die Anschuldigungen des Mädchens als Provokation, wurde jedoch von seinem Job entlassen.

3. Parlament

Im März 2017 beschuldigte eine Gruppe von Mädchen den Kaunaser Geschäftsmann und Parlamentarier KP der sexuellen Belästigung, was zur Einleitung einer Voruntersuchung führte. Die Staatsanwälte haben das Parlament aufgefordert, die rechtliche Immunität der Parlamentarier aufzuheben , um Anklage gegen ihn zu erheben. Der Politiker bestreitet die Schuld, entschuldigt sich aber öffentlich bei den Mädchen.

Eines der Opfer, ein Mädchen, das versuchte, als Assistentin für KP zu arbeiten, sagte, sie habe von einem Parlamentsmitglied das Angebot erhalten, sein Zimmer im Parlamentshotel zu besuchen, das Schlafzimmer zu inspizieren, und sagte: „Wie viel Spaß das macht.“ wäre, im Schlafzimmerbett herumzuwälzen. Das Mädchen sagte, dass sie während des ersten Interviews Kommentare über ihre Brust und andere unangemessene Hinweise erhalten habe.

4. Im Theater

Im Juli 2017 leiteten die Strafverfolgungsbehörden eine Voruntersuchung wegen möglicher sexueller Belästigung von LMZ, dem ehemaligen Direktor des Panevėžys -Theaters, ein. Anfang des Jahres gab die Schauspielerin ER öffentlich die Belästigung von LMZ bekannt und er wurde von seiner Position entlassen.

Das Mädchen erzählte, dass der Direktor des Dramatheaters ihr während der Proben wiederholt gesagt habe, dass sie nach der Premiere der Aufführung mit ihm schlafen müsse, und dankte ihr für die Proben. Laut ER sagte ihr der Regisseur, dass sie nur dann ein Star werden würde, wenn

sie Sex mit ihm hätte, andernfalls wäre sie gezwungen, ihren Job zu kündigen. Das Mädchen behauptete, LMZ habe sie während der Nötigung mehrmals geküsst.

5. Im Kino.

Letzten Freitag berichtete die Schauspielerin JS auf Facebook, dass sie von Regisseur Š sexuell missbraucht wurde. B. In einem am Montag auf dem Nachrichtenportal 15min.lt veröffentlichten Interview behauptete die Schauspielerin, dass alles vor fünf Jahren im Studio passiert sei, nach der Auswahl der Schauspieler. Sie sagte, sie habe mit dem Regisseur Alkohol getrunken und der Regisseur habe sie überredet, sich für ihn zu engagieren. JS behauptete, dass sie nach ihrer Rückkehr nach Litauen beabsichtige, die Strafverfolgungsbehörden wegen der Handlungen des Direktors zu kontaktieren.

Am Montag berichtete auch der Künstler und Szenograf PB über die mögliche sexuelle Belästigung von Š. B. In einem Interview mit der Website nanook.it sagte sie, dass es vor fünf Jahren passiert sei. In der auf der Website veröffentlichten Audioaufnahme sagte das Mädchen aus, dass sie auch an den Dreharbeiten des Regisseurs teilgenommen habe, auf seinem Gehöft in Molėtai als Filmkünstlerin gearbeitet habe, wo sie nach dem Trinken von Alkohol Š. B. begann, sie mit verschiedenen Gegenständen zu belästigen und auch körperliche Gewalt gegen sie anzuwenden.

Ressourcen:

https://jamanetwork.com/journals/jamainternalmedicine/fullarticle/2705688

https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x

https://www.eeoc.gov/harassment

https://hbr.org/2018/06/research-how-sexual-harassment-affects-a-companys-public-image

MODUL 3: PRÄVENTION UND LÖSUNG VON SEXUELLER Belästigung am Arbeitsplatz

- Mechanismen, Strategien und Verfahren zur Prävention und Lösung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- Wie man mit Beschwerden umgeht und Untersuchungen und Disziplinarmaßnahmen sicherstellt.

So verhindern Sie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: 5 grundlegende Tipps für Arbeitgeber

Quelle: www.jauciuosigerai.lt

1. Untersuchen Sie das Problem

Es ist wichtig zu verstehen, dass sogenannte geringere Formen sexueller Belästigung, wie z. B. anzügliche Witze oder anstößige Blicke, genauso schwerwiegende Folgen haben können wie ein schwerwiegender Fall von Belästigung, bei dem es um unerwünschte Berührungen, das Zeigen von Genitalien oder das Versenden sexuell eindeutiger Vorschläge per E-Mail geht -Mail. per Post, SMS-Nachrichten.

TIPPS UND VORSCHLÄGE

Es ist wichtig, sich darüber im Klaren zu sein, dass solche Situationen auch an Ihrem Arbeitsplatz auftreten (können). Man muss offen und sensibel sein, um es angehen, benennen und lösen zu können.

2. Treffen Sie Vorsichtsmaßnahmen und haben Sie klare Regeln

Der wirksamste Weg, sexuelle Belästigung zu verhindern, ist eine Null-Toleranz-Politik, die auf den Grundsätzen der Gleichstellung der Geschlechter, der Menschenwürde und der Nichtdiskriminierung basiert. Definieren Sie bei der Ausarbeitung der Richtlinie eindeutig sexuelle Belästigung sowie direkte und indirekte Diskriminierung und nennen Sie Beispiele für unerwünschte Handlungen. Kommunizieren Sie die internen Richtlinien sowohl formell als auch proaktiv an die Mitarbeiter, beispielsweise durch Schulungen zur Erkennung sexueller Belästigung.

TIPPS UND VORSCHLÄGE

Allerdings könnten kulturelle Unterschiede das Verständnis von sexueller Belästigung untermauern. Um eine Richtlinie zu erstellen, die für alle Mitarbeiter verständlich und akzeptabel ist, ist es möglich , den Bottom-up-Ansatz zu verwenden: Entwerfen Sie die Richtlinie auf partizipative Weise. Bilden Sie eine Arbeitsgruppe aus vielfältigen Mitarbeitern mit unterschiedlichem Verständnis des Themas. Ihr Ergebnis wird viel kohärenter mit der Arbeitsumgebung sein und für die Gemeinschaft akzeptabel sein.

3. Konzentrieren Sie sich auf die Handlungen des belästigten Mitarbeiters

Stellen Sie beim Umgang mit Fällen sexueller Belästigung sicher, dass Ihr Fokus auf den Handlungen der Person liegt, der Belästigung vorgeworfen wird. Damit sich der Mitarbeiter öffnet, sich seine Geschichte und die dargelegten Fakten aufmerksam anhört, nicht unterbricht, nicht urteilt, sensibel und einfühlsam reagiert. Bewerten Sie jeden Fall in seinem spezifischen Kontext und berücksichtigen Sie dabei die Hierarchie der beruflichen Beziehungen, die Umstände von Zeit und Ort sowie andere relevante Details. Bieten Sie den Opfern administrative, rechtliche und medizinische Hilfe an.

Leiten Sie auf der Grundlage der vom Opfer vorgelegten Beweise eine Untersuchung ein. Wenn keine vorhanden sind, erklären Sie, wie Sie sie sammeln. Um eine unvoreingenommene und umfassende Beurteilung zu gewährleisten, betrachten Sie die Aussagen des Opfers und des Belästigers getrennt.

4. Schaffen Sie eine sichere und tolerante Atmosphäre

Organisieren Sie Schulungen und Diskussionen über Geschlechterstereotype, Geschlechtergleichheit, wie Sie Belästigung oder sexuelle Belästigung erkennen und wie Sie reagieren, wenn Sie selbst oder Ihre Mitmenschen ein solches Verhalten erleben. Drucken und hängen Sie Plakate oder andere visuelle Materialien aus, um Mitarbeiter und Besucher Ihres Unternehmens daran zu erinnern, dass sexuelle Belästigung in diesem Bereich nicht toleriert wird. Wenn Sie Kollegen bemerken, die scheinbar „unschuldig" Ihre Grenzen überschreiten, schweigen Sie nicht und beschämen Sie die Person, die dies tut, öffentlich. Treffen Sie abschließend gemeinsame Vereinbarungen: Wenn Sie sich zum Beispiel bei der Begrüßung im Büro die Hand geben, vereinbaren Sie, dies nicht nur mit einem oder mehreren Kollegen zu tun, sondern mit allen.

5. Beobachten Sie die Situation

Führen Sie regelmäßige Umfragen durch, um zu beurteilen, wie sich die Mitarbeiter am Arbeitsplatz fühlen und wie sie auf sexuelle Belästigung reagieren. Ermutigen Sie die Mitarbeiter und würdigen Sie sie öffentlich, wenn sie sich aktiv an der Prävention sexueller Belästigung beteiligen, indem Sie beispielsweise Plakate im Unternehmen vorbereiten und aushängen oder auf andere Weise zur Umsetzung der Richtlinie beitragen.

© "Fotolia" asociatyvi nuotr .

I. Mechanismen, Strategien und Verfahren zur Prävention und Lösung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern und ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen, ist die Implementierung geeigneter Mechanismen, Strategien und Verfahren unerlässlich. Um das Phänomen bei den Verantwortlichen zu verstehen und ein umfassendes Verständnis aller Mitarbeiter zu schaffen, ist es notwendig, ein umfassendes und robustes System zu schaffen. In diesem Zusammenhang konzentrieren wir uns auf:

- Aufklärung und Sensibilisierung
- Erstellen von Richtlinien und spezifischen Verfahren
- Schaffung von Unterstützungs- und Hilfsangeboten am Arbeitsplatz.

A. Bildung und Bewusstsein

1. Ausbildung und regelmäßige Schulungen

Um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern, ist es wichtig, alle Mitarbeiter regelmäßig zu schulen und zu unterrichten. Dazu sollten die Definition von sexueller Belästigung, konkrete Beispiele für inakzeptables Verhalten , die Auswirkungen auf die Opfer, die Rolle von Unbeteiligten bei der Intervention und Unterstützung der Opfer sowie die Verantwortung des Einzelnen bei der Prävention und Bekämpfung gehören. Alle Mitarbeiter sollten regelmäßig geschult werden.

2. Bildung und Ausbildung

Verlassen Sie sich nicht nur auf das Gesamttraining. Um ein klares und aktuelles Verständnis des Themas zu gewährleisten, ist es notwendig, eine eigene Schulung zu erstellen, die auf die spezifischen Bedürfnisse der Organisation und der Mitarbeiter zugeschnitten ist.

TIPPS UND VORSCHLÄGE

Durch diese spezifischen Schulungen könnte der Arbeitgeber auch auf die spezifische Situation am Arbeitsplatz eingehen – indem er sich beispielsweise auf die Situation der Heilung der Arbeitsgemeinschaft konzentriert, wenn es zu sexueller Belästigung kommt.

3. Sensibilisierungs- und Kommunikationskampagnen

Organisationen sollten Sensibilisierungskampagnen starten, die die Werte Respekt, Gleichheit und Nichtdiskriminierung fördern. Diese Kampagnen können Plakate, Seminare, Informationstafeln und Lehrmaterialien umfassen, die in der gesamten Organisation verteilt werden. Eine konsistente und klare Kommunikation über die Richtlinien der Organisation zu sexueller Belästigung und die verfügbaren Meldekanäle muss Priorität haben.

TIPPS UND VORSCHLÄGE

Die Kampagne könnte auf verschiedene Zielgruppen ausgerichtet sein: Denken Sie an den Endnutzer der Kommunikationsbotschaft. Es ist wichtig, der breiten Öffentlichkeit eine klare Botschaft zu vermitteln: dass wir sexuelle Belästigung nicht dulden. Aber wir sollten uns auch an die Überlebenden/Opfer wenden und ihnen klare Informationen darüber geben, was zu tun ist und

welche Schritte auf individueller Ebene unternommen werden sollten und welche Schritte auf institutioneller Ebene unternommen werden.

3. Förderung der Gleichstellung und Vielfalt der Geschlechter

Eine weitere Strategie, die Organisationen übernehmen können, betrifft die Förderung der Gleichstellung und Vielfalt der Geschlechter. Dazu kann die Umsetzung von Einstellungs- und Beförderungsrichtlinien und -praktiken gehören, die auf objektiven und nichtdiskriminierenden Kriterien basieren. Die Förderung von Frauen in Führungspositionen und die Schaffung eines Arbeitsumfelds, in dem sich alle Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht, Rasse, sexueller Orientierung oder anderen Merkmalen respektiert und wertgeschätzt fühlen, können erheblich zur Prävention sexueller Belästigung beitragen.

4. Förderung einer gesunden Organisationskultur

Eine gesunde und geschlechterorientierte Organisationskultur ist ein weiteres Schlüsselelement zur Prävention sexueller Belästigung. Organisationen sollten eine Atmosphäre des Respekts, der Zusammenarbeit und der Integrität fördern. Dies kann durch Richtlinien und Praktiken erreicht werden, die Vielfalt und Inklusion fördern, indem Manager und alle Mitarbeiter in die Prävention sexueller Belästigung einbezogen werden und indem offene und vertrauliche Kommunikationskanäle sichergestellt werden.

B. Richtlinien und Verfahren

1. Klare Richtlinien und Vorschriften

Organisationen müssen klare Richtlinien und Vorschriften in Bezug auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz entwickeln. Sie sollten sexuelle Belästigung explizit definieren, verbotene Verhaltensweisen benennen, vertrauliche Meldekanäle einrichten und Verfahren zur Untersuchung und Sanktionierung gemeldeter Fälle beschreiben. Richtlinien müssen für alle Mitarbeiter zugänglich sein und regelmäßig aktualisiert werden, um Änderungen in der Gesetzgebung und den Sozialstandards Rechnung zu tragen.

2. Vertraulicher und nicht repressiver Meldekanal

Unternehmen müssen Mitarbeitern, die sexuelle Belästigung erfahren, einen vertraulichen und sicheren Meldekanal bieten, über den sie solche Vorfälle in einem Umfeld melden können, ohne

Angst vor Vergeltungsmaßnahmen haben zu müssen. Dieser Kanal sollte unabhängig von der hierarchischen Struktur und leicht zugänglich sein, also mehrere Möglichkeiten bieten, wie zum Beispiel die Berichterstattung an einen Manager, einen HR-Vertreter oder eine externe Telefonleitung. Es ist außerdem wichtig, Beschwerdeführer vor Vergeltungsmaßnahmen zu schützen und sicherzustellen, dass es ein schnelles und faires Ermittlungsverfahren gibt.

TIPPS UND VORSCHLÄGE

Der Meldekanal könnte (muss aber nicht) oft mit Whistleblowing-Meldekanälen verknüpft sein. Es soll der EU-Richtlinie 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, entsprechen .

Werfen Sie einen Blick darauf und beachten Sie auch die DSGVO beim Umgang mit personenbezogenen Daten und Informationen. Bei der Festlegung Ihres eigenen Ansatzes für die Meldung und den Umgang mit Vorfällen sexueller Belästigung müssen Sie auch die Rechtsvorschriften Ihres Landes einhalten.

3. Schnelle und effiziente Untersuchung von Beschwerden

Es ist wichtig, dass Organisationen über klar definierte Verfahren zur Untersuchung von Beschwerden über sexuelle Belästigung verfügen. Diese Verfahren müssen eine zügige, faire und vertrauliche Untersuchung gewährleisten, an der auf die Bearbeitung von Fällen sexueller Belästigung spezialisiertes Personal, gegebenenfalls auch unabhängige Dritte, beteiligt sein muss. Es ist wichtig, dass alle Beschwerden ernst genommen werden und auf der Grundlage der Untersuchungsergebnisse geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um sicherzustellen, dass es Konsequenzen für die Täter gibt und die Opfer unterstützt werden.

TIPPS UND VORSCHLÄGE

Der Arbeitgeber hat nicht das Recht, in gleicher Weise wie die Polizei zu ermitteln, da die Täter nicht kooperieren müssen. Der Arbeitgeber hat nicht einmal das Recht, zu urteilen und Urteile zu fällen, da es keine Klagen gibt. Gleichzeitig hat der Arbeitgeber jedoch die Pflicht, Opfer zu schützen und ein gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen.

Das Verhältnis zu den Tätern steht ausschließlich im Rahmen des Arbeitsverhältnisses. Daher sollten die Untersuchung und die Verfahren im Einklang mit dem Arbeitsgesetz und dem Ethikkodex der Organisation/des Unternehmens stehen.

4. Sanktionen und Korrekturmaßnahmen

Organisationen müssen klare und verhältnismäßige Sanktionen für Mitarbeiter festlegen, bei denen sexuelle Belästigung festgestellt wird. Diese Sanktionen können je nach Schwere des Vergehens schriftliche Verwarnungen, vorübergehende Suspendierung, Disziplinarstrafen, Entlassung oder sogar rechtliche Schritte umfassen. Darüber hinaus müssen Korrekturmaßnahmen ergriffen werden, um die Auswirkungen auf die Opfer zu beheben und zu verhindern, dass das inakzeptable Verhalten erneut auftritt.

C. Unterstützung und Hilfe

1. Unterstützung für Opfer

Opfer sexueller Belästigung benötigen angemessene Unterstützung und Unterstützung, um das Trauma zu verarbeiten und wieder Selbstvertrauen am Arbeitsplatz zu gewinnen. Daher sollten Organisationen Opfern sexueller Belästigung angemessene Unterstützung und Unterstützung bieten. Dazu können spezialisierte Beratungsdienste, der Zugang zu externen Unterstützungsressourcen (z. B. Selbsthilfegruppen für Überlebende sexueller Belästigung) und die Erleichterung der Genesung und Wiedereingliederung von Opfern in das Arbeitsumfeld gehören. Es ist wichtig, dass Organisationen kontinuierliche Unterstützung leisten und sicherstellen, dass die Opfer keine weiteren negativen Folgen oder Vergeltungsmaßnahmen erleiden.

2. Bewertung und kontinuierliche Verbesserung

Die Prävention sexueller Belästigung ist ein fortlaufender Prozess und muss kontinuierlich evaluiert und verbessert werden. Daher sollten Organisationen die Wirksamkeit ihrer Richtlinien und Verfahren zur Prävention sexueller Belästigung regelmäßig überwachen und bewerten. Dies kann durch Umfragen zur Mitarbeiterzufriedenheit, regelmäßige Überprüfungen, die Analyse von Daten zu gemeldeten Vorfällen und deren Bearbeitung, die Anzahl der gemeldeten Beschwerden und Feedback der Mitarbeiter erreicht werden. Diese Informationen können genutzt werden, um Mängel zu erkennen und zusätzliche Maßnahmen zu ergreifen, um sexuelle Belästigung in Zukunft zu verhindern.

3. Schaffung einer Kultur der Transparenz und Verantwortlichkeit

Organisationen müssen eine Kultur der Transparenz und Verantwortlichkeit bei der Prävention und Bekämpfung sexueller Belästigung schaffen. Dazu kann die Veröffentlichung von Statistiken über gemeldete Beschwerden, Untersuchungsergebnisse und verhängte Sanktionen gehören. Transparenz kann dazu beitragen, das Vertrauen in das System zu stärken und potenzielle Missbraucher abzuschrecken.

4. Zusammenarbeit mit externen Organisationen und anderen Institutionen

Organisationen sollten mit externen Fachorganisationen und relevanten Institutionen zusammenarbeiten, um Unterstützung und Anleitung bei der Prävention sexueller Belästigung zu erhalten. Dazu können Partnerschaften mit Beratungsorganisationen, Rechtsdiensten oder Unterstützungszentren für Überlebende sexueller Belästigung gehören. Die Zusammenarbeit kann Möglichkeiten zum Austausch bewährter Verfahren und Fachwissen auf diesem Gebiet bieten.

Fallstudien

Fallstudie 1: Unternehmen „H“ – Umsetzung eines *Programms zur Prävention sexueller Belästigung und einer gesunden Organisationskultur*

Das Unternehmen „H“, ein Softwarehersteller mit mehr als 500 Mitarbeitern, war mit Problemen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz konfrontiert. Diese Vorfälle wirkten sich negativ auf die Arbeitsmoral der Mitarbeiter aus und führten zu einem angespannten Arbeitsumfeld. Im Anschluss an diese Ereignisse beschloss das Unternehmen, konkrete Maßnahmen zur Prävention sexueller Belästigung und zur Förderung einer gesunden Unternehmenskultur umzusetzen.

Implementierte Mechanismen und Strategien:

A. Klare Richtlinien und Vorschriften: Unternehmen „H“ hat klare Richtlinien und Vorschriften in Bezug auf sexuelle Belästigung entwickelt, die allen Mitarbeitern mitgeteilt wurden. Dazu gehörten spezifische Definitionen von sexueller Belästigung, Melde- und Untersuchungsverfahren sowie Strafen für Verstöße gegen diese Richtlinien.

B. Regelmäßige Schulungen und Schulungen: Das Unternehmen organisierte Schulungen und Schulungen für alle Mitarbeiter, in denen die Grundkonzepte sexueller Belästigung, die Auswirkungen auf die Opfer und die individuelle Verantwortung bei der Verhinderung dieses

Verhaltens besprochen wurden. Diese Sitzungen wurden von HR-Spezialisten moderiert und förderten den offenen Dialog und die Klärung etwaiger Fragen oder Bedenken.

C. Vertraulicher Meldekanal: Das Unternehmen führte ein vertrauliches Meldesystem ein, das es Mitarbeitern ermöglicht, Vorfälle sexueller Belästigung sicher und ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen zu melden. Dieses System umfasste mehrere Meldemöglichkeiten, unter anderem über eine spezielle Telefonnummer, eine vertrauliche E-Mail und ein Online-Formular.

Ergebnisse und Auswirkungen:

Die Umsetzung dieser Mechanismen und Strategien hatte erhebliche positive Auswirkungen auf das Unternehmen „H“. Die Mitarbeiter fühlten sich ermutigt, Vorfälle sexueller Belästigung zu melden und vertrauten darauf, dass diese Meldungen ernst genommen würden. Dies führte zu einem deutlichen Anstieg der Meldungen und einem Rückgang ungelöster Vorfälle. Auch die Organisationskultur hat sich verbessert, wobei der Schwerpunkt stärker auf Respekt und Zusammenarbeit liegt.

Fallstudie 2: *ABC Company – Unterstützung von Opfern und Veränderung der Organisationskultur*

ABC Company, ein Beratungsunternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern, hat eine besorgniserregende Geschichte sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Eine Reihe ungelöster Beschwerden und eine geduldete Organisationskultur trugen zur Aufrechterhaltung dieses unerwünschten Verhaltens bei. Das Unternehmen erkannte den Ernst der Lage und ergriff Maßnahmen zur Vorbeugung und Bekämpfung sexueller Belästigung.

Implementierte Mechanismen und Strategien:

A. Schaffung einer Fachabteilung: ABC Company hat eine eigene Abteilung eingerichtet, die sich ausschließlich mit der Bearbeitung von Beschwerden im Zusammenhang mit sexueller Belästigung befasst. Diese Abteilung bestand aus Personalfachleuten und Beratern, die auf die Bearbeitung von Fällen sexueller Belästigung spezialisiert waren.

B. Unterstützung und Hilfe für Opfer: Das Unternehmen bietet Beratungs- und Unterstützungsangebote für Opfer sexueller Belästigung an. Mitarbeiter, die Vorfälle meldeten, erhielten spezielle Unterstützung bei der Steuerung des Untersuchungsprozesses und wurden an

externe Unterstützungsressourcen wie Selbsthilfegruppen oder spezialisierte Organisationen verwiesen.

C. Veränderung der Organisationskultur: Das Unternehmen hat in die Schaffung einer gesunden Organisationskultur investiert, indem es die Werte Respekt, Vielfalt und Gleichheit fördert. Für alle Mitarbeiter wurden Schulungen und Schulungen durchgeführt, deren Schwerpunkt auf der Sensibilisierung für sexuelle Belästigung und der Förderung einer offenen und respektvollen Kommunikation lag.

Ergebnisse und Auswirkungen:

Die Umsetzung dieser Mechanismen und Strategien hatte erhebliche Auswirkungen auf das ABC-Unternehmen. Die Zahl der gemeldeten Beschwerden wegen sexueller Belästigung stieg deutlich an, da die Mitarbeiter das Vertrauen gewannen, dass sie unterstützt würden und ihre Vorfälle ernst genommen würden. Gleichzeitig begann sich die Unternehmenskultur zu verändern und die Toleranz gegenüber sexueller Belästigung nahm ab. Das Unternehmen ist zu einem Beispiel für bewährte Verfahren in diesem Bereich geworden und wurde für sein Engagement zur Prävention sexueller Belästigung ausgezeichnet.

FRAGEN:

Wie steht Ihre Organisation zur Prävention sexueller Belästigung?

Welche Mechanismen und Strategien werden bereits angewendet und wie funktionieren sie?

Wie könnten sie verbessert werden, welche weiteren Strategien wären nötig?

II. Wie man mit Beschwerden umgeht und Untersuchungen und Disziplinarmaßnahmen sicherstellt

Sexuelle Belästigung ist ein allgegenwärtiges Problem, das Arbeitsplätze weltweit betrifft und ein feindseliges und unsicheres Umfeld für die Opfer schafft. Als Vorgesetzter oder Vorgesetzter liegt es in Ihrer Verantwortung, sicherzustellen, dass Ihr Unternehmen einen sicheren und respektvollen Arbeitsplatz für alle Mitarbeiter bietet. Der effektive Umgang mit Beschwerden wegen sexueller Belästigung ist für die Förderung einer Kultur der Verantwortung, des Einfühlungsvermögens und der Nulltoleranz gegenüber solchem Verhalten von wesentlicher Bedeutung . Hier sind einige Tipps und Vorschläge, die Ihnen die notwendigen Werkzeuge und Strategien an die Hand geben, um den Prozess der Bearbeitung von Beschwerden wegen sexueller Belästigung zu steuern:

1. Sexuelle Belästigung verstehen

Bevor wir uns mit dem Umgang mit Beschwerden befassen, ist es wichtig, die verschiedenen Formen sexueller Belästigung zu verstehen. Sexuelle Belästigung kann sich in verbalem, nonverbalem oder körperlichem Verhalten äußern, das unerwünscht und sexueller Natur ist. Dazu können ungerechtfertigte Annäherungsversuche, beleidigende Witze, Anspielungen, explizite Kommentare oder jedes Verhalten gehören, das ein feindseliges Umfeld aufgrund des Geschlechts schafft. Wenn Sie sich mit diesen Verhaltensweisen vertraut machen , können Sie potenzielle Probleme am Arbeitsplatz erkennen und angehen.

2. Schaffung einer sicheren und integrativen Arbeitskultur

Um sexuelle Belästigung zu verhindern, müssen Vorgesetzte eine Arbeitskultur fördern, die auf Vertrauen, Respekt und Inklusivität basiert. Eine Politik der offenen Tür ermutigt die Mitarbeiter, ihre Bedenken frei zu äußern, in dem Wissen, dass sie ernst genommen werden. Durch die Demonstration von Nulltoleranz gegenüber Belästigung und die Gewährleistung, dass Mitarbeitern keine Vergeltungsmaßnahmen für die Meldung von Vorfällen drohen, wird Vertrauen in den Meldeprozess gestärkt.

Dies sind einige Vorschläge, wie Sie eine sichere und integrative Arbeitsplatzkultur schaffen können:

- Regelmäßige Schulungen organisieren: Implementieren Sie Schulungsprogramme, die sich auf die Identifizierung sexueller Belästigung, Meldemechanismen und die Folgen eines solchen Verhaltens konzentrieren. Diese Schulungen sollten für alle Mitarbeiter, einschließlich der Vorgesetzten, verpflichtend sein.

· Ermutigen Sie Unbeteiligte zum Eingreifen: Bringen Sie Ihren Mitarbeitern bei, wie sie eingreifen und ihre Kollegen unterstützen können, wenn sie unangemessenes Verhalten bemerken . Das Eingreifen umstehender Personen kann eine wirksame Möglichkeit sein, Belästigungen im Anfangsstadium zu verhindern oder zu stoppen.

· Gehen Sie mit gutem Beispiel voran: Zeigen Sie im Umgang mit Mitarbeitern angemessenes Verhalten und angemessene Sprache. Als Vorgesetzter geben Sie mit Ihrem Handeln den Ton für das gesamte Team vor.

3. Entwicklung klarer Richtlinien und Verfahren

Effektive Richtlinien und Verfahren bilden die Grundlage für den Umgang mit Beschwerden wegen sexueller Belästigung. Vorgesetzte sollten mit der Personalabteilung zusammenarbeiten, um umfassende Richtlinien zu erstellen, die sexuelle Belästigung, den Meldeprozess und die Schritte zur Untersuchung von Beschwerden definieren. Diese Richtlinien sollten für alle Mitarbeiter durch Schulungen, Mitarbeiterhandbücher und Online-Plattformen leicht zugänglich sein.

Die Entwicklung klarer Richtlinien und Verfahren umfasst Folgendes:

· Zusammenarbeit mit HR- und Rechtsteams: Arbeiten Sie eng mit Personal- und Rechtsexperten zusammen, um sicherzustellen, dass die Richtlinien und Verfahren rechtskonform sind und mit den Werten der Organisation übereinstimmen.

· Kommunikation der Richtlinien: Verbreiten Sie die Richtlinien und Verfahren an alle Mitarbeiter und stellen Sie sicher, dass sie ihre Rechte und Pflichten verstehen. Heben Sie das Engagement der Organisation für die Bekämpfung sexueller Belästigung und die Förderung eines sicheren Arbeitsplatzes hervor.

· Bereitstellung mehrsprachiger Ressourcen: Wenn in Ihrer Organisation Personen beschäftigt sind, die unterschiedliche Sprachen sprechen, stellen Sie übersetzte Versionen der Richtlinien und Ressourcen bereit, um sicherzustellen, dass jeder seine Rechte und Meldemöglichkeiten versteht.

4. Implementierung eines Berichtssystems

Ein gut konzipiertes Meldesystem ermutigt Mitarbeiter, Belästigungen zeitnah und ohne Angst zu melden. Der Berichterstattungsprozess sollte einfach, vertraulich und frei von jeglicher potenzieller Verzerrung sein. Durch die Bereitstellung mehrerer Meldemöglichkeiten, wie etwa anonyme Hotlines oder Online-Portale, wird dafür gesorgt, dass sich die Mitarbeiter wohl fühlen, wenn sie sich melden.

· Einrichten mehrerer Kanäle: Bieten Sie verschiedene Berichtsoptionen an, z. B. die Meldung an einen Vorgesetzten, die Personalabteilung, einen Ombudsmann oder eine externe Stelle. Verschiedene Berichtskanäle gehen auf die Vorlieben und das Komfortniveau der Mitarbeiter ein.

· Gewährleistung der Vertraulichkeit: Garantieren Sie, dass alle Meldungen mit äußerster Vertraulichkeit behandelt werden und die Identität des Beschwerdeführers während des gesamten Untersuchungsprozesses geschützt wird.

· Richtlinie zur Bekämpfung von Vergeltungsmaßnahmen: Machen Sie deutlich, dass die Organisation Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen verbietet, die in gutem Glauben Belästigungen melden. Eine Richtlinie zur Verhinderung von Vergeltungsmaßnahmen schafft ein sicheres Umfeld, in dem sich Mitarbeiter ohne Angst vor Repressalien äußern können.

5. Einfühlsam zuhören und Beschwerden dokumentieren

Wenn ein Mitarbeiter eine Beschwerde einreicht, müssen Vorgesetzte die Angelegenheit mit Einfühlungsvermögen und Mitgefühl angehen. Aktives Zuhören ermöglicht es dem Beschwerdeführer, seine Erfahrungen ohne Angst vor einem Urteil zu teilen. Die genaue Dokumentation aller relevanten Details, einschließlich Datum, Uhrzeit, Ort und potenzieller Zeugen, sorgt für eine umfassende Dokumentation der Untersuchung.

· Auswahl eines geeigneten Rahmens: Führen Sie das erste Gespräch in einer privaten, angenehmen Umgebung, in der sich der Beschwerdeführer sicher und gehört fühlt.

· Üben Sie aktives Zuhören: Zeigen Sie echtes Interesse und Besorgnis, während der Beschwerdeführer seine Erfahrungen teilt. Vermeiden Sie Unterbrechungen oder Annahmen.

· Dokumentation der Beschwerde: Machen Sie sich während des Gesprächs detaillierte Notizen und erfassen Sie alle relevanten Informationen, die der Beschwerdeführer mitgeteilt

hat. Seien Sie bei der Aufzeichnung der Details klar und präzise, um eine genaue Untersuchung sicherzustellen.

6. Einleitung einer fairen und unparteiischen Untersuchung

Um die Objektivität zu wahren, sollten Vorgesetzte, die direkt an der Beschwerde beteiligt sind oder sich in einem Interessenkonflikt befinden, einen unparteiischen Ermittler benennen. Dieser Ermittler sollte über das nötige Fachwissen und die nötige Ausbildung verfügen, um sensible Angelegenheiten effektiv bearbeiten zu können. Der Vorgesetzte sollte mit dem Ermittler zusammenarbeiten und dabei die Vertraulichkeit des Prozesses wahren. Hier sind einige Vorschläge zu diesem Aspekt:

· Auswahl eines unvoreingenommenen Ermittlers: Wählen Sie einen Ermittler, der keine persönliche oder berufliche Beziehung zu den beteiligten Parteien hat. Dies gewährleistet eine objektive und unparteiische Untersuchung.

· Klärung des Prozesses: Informieren Sie den Beschwerdeführer und den mutmaßlichen Belästiger über den Untersuchungsprozess, den voraussichtlichen Zeitplan und die geltenden Vertraulichkeitsmaßnahmen.

· Zugang zu Beweisen gewähren: Gewähren Sie dem Ermittler Zugang zu allen relevanten Beweisen, einschließlich E-Mails, Nachrichten, Überwachungsaufnahmen und Zeugenaussagen. Eine gründliche Untersuchung setzt eine umfassende Beweiserhebung voraus.

7. Wahrung der Vertraulichkeit und Schutz aller Beteiligten

Während der gesamten Untersuchung ist Vertraulichkeit von größter Bedeutung, um die Privatsphäre und das Wohlergehen aller Beteiligten zu schützen. Den Mitarbeitern sollte versichert werden, dass Vergeltungsmaßnahmen gegen den Beschwerdeführer oder Zeugen nicht toleriert werden. Diese Verpflichtung zur Vertraulichkeit fördert ein Umfeld, in dem sich die Mitarbeiter bei der Teilnahme an der Untersuchung sicher fühlen.

· Beschränkung der Informationsverbreitung: Geben Sie Informationen über die Untersuchung nur an Personen weiter, die direkt beteiligt sind oder diese aus legitimen Gründen kennen müssen.

· Erläutern von Vertraulichkeitsmaßnahmen: Erklären Sie allen Parteien die Verpflichtung der Organisation zur Wahrung der Vertraulichkeit während des gesamten Prozesses und die möglichen Folgen einer Verletzung der Vertraulichkeit.

· Maßnahmen zur Verhinderung von Vergeltungsmaßnahmen: Erinnern Sie Ihre Mitarbeiter daran, dass Vergeltungsmaßnahmen gegen an der Untersuchung beteiligte Personen strengstens verboten sind und entsprechend geahndet werden.

8. Sammlung und Sicherung von Beweismitteln

Während der Untersuchung sollte der Ermittler alle verfügbaren Beweise im Zusammenhang mit der Beschwerde sammeln. Dazu können E-Mails, Nachrichten, Fotos, Sicherheitsaufnahmen oder andere für den Fall relevante Unterlagen gehören. Der sorgfältige Umgang und die Sicherung von Beweismitteln sind für die Wahrung ihrer Integrität und Glaubwürdigkeit von entscheidender Bedeutung. Das beinhaltet:

· Aufrechterhaltung einer Chain of Custody: Stellen Sie sicher, dass alle Beweismittel gemäß ordnungsgemäßer Protokolle gesammelt, gehandhabt und gespeichert werden, um Manipulationen oder Kontaminationen zu vermeiden.

· Dokumentation der Beweise: Notieren Sie Einzelheiten zu den gesammelten Beweisen, einschließlich Datum, Uhrzeit und Ort der Sammlung sowie der für die Bearbeitung verantwortlichen Person.

· Bei Bedarf die Unterstützung von Experten in Anspruch nehmen: In Fällen, in denen Spezialwissen erforderlich ist (z. B. digitale Forensik), wenden Sie sich an Experten, um mit den Beweisen angemessen umzugehen.

9. Befragung von Parteien und Zeugen

Die Durchführung von Befragungen des Beschwerdeführers, des mutmaßlichen Belästigers und potenzieller Zeugen ist ein entscheidender Schritt im Ermittlungsprozess. Der Ermittler sollte vorab einen Fragenkatalog erstellen, um detaillierte und objektive Informationen zu erhalten. Interviews sollten in einem privaten und neutralen Rahmen durchgeführt werden, um den Komfort und die Sicherheit aller Beteiligten zu gewährleisten.

· Vorbereiten von Interviewfragen: Entwickeln Sie eine strukturierte Liste von Fragen, die die Details, den Zeitpunkt, den Ort und alle relevanten Interaktionen des Vorfalls abdecken.

· Seien Sie unparteiisch und unvoreingenommen: Gehen Sie jedes Interview unvoreingenommen und ohne vorgefasste Meinungen über das Ergebnis an.

· Aufzeichnung von Interviews: Zeichnen Sie die Interviews mit Zustimmung der Interviewpartner auf oder machen Sie sich detaillierte Notizen, um eine genaue Dokumentation sicherzustellen.

10. Auswertung der Beweise und Treffen einer Entscheidung

Nach Abschluss der Untersuchung muss der Ermittler die Beweise objektiv und unparteiisch bewerten. Glaubwürdigkeit und Konsistenz der Aussagen aller Parteien sind entscheidende Faktoren für die Gültigkeit der Beschwerde. Der Ermittler sollte beurteilen, ob die Beweise den Vorwurf der sexuellen Belästigung untermauern.

Die Auswertung der Beweise und die Entscheidungsfindung umfassen Folgendes:

· Abwägung der Beweise: Analysieren Sie alle während der Untersuchung gesammelten Beweise und bewerten Sie ihre Relevanz und Zuverlässigkeit.

· Aussagen mit Querverweisen: Identifizieren Sie etwaige Widersprüche oder Diskrepanzen in den Aussagen der beteiligten Parteien und Zeugen.

· Schlussfolgerungen ziehen: Stellen Sie anhand der Beweise und der Richtlinien der Organisation fest, ob sexuelle Belästigung vorliegt.

11. Disziplinarmaßnahmen und Rechenschaftspflicht

Sobald Vorgesetzte das Vorliegen einer sexuellen Belästigung feststellen, müssen sie entsprechende Disziplinarmaßnahmen gegen den Belästiger ergreifen. Die Schwere der Belästigung, das bisherige Verhalten des Belästigers und die Richtlinien der Organisation sollten den Entscheidungsprozess leiten. Disziplinarmaßnahmen können je nach den Umständen von mündlichen Verwarnungen und Beratung bis hin zur Suspendierung oder Kündigung reichen.

· Überprüfung der Richtlinien der Organisation: Stellen Sie sicher, dass die ergriffenen Disziplinarmaßnahmen mit den Richtlinien und Werten der Organisation übereinstimmen. Die konsequente Anwendung von Disziplinarmaßnahmen ist von entscheidender Bedeutung, um wahrgenommene Günstlingswirtschaft zu vermeiden .

· Beratung mit der Personal- und Rechtsabteilung: Lassen Sie sich von Personal- und Rechtsexperten beraten, um sicherzustellen, dass die gewählten Disziplinarmaßnahmen fair und rechtskonform sind.

· Mitteilung des Ergebnisses: Informieren Sie den Beschwerdeführer über das Ergebnis der Untersuchung und alle Maßnahmen, die zur Bekämpfung der Belästigung ergriffen wurden. Kommunizieren Sie das Engagement der Organisation für die Aufrechterhaltung eines belästigungsfreien Arbeitsplatzes.

TIPPS UND VORSCHLÄGE

In einigen Fällen können systemische Mängel in den Verfahren, Vorschriften oder Prozessen innerhalb der Organisation aufgedeckt werden. Daher sollte die Abhilfe auch in diese Richtung zielen: Die auf institutioneller Ebene ausgesprochenen Empfehlungen sollten an das Top-Management übergeben werden, das an der Umsetzung arbeitet .

12. Unterstützung für Opfer und Zeugen

Während des gesamten Prozesses müssen die Vorgesetzten dem Beschwerdeführer und allen von der Untersuchung betroffenen Zeugen Unterstützung und Ressourcen anbieten. Wenn Sie sie mit Beratungsdiensten oder Hilfsprogrammen für Mitarbeiter in Verbindung bringen, können Sie die emotionale Belastung durch die Erfahrung besser bewältigen.

· Anbieten von Beratungsdiensten: Stellen Sie sicher, dass die Organisation Beschwerdeführern und Zeugen, die möglicherweise emotionale Unterstützung benötigen, Zugang zu Beratungsdiensten bietet.

· Umgang mit Bedenken hinsichtlich Vergeltungsmaßnahmen: Überwachen Sie den Arbeitsplatz auf Anzeichen von Vergeltungsmaßnahmen und ergreifen Sie sofort Maßnahmen, um diesem Verhalten entgegenzuwirken .

· Schaffung einer sicheren Umgebung: Versichern Sie Opfern und Zeugen, dass sich die Organisation für ihre Sicherheit und ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz einsetzt.

13. Lernen und kontinuierliche Verbesserung

Der Untersuchungsprozess liefert wertvolle Einblicke in die Stärken und Schwächen der Organisation im Umgang mit sexueller Belästigung. Vorgesetzte sollten diese Informationen nutzen, um Bereiche zu identifizieren, in denen Richtlinien und Verfahren verbessert werden können. Die kontinuierliche Schulung von Mitarbeitern und Vorgesetzten zur Prävention und Meldung sexueller Belästigung trägt zu einem sichereren Arbeitsplatz bei.

· Durchführung von Evaluierungen nach der Untersuchung: Bewerten Sie den Untersuchungsprozess, einschließlich der Wirksamkeit von Richtlinien und Verfahren, und identifizieren Sie Bereiche mit Verbesserungspotenzial.

· Feedback einbeziehen: Ermutigen Sie die Mitarbeiter, Feedback zum Melde- und Untersuchungsprozess zu geben, um etwaige Mängel zu beheben.

· Aktualisierung von Richtlinien und Schulungen: Aktualisieren Sie Richtlinien, Schulungsmaterialien und Berichtsmechanismen auf der Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse, um die Wirksamkeit zu steigern.

14. Kommunikation und Transparenz

Während des gesamten Prozesses sollten Vorgesetzte eine offene Kommunikation mit allen Beteiligten pflegen. Die Information der Mitarbeiter über den Fortschritt und die Ergebnisse der Untersuchung fördert Transparenz und Vertrauen innerhalb der Organisation. Um den

Mitarbeitern zu vermitteln, dass ihr Wohlergehen höchste Priorität hat, ist es wichtig, dass sie erreichbar und für die Beantwortung von Fragen oder Anliegen zur Verfügung stehen.

· Übermittlung von Ermittlungsaktualisierungen: Informieren Sie den Beschwerdeführer und den mutmaßlichen Belästiger regelmäßig über den Stand der Ermittlungen und stellen Sie sicher, dass sie über den Fortschritt informiert sind.

· Gewährleistung der Vertraulichkeit: Seien Sie transparent und bewahren Sie die Vertraulichkeit, indem Sie relevante Informationen nur dann weitergeben, wenn Sie sie wissen müssen.

· Umgehend auf Bedenken eingehen: Gehen Sie umgehend und transparent auf alle Bedenken oder Fragen ein, die von Mitarbeitern im Zusammenhang mit der Untersuchung geäußert werden.

15. Überwachung und Bewertung

Vorgesetzte sollten regelmäßig die Wirksamkeit der Präventions- und Reaktionsmaßnahmen ihrer Organisation gegen sexuelle Belästigung überprüfen und bewerten. Die Durchführung interner Audits, das Einholen von Feedback von Mitarbeitern und die Analyse von Beschwerdetrends können dabei helfen, Bereiche zu identifizieren, die einer Verbesserung bedürfen, und sicherzustellen, dass die Organisation stets ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld bietet.

· Beschwerdedaten analysieren: Überprüfen Sie frühere Beschwerden wegen sexueller Belästigung, um Muster oder Trends zu identifizieren, die auf systemische Probleme hinweisen könnten.

· Durchführung von Klimaumfragen: Befragen Sie die Mitarbeiter regelmäßig, um ihre Wahrnehmung der Arbeitsplatzkultur zu beurteilen und mögliche Problembereiche zu identifizieren.

· Suche nach externen Überprüfungen: Erwägen Sie die Suche nach externen Überprüfungen oder Prüfungen der Richtlinien und Verfahren der Organisation, um eine unvoreingenommene Perspektive zu erhalten.

Der effektive Umgang mit Beschwerden wegen sexueller Belästigung und die Sicherstellung gründlicher Untersuchungen und Disziplinarmaßnahmen ist eine vielschichtige und

lebenswichtige Aufgabe für Vorgesetzte und Vorgesetzte. Durch die Schaffung einer sicheren und integrativen Arbeitskultur, die Festlegung klarer Richtlinien und Verfahren sowie die Durchführung fairer und unparteiischer Untersuchungen spielen Vorgesetzte eine entscheidende Rolle bei der Prävention und Bekämpfung sexueller Belästigung. Durch die Förderung einer Umgebung, in der sich Mitarbeiter sicher fühlen, Vorfälle zu melden, können Vorgesetzte zu einem Arbeitsplatz beitragen, an dem alle Personen mit Respekt und Würde behandelt werden. Kontinuierliches Lernen, Kommunikation und Überwachung sind unerlässlich, um einen Arbeitsplatz frei von sexueller Belästigung zu gewährleisten, das Wohlbefinden der Mitarbeiter zu fördern und die Werte und Ethik der Organisation aufrechtzuerhalten. Als Vorgesetzte und Führungskräfte haben Sie die Macht, eine Arbeitskultur zu gestalten, in der sich alle entfalten können, ohne Angst vor Belästigung oder Diskriminierung haben zu müssen.

ÜBUNGEN:

Situation 1 : *Als Vorgesetzter haben Sie kürzlich eine Beschwerde wegen sexueller Belästigung von einem Mitarbeiter erhalten. Sie stellen fest, dass die Richtlinien und Verfahren Ihrer Organisation zum Umgang mit Beschwerden über sexuelle Belästigung veraltet sind und das Problem möglicherweise nicht angemessen angehen. Sie möchten sicherstellen, dass die Richtlinien aktuell sind und allen Mitarbeitern effektiv kommuniziert werden, um zukünftige Vorfälle zu verhindern.*

Aufgabe: Entwickeln Sie einen Plan zur Überprüfung und Aktualisierung der Richtlinien Ihrer Organisation zu sexueller Belästigung und stellen Sie sicher, dass sie allen Mitarbeitern wirksam kommuniziert werden. Nachdem Sie Ihren Plan erstellt haben, können Sie die folgenden Lösungen lesen und in Betracht ziehen, um ihn zu verbessern.

A. Richtlinienüberprüfung:

1. Stellen Sie ein Team aus HR-Experten, Rechtsexperten und wichtigen Interessenvertretern zusammen, um die bestehenden Richtlinien zur sexuellen Belästigung zu überprüfen.

2. Identifizieren Sie alle Lücken oder Bereiche mit Verbesserungsbedarf in den Richtlinien, um sicherzustellen, dass sie umfassend, rechtskonform und mit den Werten der Organisation übereinstimmen.

3. Holen Sie durch anonyme Umfragen oder Fokusgruppen den Input Ihrer Mitarbeiter ein, um deren Ansichten und Vorschläge zur Verbesserung der Richtlinien zu verstehen.

B. Richtlinienaktualisierung:

1. Arbeiten Sie mit dem Prüfteam zusammen, um die Richtlinien zu aktualisieren und dabei Feedback und Best Practices einzubeziehen.

2. Fügen Sie klare Definitionen von sexueller Belästigung, Meldeverfahren, Vertraulichkeitsmaßnahmen, Richtlinien zur Verhinderung von Vergeltungsmaßnahmen und Disziplinarmaßnahmen hinzu.

3. Stellen Sie sicher, dass die Richtlinien für alle Mitarbeiter über das Intranet des Unternehmens, Mitarbeiterhandbücher oder Schulungsmaterialien leicht zugänglich sind.

C. Kommunikationsplan:

1. Entwickeln Sie einen Kommunikationsplan, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter über die aktualisierten Richtlinien informiert sind.

2. Planen Sie obligatorische Schulungen für alle Mitarbeiter ein, um sie mit den überarbeiteten Richtlinien und Verfahren vertraut zu machen.

3. Nutzen Sie ansprechende und interaktive Schulungsmethoden, wie z. B. Rollenspielszenarien, um das Verständnis der Mitarbeiter für die Richtlinien zu verbessern.

4. Ermutigen Sie die Mitarbeiter, während der Schulungen Fragen zu stellen, um etwaige Zweifel auszuräumen.

Situation 2: *Sie wurden mit der Untersuchung einer Beschwerde wegen sexueller Belästigung beauftragt, die ein Mitarbeiter gegen seinen direkten Vorgesetzten eingereicht hat. Der mutmaßliche Belästiger ist ein hochrangiges Mitglied des Teams, was die Ermittlungen komplex und heikel macht* .

Aufgabe: Entwickeln Sie einen Plan, um die Untersuchung fair, unparteiisch und vertraulich abzuwickeln und das Wohlergehen aller Beteiligten zu gewährleisten. Nachdem Sie Ihren Plan erstellt haben, können Sie die folgenden Lösungen lesen und in Betracht ziehen, um ihn zu verbessern.

A. Benennen Sie einen unparteiischen Ermittler:

1. Stellen Sie einen externen HR-Experten oder einen Ermittler aus einer anderen Abteilung ein, der keine persönliche oder berufliche Beziehung zu den beteiligten Parteien hat.

2. Stellen Sie sicher, dass der Ermittler mit sensiblen Ermittlungen vertraut ist und Erfahrung mit Fällen sexueller Belästigung hat.

B. Schaffen Sie eine sichere Umgebung:

1. Richten Sie einen privaten und neutralen Raum für die Durchführung von Interviews mit dem Beschwerdeführer, dem mutmaßlichen Belästiger und etwaigen Zeugen ein.

2. Bekräftigen Sie die Verpflichtung der Organisation zur Wahrung der Vertraulichkeit und zum Schutz der an der Untersuchung beteiligten Personen.

C. Führen Sie gründliche Interviews durch:

1. Vereinbaren Sie Interviews mit dem Beschwerdeführer, dem mutmaßlichen Belästiger und möglichen Zeugen.

2. Bereiten Sie eine Reihe gut strukturierter Fragen vor, um detaillierte und objektive Informationen von allen Beteiligten einzuholen.

3. Geben Sie jedem Interviewpartner genügend Zeit, seinen Bericht zu teilen, ohne sich gehetzt oder unter Druck gesetzt zu fühlen.

D. Sammeln Sie relevante Beweise:

1. Fordern Sie Zugang zu allen relevanten Beweisen wie E-Mails, Nachrichten oder anderen Unterlagen an, die die während der Interviews aufgestellten Behauptungen stützen könnten.

2. Bewahren Sie die Beweise sorgfältig auf und gehen Sie sorgfältig damit um, um ihre Integrität und Glaubwürdigkeit zu wahren.

e. Bewerten Sie die Beweise:

1. Analysieren Sie die Beweise objektiv und vergleichen Sie die Aussagen mit Querverweisen, um etwaige Inkonsistenzen oder Muster zu identifizieren.

2. Vermeiden Sie voreilige Schlussfolgerungen, bevor Sie alle Beweise gründlich ausgewertet haben.

F. Bestimmen Sie geeignete Disziplinarmaßnahmen:

1. Konsultieren Sie Personal- und Rechtsexperten, um gegebenenfalls auf der Grundlage der Untersuchungsergebnisse die geeigneten Disziplinarmaßnahmen festzulegen.

2. Befolgen Sie die Richtlinien und Verfahren der Organisation in Bezug auf Disziplinarmaßnahmen, um Fairness und Konsistenz zu gewährleisten.

Situation 3: *Nach der Lösung einer Beschwerde wegen sexueller Belästigung stellen Sie fest, dass es unter den Teammitgliedern an Vertrauen mangelt und Sie Bedenken hinsichtlich möglicher Vergeltungsmaßnahmen gegen den Beschwerdeführer und Zeugen haben.*

Aufgabe: Entwickeln Sie einen Plan, um Vergeltungsmaßnahmen zu verhindern, das Vertrauen im Team wiederherzustellen und einen sicheren und respektvollen Arbeitsplatz zu fördern. Nachdem Sie Ihren Plan erstellt haben, können Sie die folgenden Lösungen lesen und in Betracht ziehen, um ihn zu verbessern.

A. Bekräftigen Sie die Richtlinien zur Bekämpfung von Vergeltungsmaßnahmen:

1. Verstärken Sie die Anti-Vergeltungsrichtlinien der Organisation bei Teambesprechungen und über interne Kommunikationskanäle.

2. Betonen Sie die Konsequenzen von Vergeltungsmaßnahmen und die Verpflichtung der Organisation, Mitarbeiter zu schützen, die Beschwerden einreichen.

B. Überwachen Sie die Arbeitsumgebung:

1. Achten Sie genau auf die Dynamik innerhalb des Teams, um Anzeichen von Vergeltung oder Feindseligkeit zu erkennen.

2. Ermutigen Sie die offene Kommunikation mit Teammitgliedern und schaffen Sie Möglichkeiten für anonymes Feedback, um bestehende Bedenken zu erkennen.

C. Ermöglichen Sie Teambuilding-Aktivitäten:

1. Organisieren Sie Teambuilding-Workshops oder -Aktivitäten, um die Zusammenarbeit zu fördern und die Beziehungen innerhalb des Teams zu stärken.

2. Ermutigen Sie offene Diskussionen über die Kultur und Werte am Arbeitsplatz, um ein Gefühl der Zugehörigkeit und des gegenseitigen Respekts zu fördern.

D. Bieten Sie Unterstützung und Ressourcen an:

1. Bieten Sie Mitarbeitern Beratungsdienste oder Mitarbeiterhilfsprogramme an, die aufgrund des Vorfalls oder seiner Folgen unter emotionaler Belastung leiden könnten.

2. Stellen Sie sicher, dass die Mitarbeiter über die verfügbaren Ressourcen informiert sind, und ermutigen Sie sie, bei Bedarf Hilfe zu suchen.

e. Verstärken Sie die Schulung zu respektvollem Verhalten am Arbeitsplatz :

1. Führen Sie regelmäßige Schulungen zu respektvollem Verhalten am Arbeitsplatz durch und betonen Sie dabei, wie wichtig es ist, Kollegen mit Würde und Einfühlungsvermögen zu behandeln.

2. Fügen Sie Module zum Eingreifen umstehender Personen hinzu, um Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, einzugreifen und ihre Kollegen zu unterstützen, wenn sie unangemessenes Verhalten bemerken .

F. Mit gutem Beispiel vorangehen:

als Vorgesetzter ethisches und respektvolles Verhalten und geben Sie dem Team ein positives Beispiel, dem es folgen kann.

2. Zeigen Sie Unterstützung und Verständnis für Mitarbeiter, die möglicherweise zusätzliche Zeit oder Unterstützung beim Wiederaufbau von Vertrauen am Arbeitsplatz benötigen.

RESSOURCEN:

https://www.humanrights.vic.gov.au/static/8070e6b04cd51969490ccdecddff0c00/Resource-Guidelines-Workplace_sexual_harassment-Aug20.pdf

https://thedocs.worldbank.org/en/doc/895091561658673520-0090022019/original/WBGSexualHarassmentActionPlanFINALPublic.pdf

https://equalopportunity.gov.tt/downloads/publications/Guidlines_Sexual%20Harrassment_in_the_workplace.pdf

https://humanrights.gov.au/sites/default/files/content/sexualharassment/employers_code/COP2008.pdf

https://unsceb.org/sites/default/files/2021-07/Investigators%20Manual-March%202021_print.pdf

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--- Asien /--- Ro-Bangkok /--- ilo-suva /documents/policy/wcms_407364.pdf

https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/OASAM/crc/files/SexualHarassmentInvestigationGuidelines.pdf

https://www.shrm.org/

https://www.eeoc.gov/

https://www.unwomen.org/en

https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm _ _

https://www.workplacefairness.org/

MODUL 4: VERANTWORTUNG DES ARBEITGEBERS und FÖRDERUNG JUNGER MITARBEITER

- Die Verantwortung des Arbeitgebers, die Arbeitnehmer vor sexueller Belästigung zu schützen
- Wie können junge Arbeitnehmer dazu ermutigt werden, darüber zu sprechen und diese zu melden, wenn sie Opfer sexueller Belästigung am Arbeitsplatz werden?

Sexuelle Belästigung kann dazu führen, dass ein Opfer/Überlebendes alles erlebt, von Depression und Angstzuständen bis hin zu Scham, Schuldgefühlen und Selbstvorwürfen (Gordon, 2021). Wenn Sie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt haben, können Sie eine Reihe von Maßnahmen ergreifen, um von dieser Erfahrung zu heilen (Gordon, 2021). Aber es wird einige Arbeit erfordern (Gordon, 2021).

1. **Vor dem Gesetz:**
    a. Ein Opfer einer mutmaßlichen Straftat muss von der **nationalen Rechtsordnung in dem Verfahren** anerkannt werden , das zur Klage beim Europäischen Gerichtshof geführt hat (McBride, 2009).
    b. Opfer einer Straftat sind Personen, die einzeln oder gemeinsam durch Handlungen oder Unterlassungen, die gegen das in den Mitgliedstaaten geltende Strafrecht verstoßen, Schaden **erlitten haben** , einschließlich körperlicher oder geistiger Verletzung, seelischen Leidens, wirtschaftlicher Verluste oder erheblicher Beeinträchtigung ihrer Grundrechte. einschließlich jener Gesetze, die kriminellen Machtmissbrauch verbieten (Vereinte Nationen, 1985).
2. **In der Psychologie** :
    a. Ein Opfer ist eine Person, die **das Ziel** des gewalttätigen, diskriminierenden, belästigenden oder angreifenden Verhaltens einer anderen Person ist (American Psychological Association, 2023), oder
    b. Ein Opfer ist eine Person, die **einen Unfall erlebt hat** (American Psychological Association, 2023).
3. **In der Viktimologie** :
    a. Als Opfer gelten Menschen, die **durch verschiedene Arten von Traumata** wie Unfälle, Katastrophen, Überfälle und Kriege Schaden erlitten haben (Van Dijk, 1999).
    b. Opfer sind Personen, die durch ein Ereignis wie eine Straftat, eine Katastrophe oder einen Unfall **negativ beeinflusst werden** (Yılmaz , 2021).
4. **In der Sprache**
    a. Die Semantik zeigt den Einfluss der Sprache und des Gebrauchs der Welten auf die Entstehung des Begriffs.
    b. Der Begriff „Überlebender“ oder „Opfer“ ist wichtig: Das Opfer wird als eher passiv angesehen und beim Sprechen wird der Schaden immer wieder dargestellt. Wenn man von Überlebenden spricht, wird die Aufmerksamkeit auf den aktiven Teil des Heilungs- und Genesungsprozesses gelegt. Die Verwendung des Konzepts

„Opfer“ beispielsweise in den Empowerment-Sozialarbeitsdiensten hat einen allgegenwärtigen Begriff der Opferrolle in Diskursen rund um Programme , die sich mit geschlechtsspezifischer Gewalt befassen. Leburu , G. . (2023).

c. Die Opferrolle ist stark mit der Schuld verbunden. Neue Untersuchungen zeigten, dass männliche (aber nicht weibliche) Teilnehmer der Frau nach dem Betrachten von Opferbildern *implizit mehr die Schuld gaben,* sie jedoch *explizit mehr beschuldigten, nachdem sie* Bilder von Überlebenden betrachteten (Schwark , Bohner 2019). .

Erfüllungsgehilfenhaftung u Organische Theorie der Unternehmenshaftung (Ontario Human Rights Commission, 2023):

Ein Unternehmen, eine Gewerkschaft oder ein Berufsverband, ein nicht eingetragener Verband oder ein Arbeitgeberverband werden für Diskriminierung, einschließlich Handlungen oder Unterlassungen, die von Mitarbeitern oder Vertretern im Rahmen ihrer Beschäftigung begangen werden, zur Verantwortung gezogen. Dies wird als **Erfüllungsgehilfenhaftung** bezeichnet . Die Erfüllungsgehilfenhaftung kann dazu führen, dass ein Arbeitgeber für Diskriminierung verantwortlich ist, die sich aus den Handlungen seiner Mitarbeiter oder Vertreter im normalen Rahmen ergibt, unabhängig davon, ob er von diesen Handlungen Kenntnis hatte, an ihnen beteiligt war oder keine Kontrolle darüber hatte.

Trotz des US-amerikanischen Kontexts hat dies auch Auswirkungen auf die europäische Erfahrung. Die Erfüllungsgehilfenhaftung gilt nicht für Verstöße gegen die Abschnitte des Kodex, die sich mit Belästigung befassen. Da jedoch das Vorhandensein einer vergifteten Umwelt eine Form der Diskriminierung darstellt, gilt die Haftung für Erfüllungsgehilfen, wenn Belästigung eine vergiftete Umwelt darstellt oder zu einer solchen führt.

In diesen Fällen kann auch die **„organische Theorie der Unternehmenshaftung“** Anwendung finden. **Nach dieser Theorie kann eine Organisation für von ihren Mitarbeitern begangene Belästigungshandlungen haftbar gemacht werden, wenn nachgewiesen werden kann, dass sie sich der Belästigung bewusst war oder der Belästiger nachweislich Teil der Geschäftsführung oder des „leitenden Geistes“ der Organisation ist . In solchen Fällen haftet eine Organisation für die Entscheidungen, Handlungen oder Unterlassungen des Mitarbeiters, wenn:**

- **Der Mitarbeiter, der Teil des „leitenden Geistes“ ist, begeht Belästigungen oder unangemessenes Verhalten , das gegen den Kodex verstößt**
- **Der Mitarbeiter, der Teil des „leitenden Geistes“ ist, reagiert nicht angemessen auf Belästigung oder unangemessenes Verhalten , von dem er Kenntnis hat oder vernünftigerweise Kenntnis davon haben sollte.**

TIPPS UND VORSCHLÄGE

Generell sind Führungskräfte und zentrale Entscheidungsträger einer Organisation Teil des „lenkenden Geistes“. Personen mit ausschließlicher Aufsichtsbefugnis können ebenfalls Teil des „leitenden Geistes“ sein, wenn sie als Vertreter der Organisation agieren oder als solche agieren.

Es ist zu bedenken, dass auch Arbeitgeber für sexuelle Belästigung durch Dritte am Arbeitsplatz verantwortlich sein können. Zu den Dritten können Auftragnehmer, Kunden oder Klienten, Service- oder Reparaturpersonal usw. gehören.

Beachten Sie, dass ein Arbeitgeber auch für sexuelle Belästigung haftbar gemacht werden kann, wenn es um Aktivitäten oder Ereignisse geht, die außerhalb der normalen Geschäftszeiten oder außerhalb der Geschäftsräume stattfinden , aber mit dem Arbeitsplatz und der Beschäftigung in Zusammenhang stehen. Daher sind vorbeugende Maßnahmen sowie praxisorientierte Richtlinien mehr als notwendig.

Wie bereits erwähnt, wurde „am Arbeitsplatz“ (ein Begriff, der offenbar sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verbietet) in Rechtsentscheidungen weit gefasst und umfasst Äußerungen oder Verhaltensweisen, die arbeitsbezogene Konsequenzen haben, unabhängig davon, wo sie stattgefunden haben.
Sexuelle Belästigung findet zunehmend über elektronische Medien (wie Blogs, E-Mail, Textnachrichten oder soziale Medien) statt. Elektronische Medien stellen eine Erweiterung des Arbeitsplatzes dar, bei der elektronisch kommunizierte sexuelle Belästigung arbeitsbezogene Folgen hat. Unerwünschte, ungebetene Besuche eines Arbeitgebers, Vorgesetzten, Managers, Kollegen usw. bei einem Mitarbeiter zu Hause können ebenfalls eine sexuelle Belästigung darstellen.

Wer kann für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz haftbar gemacht werden („haftbar“ bedeutet „rechtlich verantwortlich“)? Demnach ist der US-Kontext auch dem europäischen sehr ähnlich: (Legal Voice, 2022):

- **Ein Arbeitgeber** , der direkt an der Belästigung beteiligt war, kann haftbar gemacht werden, wenn er oder sie Eigentümer, Manager, Partner oder leitender Angestellter oder Vorgesetzter (der Ihnen gegenüber Autorität ausübt) ist.
- **Ein Arbeitgeber** kann haftbar gemacht werden, wenn er oder sie von der Belästigung wusste oder hätte wissen müssen und nicht umgehend und wirksame Maßnahmen ergriffen hat, um das Problem zu beenden.
- Ein **einzelner Vorgesetzter oder Manager** kann haftbar gemacht werden, wenn sein eigenes Handeln unmittelbar diskriminierend ist (z. B. wenn nur Männer gefördert werden, obwohl es qualifizierte Frauen gibt).
- Unter bestimmten Umständen können **eine Gewerkschaft oder ihre Vertreter haftbar sein.**
- Eventuell haftet **ein Arbeitsvermittler .**
- **Religiöse Organisationen** können haftbar gemacht werden, auch wenn sie aufgrund der Religionsfreiheit einen gewissen Schutz vor Haftung haben.
- **Täter – IST HAFTBAR, muss aber auf individueller Ebene nach dem Strafgesetzbuch (sofern im nationalen Rechtssystem anwendbar) verklagt werden.**

TIPPS UND VORSCHLÄGE

beispielsweise sind die Führungskräfte dafür verantwortlich, für Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu sorgen und damit auch Belästigungen zu unterbinden. Wir können somit die organische Theorie der Unternehmenshaftung anwenden

Als Mitarbeiter sollten Sie (i -Sight, 2023),

1. Befolgen Sie die Belästigungsrichtlinie Ihrer Organisation, da die Belästigungsrichtlinie Ihrer Organisation Richtschnur für Richtig und Falsch in Ihrer Organisation ist.
2. Trainieren Sie sich selbst: Erfahren Sie, was Belästigung ist, wie Sie sie erkennen und wie Sie sie melden können. Möglicherweise wissen Sie nicht, dass ein Verhalten als Belästigung angesehen werden kann. Eine von Ihrer Organisation erstellte Liste akzeptabler und inakzeptabler Verhaltensweisen könnte potenzielle Täter abschrecken und Opfer dazu ermutigen, sich zu melden.
3. Implementieren Sie das interne Beschwerdesystem Ihrer Organisation: Wenn Sie wissen, wie man ein internes Beschwerdesystem nutzt, können Sie sich als Mitarbeiter sicher und unterstützt fühlen. Ein formelles Beschwerdesystem muss das Recht des Opfers auf Anonymität und Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen anerkennen, andernfalls meldet sich das Opfer möglicherweise nicht. Die Opfer fürchten sich vor einer möglichen Gegenreaktion, und der Mangel an Unterstützung könnte schlimmer sein als die Belästigung, der sie bereits ausgesetzt sind.

Vorbeugung ist besser als Heilung:

- Beim Umgang mit Belästigung am Arbeitsplatz ist Vorbeugen besser als Heilen. Die Auseinandersetzung mit den Mitarbeitern über das Thema und die Sensibilisierung für die Null-Toleranz-Politik des Unternehmens gegenüber inakzeptablem Verhalten sind der Schlüssel dazu, Fälle sexueller Belästigung von vornherein zu verhindern. Ein Arbeitsumfeld, das Unterschiede wertschätzt, frei von Feindseligkeiten ist und auf Toleranz basiert, wird es den Menschen ermöglichen, sich effektiver einzubringen und ein höheres Maß an Arbeitszufriedenheit zu erreichen. Menschen können nicht ihren besten Beitrag leisten, wenn sie Angst vor Belästigung oder Mobbing haben. Neben den Richtlinien sollten Arbeitgeber die Bedeutung des Respekts zwischen den Mitarbeitern auf allen Ebenen der Organisation fördern und eine unterstützende und integrative Kultur fördern, damit das Verhalten der Menschen die richtigen Werte widerspiegelt.

- Obere und mittlere Führungskräfte haben einen entscheidenden Einfluss auf die Arbeitskultur und geben den Ton für Erwartungen in Bezug auf Würde und Respekt vor. Sie müssen in dieser Angelegenheit eine sichtbare Führungsrolle übernehmen und den Ton angeben, um ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich die Menschen gestärkt fühlen, ihre Meinung zu äußern. Die Art und Weise, wie Manager

respektvolles Verhalten vorleben, wird entscheidend dabei sein, die richtigen Erwartungen für alle zu wecken. Daher ist es ermutigend, dass in unserer Studie aus dem Jahr 2020 ein erheblicher Anteil der Arbeitgeber positive Verhaltensänderungen bei Führungskräften, Managern und Mitarbeitern meldet. Darüber hinaus muss die Organisation den Eindruck erwecken, dass sie bei Bedarf schnell und entschieden Maßnahmen ergreift und angemessen mit jeglicher Kritik umgeht, die sich auf Fragen im Zusammenhang mit Führung und Vertrauen konzentrieren könnte. Leitende Führungskräfte und Vorgesetzte müssen diese Verhaltensweisen konsequent als Vorbild übernehmen und fördern, damit sich die Mitarbeiter sicher fühlen und ihrer Arbeit ohne Sorgen oder Angst vor Vorwürfen nachgehen können, falls sie Bedenken äußern.

- HR (Personalmanager) spielt ebenfalls eine entscheidende Rolle beim Aufbau einer Arbeitsplatzkultur, die integrativ ist und Offenheit und Transparenz fördert. Der Berufsstand trägt die Verantwortung sicherzustellen, dass schlechte Praktiken und Verhaltensweisen , die in der Vergangenheit zu Missständen und Beschwerden geführt haben, nicht fortbestehen.
- Organisationen sollten außerdem danach streben, eine Kultur zu entwickeln, in der Belästigung bekanntermaßen inakzeptabel ist und in der Einzelpersonen das Selbstvertrauen haben, Beschwerden einzureichen, ohne Angst vor Spott oder Repressalien haben zu müssen. Organisationen sollten sich umgehend, ernsthaft und diskret mit allen aufgeworfenen Problemen befassen.
- Der erste Schritt, um dies zu erreichen, besteht darin, eine solide Richtlinie einzuführen, die das Engagement der Organisation für die Förderung von Würde und Respekt am Arbeitsplatz klar zum Ausdruck bringt. Die Kommunikation der Einzelheiten dieser Richtlinie ist von entscheidender Bedeutung, damit alle Personen ihre Rechte kennen und wissen, welche Schritte sie unternehmen müssen, wenn sie eine Beschwerde einreichen möchten, aber auch, dass sie die Verantwortung haben, sich so zu verhalten, dass sie ein nicht feindseliges Arbeitsumfeld für sich selbst fördern und ihre Kollegen. Die Einarbeitung ist eine gute Möglichkeit, das Bewusstsein zu schärfen und klare Verhaltenserwartungen von Beginn der Beschäftigung an zu formulieren . Diese Standards müssen regelmäßig bekräftigt und aktualisiert werden, um eine integrative Kultur aufzubauen, die keinerlei Form von Diskriminierung oder Belästigung toleriert.
- Mitarbeiter und insbesondere Vorgesetzte sollten ermutigt werden, ihren Teil zur Verwirklichung der Richtlinien der Organisation beizutragen , und bereit sein, unangemessenes Verhalten anzufechten und Maßnahmen zu ergreifen , wenn sie beobachten oder Beweise dafür haben, dass jemand belästigt wird. Vorgesetzte stehen bei der Erkennung und Bewältigung von Konflikten, einschließlich Mobbing und Belästigung, an vorderster Front und sind oft auch die Ursache dafür. Sie müssen das Selbstvertrauen und die Fähigkeit haben, proaktiv zu sein und so früh wie möglich mit unfairer Behandlung umzugehen: Das bedeutet, Verhaltensweisen, die die Grenze zur Unangemessenheit überschreiten, zu hinterfragen und sensibel auf Situationen zu reagieren, in denen Scherze zu Streitereien oder Mobbing werden, und sie müssen darauf reagieren über eventuelle

Spannungen in ihrem Team. Die Tendenz von Organisationen und der Personalbranche, sich auf Compliance zu konzentrieren und sich bei der Lösung von Konflikten auf die vermeintliche Sicherheit formaler Verfahren zu verlassen, gilt umso mehr für Personalmanager, insbesondere dort, wo ihnen die ständige Anleitung und Unterstützung der Personalabteilung (Personalmanager) fehlt. . Es ist von entscheidender Bedeutung, dass Arbeitgeber und Personalfachleute in die Fähigkeiten und Kompetenzen von Managern investieren, damit diese keine Angst davor haben, Konflikte direkt anzugehen und gegebenenfalls informelle, positive Wege zur Lösung zu fördern.

- Unternehmen sollten die Geschlechtervielfalt ihrer Belegschaft auf allen Ebenen überwachen, auch bei der Einstellung, zur Nachfolgeplanung und zur Erfassung der Anzahl der Frauen, die es in Führungspositionen der mittleren und oberen Ebene schaffen. Durch die Verfolgung dieser Daten sollte es möglich sein, ein klares Bild davon zu erhalten, ob eine potenzielle Diskriminierung oder Belästigung aufgrund des Geschlechts vorliegt oder nicht . Umfragen zur Mitarbeitereinstellung sind auch eine wertvolle Möglichkeit, Feedback von Menschen zu ihren Ansichten in Bereichen wie der Gleichstellung der Geschlechter einzuholen. Es liegt im Interesse der Arbeitgeber, nicht nur die Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz zu beseitigen, sondern auch proaktive Strategien zur Förderung weiblicher Talente zu entwickeln, damit sie von den vielen Vorteilen einer geschlechterdiversen Belegschaft profitieren können.

Über legalistische Beschwerdeverfahren (Dobbin & Kalev , 2020):
Viele Unternehmen verfügen über ein Beschwerdeverfahren. Diese Verfahren wurden zunächst von Anwälten entwickelt, um Opfer abzufangen, die eine Klage einreichen wollten, und wurden dann angepasst, um Unternehmen vor Klagen der Angeklagten zu schützen.
Opfer leiden, wenn Beschwerdeverfahren nach hinten losgehen. Aber warum gehen diese Verfahren nach hinten los? Die Antwort ist Vergeltung gegen Opfer, die sich beschweren. Wer berichtet hatte, dass seine Belästiger anschließend von seinen Belästigern oder Freunden seiner Belästiger angegriffen, verspottet, degradiert oder entlassen wurden.
Diese Art von Vergeltung hat langfristige Auswirkungen. Opfer, die Belästigungsbeschwerden einreichen, haben im Durchschnitt schlechtere Jobs und sind körperlich und geistig schlechter aufgestellt als Frauen, die schweigen. Und Vergeltungsmaßnahmen sind möglicherweise das Einzige, was viele Opfer erhalten, nachdem sie eine Beschwerde eingereicht haben, da die meisten Verfahren den Angeklagten besser schützen als die Opfer.
Ein Teil des Problems besteht darin, dass Vertraulichkeitsregeln nicht durchsetzbar sind und daher Vergeltungsmaßnahmen nicht verhindern können. Sowohl den Angeklagten als auch ihren Anklägern wird mitgeteilt, dass die Beschwerde vertraulich ist, da **der Angeklagte bis zum Beweis seiner Schuld unschuldig ist** . Die Angeklagten denken oft, dass es ihnen freisteht, es ihren Freunden zu sagen, und Manager, die Beschwerden hören, erzählen es vielleicht auch anderen, auf der Suche nach Bestätigung oder Unterstützung für den Angeklagten. Unabhängig davon, wie sich die Nachricht verbreitet, können Freunde des Angeklagten Vergeltung üben.
Ein weiterer Teil des Problems sind **Beweisregeln** . Viele Unternehmen verwenden zur Feststellung der Schuld den Standard „über jeden begründeten Zweifel hinaus“ und nicht den

niedrigeren Standard „Überwiegen der Beweise“, den die Gerichte für Belästigungsklagen verwenden. Das macht es nahezu unmöglich, die Schuld ohne ein Geständnis oder einen Zeugen zu beweisen. Selbst wenn der Angeklagte für schuldig befunden wird, unterliegt das Urteil im Allgemeinen der Schweigepflicht, und daher verbreitet sich nicht die Nachricht, dass sich beispielsweise Frauen von Jerry fernhalten sollten. Opfer, die ihre Belästiger anzeigten, wurden anschließend angegriffen, degradiert oder entlassen.

Ein weiterer Grund ist die Zurückhaltung bei der **Bestrafung von Tätern** . Unternehmen bieten manchmal an, Opfer an andere Abteilungen oder Standorte zu verlegen, aber sie versetzen oder entlassen den Angeklagten fast nie tatsächlich, weil sie befürchten, dass der Angeklagte Klage erheben wird. Stattdessen verlangen sie in der Regel mehr Schulungen. Viele Unternehmen halten ihre Urteile sogar vor den Anklägern geheim, was zu einem perversen Ergebnis führen kann: Ein Opfer, das seinen Fall „gewonnen“ hat, sieht seinen Belästiger durch die Hallen streifen, und in dem Glauben, dass dies bedeutet, dass sie die Fassung verloren hat, wird sie entmutigt, frustriert oder wütend und beschließt, ihren Job aufzugeben. Aber Opfer, denen Vergeltungsmaßnahmen drohen, geben oft auf, lange bevor der Prozess abgeschlossen ist.

Die Beweise sind **eindeutig** : Das derzeitige Beschwerdesystem benachteiligt die Opfer deutlich, durch nicht durchsetzbare Vertraulichkeitsregeln, eine hohe Beweislast und Strafen, die Belästiger auf der Strecke lassen. Darüber hinaus weiß jeder, dass das System manipuliert ist. Ankläger haben nur zwei wirkliche Möglichkeiten: Belästigung melden und die Konsequenzen tragen, oder sie nicht melden. Es ist eine Lose-Lose-Situation.

Alternative Beschwerdesysteme – Wenn das aktuelle System nicht funktioniert, wie können Sie und Ihre Organisation es besser machen:

- **Die Ombudsstelle** : Dabei handelt es sich um eine Einrichtung, die außerhalb der organisatorischen Weisungskette angesiedelt ist und unabhängig an der Lösung von Beschwerden wegen sexueller Belästigung arbeitet. Ein Ombudssystem (früher Ombudsmann) ist informell, neutral und wirklich vertraulich – nur der Ombudsbeauftragte muss von der Beschwerde erfahren. Dieser Ansatz hat gegenüber dem derzeitigen System zwei Vorteile: Er ermöglicht es den Klägern zu entscheiden, ob sie ihre Beschwerden dem Angeklagten mitteilen möchten, und er vermeidet völlig legalistische Anhörungen. Ombudsstellen haben sich in den letzten Jahrzehnten auf die Wissenschaft, Anwaltskanzleien und große Nachrichtenorganisationen ausgeweitet. Um bei der Lösung von Belästigungsproblemen zu helfen, sollten diese Büros deutlich machen, dass sich Mitarbeiter mit ihren Ansprüchen und Bedenken vertraulich an sie wenden können. Das Wichtigste am Ombudssystem ist, dass es den Opfern die Verantwortung gibt. Wenn sie nicht wollen, dass der Angeklagte weiß, was sie sagen, ist das kein Problem – die Ombudsstellen können sie vertraulich anhören und ihnen helfen, über ihre Optionen nachzudenken. Ombudsstellen führen keine formellen Anhörungen durch, orientieren sich nicht an Beweisregeln und erlegen keine Einschränkungen bei der Erörterung des Problems mit anderen auf. Darüber hinaus können sie durch die Verfolgung von Beschwerden nach Abteilung und Standort Problemstellen identifizieren, die Aufmerksamkeit erfordern, und Führungskräfte alarmieren. Sie verfolgen Beschwerden effektiver als Beschwerdebeauftragte , weil die Leute tatsächlich Beschwerden bei ihnen einreichen. Die Einrichtung einer Ombudsstelle ist nicht schwer. Sie benötigen Grundregeln für die Bearbeitung von Beschwerden, die Ihnen ein professioneller Beamter unter

Berücksichtigung der Richtlinien der International Ombudsman Association bei der Gestaltung helfen kann. (Ein Tipp: Sie sollten deutlich machen, dass die Ombudsstellen bei Belästigungen helfen.)

- **Freiwillige Streitbeilegung** : Als Alternative, die irgendwo zwischen einem formellen Beschwerdeverfahren und einer Ombudsstelle liegt, sollten Sie ein Streitbeilegungssystem in Betracht ziehen, das auf Mediation beruht. Bei diesem Modell hören Mediatoren Ansprüche an, benachrichtigen den Angeklagten und versuchen, Lösungen zu finden, die beide Seiten zufriedenstellen. Einige Arbeitgeber setzen professionelle Mediatoren ein; andere schulen ihre eigenen Arbeiter für die Arbeit. Das System ist weniger kontradiktorisch als ein legalistisches Beschwerdeverfahren. Dies kommt den Opfern oft entgegen, da viele von ihnen einfach wollen, dass ihre Belästiger es unterbinden. Das Opfer muss sich jedoch wohl fühlen, wenn es mit dem Angeklagten identifiziert wird, und beide Parteien müssen sich für eine Lösung einsetzen. Offensichtlich funktioniert dieser Ansatz nicht bei den schwerwiegendsten Belästigungsfällen, bei denen die einzig sinnvolle Lösung darin besteht, den Täter zu entlassen. Der Vorteil der freiwilligen Streitbeilegung besteht darin, dass die Kläger an entscheidenden Punkten des Prozesses entscheiden können, ob sie fortfahren wollen. Sobald das Verfahren eingeleitet ist und sie das Gefühl haben, dass der Angeklagte nicht in gutem Glauben handelt oder dass die Beschwerde auf rechtlichere Weise behandelt werden muss, können sie sich zurückziehen und eine formelle Beschwerde einreichen. Eine Option, die man vermeiden sollte.
- **Zwangsschiedsverfahren** sind heutzutage in aller Munde. Wenn ein Arbeitgeber ein obligatorisches Schlichtungsverfahren einführt, müssen alle aktuellen Mitarbeiter und Neueinstellungen das Recht unterzeichnen, bei arbeitsbezogenen Streitigkeiten, einschließlich Ansprüchen wegen Belästigung, Klage zu erheben. Im Gegenzug wird ihnen versprochen, dass alle von ihnen eingereichten Ansprüche zur unabhängigen Prüfung an einen externen Schiedsrichter übergeben werden, der beide Seiten des Streits anhört und eine verbindliche Entscheidung fällt. Ein obligatorisches Schiedsverfahren liegt voll im Trend, weil es den besten Schutz vor Rechtsstreitigkeiten bietet. Das hört sich vielleicht wie eine Streitbeilegung an, ist aber weit davon entfernt. Mit der Unterzeichnung des Schlichtungsvertrags erklären Sie sich damit einverstanden, Streitigkeiten vertraulich zu behandeln, sich an die Entscheidungen der Schlichter zu halten und keine arbeitsrechtlichen Streitigkeiten vor Gericht zu bringen. Wenn Opfer das Gefühl haben, dass ein Schlichtungsverfahren nicht funktioniert, haben sie keinen Rückgriff auf ein formelles Beschwerdesystem. Und sie entscheiden sich nicht für den Schiedsrichter, was ihnen möglicherweise einen Nachteil verschafft: Weil die Schiedsrichter darauf hoffen, vom Unternehmen erneut eingestellt zu werden, zögern sie möglicherweise, ihm eine ernsthafte Schuld zuzusprechen.
- Veränderung der Kultur: Die vorgeschlagenen Änderungen beheben Mängel der Programme, die der Oberste Gerichtshof 1998 unterstützt hat. Die Reduzierung der Belästigung erfordert jedoch mehr als das. Dazu müssen Sie die Kultur Ihrer Organisation so ändern, dass die Bekämpfung von Belästigung zu einem Teil Ihrer Mission wird. Sie müssen so viele Menschen wie möglich in die Bemühungen einbeziehen und Rechenschaftssysteme schaffen, die alle in die Aufsicht einbeziehen. Drei Tools bieten hierfür vielversprechende Möglichkeiten:

- Train-the-Trainer-Programme, die Mitarbeiter zu Belästigungsexperten machen ;
- Arbeitsgruppen für Belästigung, die den Mitarbeitern die Aufgabe übertragen, Probleme zu diagnostizieren und Lösungen zu entwickeln; Und
- Offen veröffentlichte Zahlen, damit jeder den Fortschritt verfolgen kann.
    - **Train-the-Trainer-Programme** : Mitarbeiter, die sich ehrenamtlich für eine Ausbildung als Belästigungstrainer ausbilden lassen, werden in der Regel zu Führungskräften, die sich für eine Veränderung der Kultur einsetzen. Dieser Ansatz ist kostengünstiger als der Einsatz externer Trainer und viel effektiver als Online-Kurse, bei denen nur das Ankreuzen erforderlich ist. Eine Task Force für Belästigung kann Lösungen auf die Bedürfnisse eines bestimmten Unternehmens zuschneiden.
    - Task Forces für Belästigung: Die Einrichtung einer Task Force ist der beste Weg, die Vielfalt am Arbeitsplatz zu verbessern. Es verspricht auch, Belästigungen einzudämmen, indem mehr Menschen einbezogen werden. Ein CEO könnte eine Task Force für Belästigung einsetzen und die Abteilungsleiter bitten, sich dieser anzuschließen, oder einen Leutnant entsenden. Die Task Force kann Personaldaten zu Belästigungsbeschwerden einsehen, Mitarbeiter im gesamten Unternehmen zu ihren Erfahrungen befragen, Unternehmensdaten darüber untersuchen, welche Arten von Arbeitnehmern kündigen und vieles mehr. Sobald die Mitglieder herausgefunden haben, was und wo die spezifischen Probleme ihres Unternehmens liegen, können sie Lösungen erarbeiten und diese in ihre eigenen Abteilungen zurückbringen. Vielleicht müssen Arbeitsteams gemischt werden, damit Frauen nicht so oft in der Unterzahl sind. Möglicherweise muss das Unternehmen mehr Frauen in die Personalbeschaffung oder mehr Männer in die Durchführung von Belästigungsschulungen einbeziehen. Das Schöne an diesem Ansatz ist, dass er es ermöglicht, Lösungen auf die Bedürfnisse eines bestimmten Unternehmens zuzuschneiden. Wer könnte sich diese Lösungen besser ausdenken als Menschen, die den Arbeitsplatz und die Kultur kennen? Und wie könnten Sie Ihre Führungskräfte und Mitarbeiter besser auf das Ziel der Eindämmung von Belästigungen ausrichten, als sie in die Task Force aufzunehmen? Das ist eine Lektion direkt aus der Psychologie: Der beste Weg, Menschen für Ihr Anliegen zu gewinnen, besteht darin, sie dazu zu bringen, Ihnen dabei zu helfen.
    - Veröffentlichte Zahlen: An dem Sprichwort „Man kann nicht verwalten, was man nicht messen kann“ – oder in diesem Fall „was man nicht messen kann “ – ist etwas dran. Wenn Sie Daten veröffentlichen, die ein Problem aufdecken, werden sich Manager darauf konzentrieren , und die Lösung des Problems wird Teil der Kultur. Die Ombudsstelle könnte die Anzahl der Beschwerden, aufgeschlüsselt nach Abteilungen, veröffentlichen. Eine jährliche Mitarbeiterbefragung könnte Probleme nach Abteilung und Standort aufdecken. Die meisten Manager haben keine Ahnung, wie es

ihren eigenen Abteilungen ergeht, da kaum jemand formelle Beschwerden einreicht. Ein Licht auf die Probleme zu werfen, kann die Kultur verändern.

Anregungen und Tipps für junge Mitarbeiter

1. Einer der ersten Schritte zur Überwindung sexueller Belästigung besteht darin, **anzuerkennen, was Ihnen passiert ist, und zu erkennen, dass es falsch war** (Gordon, 2021). Tatsächlich ist sexuelle Belästigung ein ernstes Problem, das gesetzlich geregelt ist. Es verstößt gegen das Gesetz, eine Person aufgrund ihres Geschlechts zu belästigen. Es verstößt auch gegen das Gesetz, unwillkommene sexuelle Annäherungsversuche zu machen, sexuelle Gefälligkeiten zu fordern, jemanden unangemessen zu berühren, sexuelle Bemerkungen zu machen, sich sexuell zu schikanieren und sexuell beleidigende Inhalte zu teilen Witze. Grundsätzlich gilt alles Sexuelle, das ein feindseliges Arbeitsumfeld schafft, als sexuelle Belästigung. Darüber hinaus beschränkt sich sexuelle Belästigung nicht nur auf Missbrauch von Mann zu Frau, auch wenn sie die bei weitem häufigste Form der Belästigung darstellt. Sexuelle Belästigung von Frau zu Frau, sexuelle Belästigung von Mann zu Mann und sexuelle Belästigung von Frau zu Mann kommen ebenfalls vor und sind gesetzeswidrig. Es wird zu Belästigung, wenn dadurch ein toxisches Arbeitsumfeld geschaffen wird oder wenn es zu ungünstigen Beschäftigungsbedingungen führt, wie z. B. einer Entlassung oder einem Verweis aufgrund sexueller Belästigung (Gordon, 2021).
2. **Auswirkungen auf Opfer/Überlebende:** Obwohl jeder Mensch anders mit dem Trauma sexueller Belästigung umgeht, kann es sein, dass Sie, wenn Sie Opfer sexueller Belästigung geworden sind, zunächst schockiert sind und dann dazu übergehen, es zu leugnen. Diese Reaktionen sind normal und gehen in der Regel mit dem Gefühl der Viktimisierung einher, was zu einem geringen Selbstwertgefühl führen kann. Darüber hinaus kann Ihre Reaktion so schwerwiegend sein, dass Sie möglicherweise sogar Schwierigkeiten haben, den Alltag zu bewältigen. Der Schlüssel liegt darin, **das Problem anzugehen oder das Arbeitsumfeld zu verlassen** . Es ist auch nicht ungewöhnlich, dass Opfer sexueller Belästigung Schwierigkeiten haben, zu schlafen, morgens aufzustehen, zu essen, Sport zu treiben oder etwas zu tun, was ihnen früher Spaß gemacht hat. Weitere Symptome, zu denen sexuelle Belästigung führen kann, sind Kopfschmerzen, Konzentrationsschwierigkeiten, Vergesslichkeit, Magenprobleme und erhöhter Blutdruck. Möglicherweise fühlen Sie sich auch betrogen, wütend, machtlos, hoffnungslos und außer Kontrolle. Und in extremen Fällen können die Opfer unter Depressionen, Angstzuständen und Selbstmordgedanken leiden (Gordon, 2021).
3. **Tipps zur Heilung von sexueller Belästigung:** Nach sexueller Belästigung am Arbeitsplatz weiterzumachen kann eine entmutigende Aufgabe sein. Möglicherweise fühlen Sie sich in Ihrer Situation festgefahren oder hoffnungslos. Aber mit harter Arbeit und Beratung oder Therapie sollten Sie in der Lage sein, Ihre Erfahrung zu verstehen, davon zu heilen und weiterzumachen. Hier sind einige Schritte, die jedes Opfer/ Überlebende unternehmen kann , um **von sexueller Belästigung zu genesen** (Gordon, 2021):
    a. **Akzeptiere, was passiert ist** . Dies bedeutet, dass Sie Ihre Erfahrungen bestätigen. Verharmlosen Sie nicht das Geschehene und entschuldigen Sie den Täter nicht. Es

ist auch wichtig, dass Sie sich erlauben, Ihre Emotionen zu erleben. Unterdrücken Sie nicht den Schmerz und die Wut, die Sie empfinden. Finden Sie gesunde Wege, diese Gefühle auszudrücken. Einige Optionen umfassen Gebet, Meditation, Yoga usw. und andere stressreduzierende Aktivitäten.

b. **Sprechen Sie mit jemandem über die Belästigung** . Es hilft immer, mit einer sicheren Person zu sprechen. Versuchen Sie, jemanden zu finden, der Ihre Gefühle und Ihre Sichtweise respektiert. Teilen Sie Ihre Gedanken und Gefühle nicht mit jemandem, der Ihnen sagen könnte, dass Sie überreagieren oder emotional sind. Wenn Sie niemanden haben, mit dem Sie über Ihre Erfahrungen sprechen können, sollten Sie erwägen, einer Selbsthilfegruppe beizutreten oder eine eigene zu gründen.
c. **Tagebuch über Ihre Erfahrungen** . Beschreiben Sie, wie sich sexuelle Belästigung auf Sie ausgewirkt hat. Entdecken Sie die verschiedenen Emotionen, die Sie empfinden. Manchmal ist es hilfreich, in Ihr Tagebuch einen Brief an die Person aufzunehmen, die Sie belästigt hat. Sagen Sie alles, was Sie gerne gesagt hätten, es aber nicht getan haben. Es kann sehr heilsam sein, all das aus Ihrem System herauszuholen. Das Führen eines Tagebuchs kann Ihnen auch dabei helfen, einen Sinn für das zu finden, was Ihnen widerfahren ist.5 Und es ist ein sicherer Ort, um zu sagen, was Ihnen durch den Kopf geht, ohne zu versuchen, etwas herauszufiltern.
d. **Hören Sie auf, sich selbst die Schuld zu geben** . Was dir passiert ist, war nicht deine Schuld. Du hast es nicht verursacht und konntest die andere Person nicht kontrollieren. Erinnern Sie sich auch daran, dass Sie sich für nichts schämen müssen und sich nicht schuldig fühlen sollten. Sich selbst die Schuld zu geben, wird Ihre Heilung verlangsamen. Der einzige Schuldige ist der Täter. Sie haben die Entscheidung getroffen, Sie sexuell zu belästigen. Die einzige Wahl, die Sie in dieser Angelegenheit haben, ist, wie Sie mit dem, was Ihnen widerfahren ist, umgehen wollen. Denken Sie daran, dass Sie die vollständige Kontrolle über Ihre Reaktion und die weitere Vorgehensweise haben. Konzentrieren Sie sich auf diese Tatsache und lassen Sie sich von ihr stärken.
e. **Schließen Sie Ihre Erfahrung ab** . Ein wichtiger Teil des Heilungsprozesses besteht darin, die Vergangenheit hinter sich zu lassen und sich von dem erlebten Trauma zu lösen. Manchmal bedeutet dies einen Job- oder Karrierewechsel. Es könnte auch bedeuten, herauszufinden, wer du wirklich bist. Zu oft ist die Identität einer Person an ihre Arbeit gebunden. Entdecken Sie stattdessen neu, was Sie ausmacht . Beginnen Sie ein neues Hobby und entwickeln Sie neue Interessen. Und was am wichtigsten ist: Denken Sie nicht darüber nach, was Ihnen passiert ist. Finden Sie einen gesunden Weg, die Vergangenheit hinter sich zu lassen und versuchen Sie, die Dinge in Ihrem Leben positiv zu sehen.
f. **Nutzen Sie die Erfahrung, um anderen zu helfen** . Manchmal können Sie dem, was Ihnen passiert ist, einen Sinn verleihen, indem Sie Ihre Erfahrung auf irgendeine Weise in Ihr Leben integrieren. Sie könnten zum Beispiel einen Blog über Ihre Erlebnisse schreiben und den Lesern Anregungen geben. Oder Sie könnten eine Selbsthilfegruppe leiten, eine Website für Belästigungsopfer erstellen

oder mit anderen sprechen. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, sich ehrenamtlich bei gemeinnützigen Gruppen zu engagieren, die sich mit sexueller Belästigung befassen. Der Schlüssel liegt darin, eine negative Erfahrung in etwas Positives umzuwandeln. Dies trägt dazu bei, Ihre Widerstandsfähigkeit zu stärken.

g. **Finden Sie einen Berater** . Wenn es Ihnen schwer fällt, nach Ihrer Erfahrung weiterzumachen, kann es von Nutzen sein, einen Berater aufzusuchen, der auf den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz spezialisiert ist. Auch Berater, die auf sexuelle Übergriffe oder Missbrauch spezialisiert sind, können hilfreich sein. Wenn Sie außerdem am Arbeitsplatz oder in der Schule belästigt wurden, raten Befürworter davon ab, das psychiatrische Personal Ihrer Schule oder Ihres Arbeitgebers in Anspruch zu nehmen. Manchmal verschwimmen die Grenzen der Vertraulichkeit und der Berater gibt Ihre Informationen über Sie an andere in der Organisation weiter. Im Extremfall versuchen sie möglicherweise sogar, die Organisation vor einer Haftung zu schützen. Es ist immer am besten, einen Berater außerhalb des Ortes zu finden, an dem die sexuelle Belästigung stattgefunden hat. Dies stellt nicht nur einen zusätzlichen Schutz Ihrer Privatsphäre dar, sondern es fällt Ihnen möglicherweise auch leichter, sich jemandem gegenüber zu öffnen , der nicht mit der Organisation in Verbindung steht, in der die Belästigung stattgefunden hat.

4. Einige zusätzliche Kommentare (Gordon, 2021):
   a. Der Umgang mit dem Trauma sexueller Belästigung sollte nicht aufgeschoben oder ignoriert werden. Es ist wichtig, dass Sie Ihre zugrunde liegenden Gefühle erforschen und gesunde Wege finden, mit diesen Emotionen umzugehen. Zu oft versuchen Menschen, ihre Gefühle mit anderen Dingen wie anstrengender Arbeit oder Essen zu betäuben.
   b. Manche greifen sogar zu Drogen und Alkohol, um den Schmerz zu betäuben und ihn für eine gewisse Zeit zu vergessen . Aber das sind keine gesunden Formen der Bewältigung. Wenn Sie feststellen, dass Sie aus eigener Kraft keine guten Bewältigungsstrategien entwickeln können, fragen Sie unbedingt Ihren Arzt nach Empfehlungen für einen seriösen Berater. Denken Sie daran: Es ist kein Zeichen von Schwäche, sich beraten zu lassen. Tatsächlich ist es ein Zeichen von Weisheit und Mut.

Tipps für Freunde von Opfern/Überlebenden sexueller Belästigung

Wenn Sie einen Freund oder ein Familienmitglied haben, das mit den Folgen sexueller Belästigung zu kämpfen hat, möchten Sie vielleicht helfen, wissen aber nicht, wo Sie anfangen sollen. Oft reicht es aus, da zu sein, zuzuhören und zu unterstützen.

Sie müssen weder Dinge für Ihren Freund reparieren, noch müssen Sie kluge Ratschläge geben. Ihre wichtigste Aufgabe besteht darin, geduldig mit dem umzugehen, was sie durchmachen, und sie zu unterstützen, wo Sie können.6 Sie müssen wissen, dass sie bei Ihnen in Sicherheit sind und

dass Sie ihnen glauben. Sie könnten sie auch daran erinnern, dass die Belästigung nicht ihre Schuld war. Hier ist eine Liste zusätzlicher Tipps für die Interaktion mit Ihrem Freund:

Denken Sie daran, sie nicht zu verurteilen. Versuchen Sie, ihre Gefühle zu verstehen und Unterstützung anzubieten. Seien Sie für sie da, wenn Sie können, und ermutigen Sie sie, auch mit anderen zu sprechen.

Ermutigen Sie sie, in Verbindung zu bleiben. Das Schlimmste, was Ihr Freund tun kann, ist, isoliert zu werden oder viel Zeit alleine zu verbringen. Obwohl es für jedes Belästigungsopfer üblich ist, sich von anderen zurückzuziehen, trägt dies nicht zur Heilung bei. Fordern Sie sie dazu auf, mit Ihnen und anderen Menschen in Verbindung zu bleiben.

Respektieren Sie ihre Grenzen und geben Sie ihnen Raum, wenn sie ihn brauchen. Denken Sie daran, dass ihre Grenzen verletzt wurden, als sie sexuell belästigt wurden, sodass sie wahrscheinlich ziemlich hart kämpfen werden , um neue Grenzen zu entwickeln. Geben Sie ihnen die Freiheit, das zu tun. Unterdrücken Sie sie nicht mit Aufmerksamkeit oder Hilfe.

Erlaube ihnen, in ihrem eigenen Tempo zu heilen. Überstürzen Sie sie nicht und versuchen Sie nicht, Dinge zu reparieren. Jeder heilt unterschiedlich schnell. Versuchen Sie, geduldig zu sein, wenn die Person länger braucht, um ihre Erfahrung zu verarbeiten, als Sie denken.

Unterstützen Sie ihre Entscheidungen, auch wenn Sie nicht mit ihnen einverstanden sind. Es ist sehr wichtig, dass Ihr Freund seine eigenen Entscheidungen trifft. Sie brauchen den Raum und die Kontrolle nimmt ihr Leben zu ihren Bedingungen zurück. Es ist zwar in Ordnung, Vorschläge zu machen, aber versuchen Sie nicht, sie zu kontrollieren oder ihnen zu sagen, was sie tun sollen.

5. Was sollte **ein Opfer sexueller Belästigung am Arbeitsplatz** tun (Legal Voice, 2022):
    a. Sagen Sie Ihrem Belästiger, er soll aufhören. Wenn Sie sich dabei nicht sicher oder wohl fühlen, tun Sie Ihr Bestes, um dem Belästiger klar zu machen, dass das beleidigende Verhalten unerwünscht ist.
    b. Melden Sie die Belästigung dem Management und fordern Sie, dass etwas dagegen unternommen wird. Melden Sie die Belästigung einer Person mit Entscheidungsbefugnis. Wenn Ihr Arbeitgeber über Beschwerdeverfahren wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verfügt, befolgen Sie diese. Versuchen Sie, Ihre Beschwerde schriftlich einzureichen. Ziehen Sie nach Möglichkeit einen vertrauenswürdigen Zeugen hinzu, wenn Sie Ihre Beschwerde einreichen. Versuchen Sie, einen Beweis dafür zu erhalten, dass der Arbeitgeber Ihre Beschwerde tatsächlich erhalten hat , sowie das Datum und die Uhrzeit, zu der die Beschwerde eingereicht wurde (bitten Sie beispielsweise Ihren Arbeitgeber um eine schriftliche Bestätigung, dass er Ihre Beschwerde erhalten hat). Bewahren Sie eine Kopie Ihrer Beschwerde auf. Bevor ein Arbeitgeber nach den Diskriminierungsgesetzen haftbar gemacht werden kann, muss er in den meisten

Fällen über die Belästigung informiert werden und die Möglichkeit haben, das Problem zu lösen.

c. Beteiligen Sie sich an der Untersuchung Ihrer Beschwerde durch den Arbeitgeber. Nutzen Sie alle vom Arbeitgeber gebotenen Präventions- oder Korrekturmöglichkeiten.

FALL 1: Haftet der Arbeitgeber für den Fall sexueller Belästigung, wenn ein Arbeitnehmer im Austausch für romantische oder sexuelle Dienstleistungen Folgendes tun könnte:

- Erhalten Sie ein Stellenangebot
- Erhalten Sie eine Beförderung
- Erhalten Sie eine Gehaltserhöhung
- Chancen erhalten (z. B. bessere Projekte, mehr Freizeit)
- Erhalten Sie eine andere Sonderbehandlung
- Vermeiden Sie eine Untersuchung am Arbeitsplatz (wie oben beschrieben)
- Vermeiden Sie eine Herabstufung
- Vermeiden Sie eine Kündigung

FALL 2: Was sollte der Arbeitgeber tun, wenn, nachdem sich eine Kellnerin über Belästigung beschwert hatte, die Managerin, der sie davon erzählt hatte, ihre Beschwerde gegenüber Kollegen offenlegte, die die Kellnerin ununterbrochen zum Scherzen brachten?

FALL 3: Ist ein Küchenchef dafür verantwortlich, die Probleme anzugehen, wenn sie beim Küchenpersonal auftreten?

FALL 4: Haftete ein Arbeitgeber für die sexuelle Belästigung seiner Mitarbeiter am Arbeitsplatz durch einen Servicetechniker, der vor Ort war, um Bürogeräte zu reparieren?

FALL 5: Kann ein Arbeitgeber für Vorkommnisse haftbar gemacht werden, die sich während Geschäftsreisen, Betriebsfeiern oder anderen unternehmensbezogenen Veranstaltungen ereignen?

FALL 6: Haftete eine Arbeitgeberin für die sexuelle Belästigung einer im Haushalt lebenden Pflegekraft durch ihren Ehemann?

FALL 7: Wer haftet, wenn ein beauftragter Hausmeister gegenüber einer jungen Mieterin wiederholt anzügliche Bemerkungen macht? (Vermieter).

FALL 8: Denken Sie darüber nach, ob sich die Meldung sexueller Belästigung auf Ihren Job auswirkt?

Eine Antwort finden Sie im Video hier: https://www.youtube.com/watch?v=GX_YBOGSszA

FALL 9: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Wie man effektiv mit einem Belästiger umgeht

Eine Antwort finden Sie im Video hier: https://www.youtube.com/watch?v=k-IjkBQyeJE

FALL 10: (Rechtsanwalt) Wie kann man sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz rechtlich korrekt melden?

Eine Antwort finden Sie im Video hier: https://www.youtube.com/watch?v=R4PiO1Hd0z0

Verweise:

Viktorianische Kommission für Chancengleichheit und Menschenrechte. (2020). LEITLINIE Prävention und Reaktion auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Abgerufen von https://www.humanrights.vic.gov.au/static/8070e6b04cd51969490ccdecddff0c00/Resource-Guidelines-Workplace_sexual_harassment-Aug20.pdf

EQS-Gruppe (2023). Wie Unternehmen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verhindern können. Abgerufen von https://www.eqs.com/compliance-blog/sexual-harassment-workplace/

Leburu , G. . (2023). VOM „OPFER" ZUM „ÜBERLEBENDEN": DEKONSTRUKTION DES IN DISKURSEN ÜBER PROGRAMME, DIE SICH MIT GESCHLECHTERBASIERTER GEWALT BEHANDELN, DARUNTER. Sozialarbeit/ Maatskaplike Werk , 59(3). https://doi.org/10.15270/59-3-1140

Gordon, Sherri. (2021). Wie man sich von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erholt. Aktualisiert am 8. August 2021. Abgerufen von https://www.verywellmind.com/healing-from-sexual-harassment-in-the-workplace-4151996

Dobbin, F., Kalev , A. (2020). Warum Programme zur sexuellen Belästigung nach hinten losgehen. Und was man dagegen tun kann. Abgerufen von https://hbr.org/2020/05/why-sexual-harassment-programs-backfire

Ontario-Menschenrechtskommission. (2023). Vorbeugung und Reaktion auf sexuelle Belästigung. https://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment/8-preventing-and-responding-sexual-harassment-0

Europäischer Rat. (1950). „Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten." Vertragsreihe des Europarats 005, Europarat, 1950.

CIPD. (2021). Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Praktische Unterstützung in Schlüsselbereichen zur Bekämpfung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz. Abgerufen von https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law/harassment/sexual-harassment-work-guide#gref

Ich -Sicht. (2023). 11 ARTEN VON BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ (UND WIE MAN IHNEN STOPPT). Die Belästigungsepidemie am Arbeitsplatz wurde aufgedeckt. Wissen Sie, worauf Sie achten müssen und was Sie dagegen tun können? Abgerufen von https://www.i-sight.com/resources/11-types-of-workplace-harassment-and-how-to-stop-them/

Vereinte Nationen, das Büro des Hohen Kommissars für Menschenrechte. (1985). UNIVERSAL INSTRUMENT Erklärung der Grundprinzipien der Gerechtigkeit für Opfer von Straftaten und Machtmissbrauch. ANGENOMMEN AM 29. November 1985 DURCH die Resolution 40/34 der Generalversammlung. Abgerufen von https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-basic-principles-justice-victims-crime-and-

missbrauch#:~:text=%22Victims%22%20means%20persons%20die%2C,innerhalb%20Mitgliedstaaten%2C%20einschließlich%20dieser

American Psychological Association. (2023). Opfer. APA-Wörterbuch der Psychologie. Abgerufen von https://dictionary.apa.org/victim

McBride, Jeremy. (2009). Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte zu Opferrechten in Strafverfahren. Abgerufen von https://rm.coe.int/council-of-europe-georgia-european-court-of-human-rights-case-study-vi/16807823c4

Schwark , S. & Bohner , G. (2019). Sexuelle Gewalt – „ Opfer“ oder „Überlebender“: Nachrichtenbilder beeinflussen explizite und implizite Schuldurteile. Gewalt gegen Frauen, 25(12), 1491–1509. https://doi.org/10.1177/1077801218820202

Yılmaz T. (2021). Viktimologie aus Sicht der klinischen Psychologie: psychologische Beurteilung von Opfern und Fachkräften, die mit Opfern arbeiten. Curr Psychol. 2021;40(4):1592-1600. doi : 10.1007/s12144-021-01433-z. Epub 5. Februar 2021. PMID: 33584080; PMCID: PMC7864618.

van Dijk, JJM (1999). Einführung in die Viktimologie. In JJM van Dijk, RGH van Kaam & J. Wemmers (Hrsg.), Fürsorge für Opfer von Straftaten: Ausgewählte Beiträge des Neunten Internationalen Symposiums für Viktimologie, Amsterdam, 25.–29. August 1997 (S. 1–12). Criminal Justice Press.

Tegna2017 (2018). Die Bedeutung der Psychologie in der heutigen Welt. Abgerufen von https://www.udc.edu/social-udc/2018/03/07/importance_psychology_todays_world/#:~:text=Essentially%2C%20psychology%20helps%20people%20in,to%20better%20predict%20future% 20Verhalten.

Plante TG. (2005). Zeitgenössische klinische Psychologie. New Jersey: Johny Wiley & Sons; 2005.

Opferunterstützung. (2023). Verurteilung. Abgerufen von https://www.victimsupport.org.uk/going-court/sentencing/

Juristische Stimme. (2022). Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Abgerufen von https://legalvoice.org/sexual-harassment-at-work/#:~:text=They%20must%20be%20shared%20with,reports%20of%20workplace%20sexual%20harassment.

- *Ressourcen für Arbeitgebervertreter, die sich stärker für ein bestimmtes Thema interessieren*

MODUL 5: RECHTLICHE VERPFLICHTUNG DER ARBEITGEBER

- Verantwortlichkeiten und rechtliche Pflichten von Arbeitgebern im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Einleitung: das Gesetz

Alle Partnerländer des Projekts sind Mitgliedsstaaten der Europäischen Union und daher gebunden, abgesehen von den von ihnen ratifizierten internationalen Verträgen – hauptsächlich solchen der Vereinten Nationen (UN) und ihrer Sonderorganisationen, in unserem Fall insbesondere der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Europarat (CoE) – sind an das **Recht der Europäischen Union gebunden** , das für alle Mitgliedstaaten verbindlich ist, sofern sie keine Ausnahmen ausgehandelt haben. Allerdings gibt es davon nur sehr wenige und wir gehen hier nicht auf sie ein, sie gehören vielmehr zur nationalen Gesetzgebung der einzelnen Länder.

Die Europäische Union befasst sich in ihren Rechtsdokumenten sehr ausführlich mit der Frage der Diskriminierung im Arbeitsmarkt und in der Beschäftigung, da die **Personenfreizügigkeit** seit ihren historischen Anfängen eine wichtige Säule und Grundlage darstellt, auf der sie aufbaut. Und gerade Diskriminierung – zu der laut Gesetz auch (sexuelle) Belästigung zählt – gilt als eines der möglichen Hindernisse dafür, dass jeder Mensch, unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, ethnischer Zugehörigkeit, Gesundheitszustand, politischer oder sonstiger Meinung usw. können ihr Potenzial entsprechend ihren Fähigkeiten ausschöpfen. Dies ist eine Voraussetzung dafür, dass sie auch im Berufsleben erfolgreich sein und ihr Potenzial voll ausschöpfen können. Kurz gesagt handelt es sich hierbei um eine Art Ziel der EU in diesem Bereich, und der Schwerpunkt liegt insbesondere auf der wirtschaftlichen Seite der Angelegenheit, die sie seit ihren Anfängen vor allem durch die Europäische (Wirtschafts-)Gemeinschaft (EWG/EG) vorangetrieben hat. Dies wurde später zu einer der Säulen der Europäischen Union.

Etwa seit den 1970er Jahren ist ein wachsendes Interesse der Europäischen Union (damals Europäische Wirtschaftsgemeinschaft, EWG) an Fragen der **Gleichstellung** auf dem Arbeitsmarkt zu beobachten . Zu dieser Zeit erließen sie mehrere **Richtlinien** , die diesen Bereich regelten und damit eine gewisse Grundlage in diesem Bereich schufen – zusammen mit den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation, die jedoch im Gegensatz zur EU einen globalen regionalen Geltungsbereich hat, ihr Recht jedoch nicht sofort bindend, es sei denn, einzelne Staaten ratifizieren die entsprechenden Übereinkommen.

Aus Sicht unseres Projekts und der daran beteiligten Länder können wir das Recht der Europäischen Union als eine Art **gemeinsames Minimum betrachten** , das uns vereint und Verpflichtungen festlegt, die allen genannten Ländern gemeinsam sind. Nationale Rechtsvorschriften und andere internationale rechtliche Verpflichtungen, auf die wir in diesem

Abschnitt nicht eingehen, liegen daher außerhalb ihres Geltungsbereichs. Die nationalen Dimensionen werden später in diesem Text vorgestellt.

Recht und Beschäftigung der Europäischen Union

Lassen Sie uns noch einmal zusammenfassen, wie das Recht der Europäischen Union entsteht (beachten Sie, dass der Begriff „Europarecht" weiter gefasst ist, da er auch die Verpflichtungen des Europarats umfasst, sodass die Bezeichnung EU-Recht angemessener ist):

- **EU-Primärrecht** – Das Primärrecht ist das oberste Recht und besteht aus sogenannten „Verträgen", also Verträgen über die Gründung der Europäischen Union und einzelner Europäischer Gemeinschaften, die der Gründung der EU vorausgingen. Neben der Europäischen (Wirtschafts-)Gemeinschaft (EWG/EG) gibt es noch die Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl (EGKS) und die Europäische Atomgemeinschaft (Euratom). Sie alle wurden im Zeitraum 1950-1960 gegründet. Die EU selbst wurde am 1. Januar 1993 gegründet.
- **Sekundäres EU-Recht** besteht aus mehreren Arten von Dokumenten, die sich in ihrer Verbindlichkeit für die einzelnen Mitgliedstaaten unterscheiden:
  - Ö Verordnung – sind für alle Mitgliedsstaaten sofort und in vollem Umfang verbindlich,
  - Ö Richtlinien – sie sind für die Mitgliedstaaten in ihren wesentlichen Anforderungen verbindlich, es bleibt jedoch den Mitgliedstaaten überlassen, wie sie sie in ihre nationalen Rechtsvorschriften integrieren,
  - Ö Entscheidungen – sie sind nur für die Staaten bindend, an die sie gerichtet sind,
  - Ö Meinungen – sie sind interpretatorischer in der Form,
  - Ö Empfehlungen – sie sind nicht rechtsverbindlich, enthalten aber Empfehlungsverfahren der EU-Institutionen.
- **Die EU-Rechtsprechung** wird vom Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) geprägt, der die Umsetzung und Auslegung des EU-Rechts überwacht. Bei diesem Gericht können nur Mitgliedstaaten Berufung einlegen, nicht aber einzelne Personen (Bürger). Achtung, das ist auch für uns wichtig!
- **Tertiärrecht** der EU ist eine inoffizielle Bezeichnung und umfasst alle anderen nicht rechtsverbindlichen Dokumente mit dem Charakter strategischer, taktischer und operativer Dokumente in einzelnen Bereichen, mit denen sich die EU befasst.

TIPPS UND VORSCHLÄGE

Der Kern der europäischen Gesetzgebung zur Regelung der Arbeitsbedingungen, einschließlich des Verhaltens der Arbeitnehmer und der Pflichten der Arbeitgeber im Hinblick auf die Verhinderung und Beseitigung potenzieller Diskriminierung, ist auf der Ebene des **Sekundärrechts angesiedelt** , das insbesondere in mehreren **Richtlinien enthalten ist** . Diese sind daher im Kern ihrer Botschaften für die Mitgliedstaaten verbindlich, werden jedoch von den einzelnen Staaten auf unterschiedliche Weise in ihre innerstaatliche Gesetzgebung umgesetzt.

Als Arbeitgeber ist es eine Herausforderung, über die EU-Gesetzgebung und die Trends in diesem Bereich auf dem Laufenden zu bleiben. Nutzen Sie daher die Möglichkeiten der Schulungen und bleiben Sie in Kontakt mit Fachleuten aus der Region.

Gleichzeitig gehört die Beschäftigung zu dem von der Europäischen Union sogenannten harmonisierten Bereich , gehört aber nicht zu deren vollem Umfang. Angelegenheiten, die die EU nicht in ihren rechtsverbindlichen Dokumenten regelt, liegen im Ermessen der einzelnen nationalen Gesetzgeber. Hierbei gilt das sogenannte ***Subsidiaritätsprinzip , das bedeutet ,*** *dass Situationen möglichst nah am Zentrum ihrer Entstehung gelöst werden sollen.*

Rechtliche Verpflichtungen der EU im Bereich des Schutzes vor Diskriminierung im Beschäftigungsbereich

Gemäß Artikel 2 der Richtlinie 2002/73/EG ist sexuelle Belästigung definiert als: wenn jede Form unerwünschten **verbalen, nonverbalen oder körperlichen** Verhaltens sexueller Natur auftritt, mit dem Zweck oder der Wirkung, **die Würde einer Person zu verletzen** , insbesondere wenn ein einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes, erniedrigendes oder beleidigendes Umfeld geschaffen wird.

Diese Definition ist also sehr weit gefasst, aber wichtig ist, dass sie jedes unangemessene oder unerwünschte Verhalten jeglicher Art anspricht, das die Würde der Person verletzt und ein feindseliges Umfeld schafft. Und das gilt natürlich auch für das Arbeitsumfeld.

die Anwendung der sogenannten geteilten **Beweislast vorsehen, bei der nicht nur die vorschlagende Partei nachweist, dass ihre Rechte verletzt wurden, sondern auch** Die beklagte Partei (in der Regel der Arbeitgeber) muss nachweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt und dass konkrete Maßnahmen zu deren Verhinderung ergriffen wurden. Eine vollständige Übertragung der Beweislast auf den Beklagten erfolgt bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nicht, sondern nur wegen des diskriminierenden Grundes Rasse und ethnische Zugehörigkeit. Diese Anforderung basiert ursprünglich auf Artikel 10 der Richtlinie 2000/78/EG, der einen allgemeinen Rahmen für die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf festlegt.

Die Europäische Union bereitet derzeit weitere Richtlinien vor oder hat diese bereits verabschiedet, die den Bereich der Gleichstellung der Geschlechter berühren und daher im weiteren Sinne des Wortes die Prävention und Lösung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz beeinträchtigen können. Dabei handelt es sich in erster Linie um folgende gesetzliche Regelungen – einige befinden sich bereits in der Phase der Umsetzung in nationales Recht der Mitgliedsstaaten:

- **Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union.**

- **Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Eltern und Betreuer und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates.**
- **Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden.**
- **Richtlinie (EU) 2022/2381 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. November 2022 zur Verbesserung des Geschlechtergleichgewichts unter den Geschäftsführern börsennotierter Gesellschaften und damit verbundener Maßnahmen.**

Wichtig
Alle diese Richtlinien sind in den Sprachen der einzelnen Mitgliedstaaten auf der EUR-lex-Website verfügbar: https://eur-lex.europa.eu/homepage.html .

TIPPS UND VORSCHLÄGE
Insbesondere die Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das EU-Recht (sog. **Whistleblowing**) melden, ist von großer Bedeutung, da sie jegliche Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen verbietet, die beispielsweise auch (aber nicht nur) einen Fall von (sexuelle) Belästigung am Arbeitsplatz.
Es trat in den letzten Jahren in Kraft und viele Unternehmen beginnen, sich mit den Fällen zu befassen. Um mit dem Meldesystem gut zurechtzukommen, ist es notwendig, die DSGVO gut mit dem Prozess der Compliance der Meldungen im Zusammenhang mit Fällen zu verknüpfen. Es ist ratsam, das Hinweisgebersystem mit den Richtlinien zur Verhinderung von Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz zu verknüpfen.

Fallstudie und Fragen

Lesen Sie die folgende Fallstudie sorgfältig durch, es werden mehrere Fragen folgen und wir werden im weiteren Text dieses Moduls indirekt mit ihnen arbeiten.

Petra arbeitet seit vielen Jahren als technische Assistentin im Unternehmen und hat auch seit langem Probleme mit sexueller Belästigung durch ihre Kollegin. Die Anfänge dieser Erscheinungen waren unauffällig und schleichend, steigerten sich aber nach und nach, Petra fühlte sich dadurch am Arbeitsplatz nicht wohl und hat daher vor Kurzem damit begonnen, die Situation zu lösen. Da sie als Assistentin häufig verschiedene Besprechungen leitet oder an Besprechungen mit Kunden oder Personen aus dem Unternehmen teilnimmt, wird davon ausgegangen, dass sie angemessen gekleidet zur Arbeit geht. Petra hatte damit nie ein Problem, sie trägt gerne Anzüge, Röcke usw. Wenn sie jedoch nicht in einer Besprechung ist, zieht sie im Büro gerne ihre Jacke

aus, was wahrscheinlich ihr Interesse geweckt hat Kollege, der sie lange beobachtete und ihr Unbehagen bereitete. Während eines Gesprächs oder während des Mittagessens schaute er zum Beispiel immer wieder auf ihr Dekolleté und fing an, verbale Bemerkungen über ihre schöne Figur, ihre schönen Brüste und darüber zu machen, dass sie sie in einem anderen Geschäft gebrauchen könnte usw. Anfangs waren diese Ausdrücke nur gelegentlich und „unauffällig“ zwischen den Reden, aber mit der Zeit eskalierten sie und wurden fast täglich. Petra begann als Neuankömmling in der Firma zu arbeiten und hatte zunächst keine Lust, ihrem Kollegen etwas zu sagen, außerdem arbeitet sie gut mit ihm zusammen und sie stehen in täglichem Kontakt, also ließ sie sich darauf ein und tat es nicht Ich möchte es „spießig machen“. In letzter Zeit fühlt sie sich in der Gesellschaft dieser Kollegin jedoch nicht mehr wohl, ihr fällt auf, dass sie sogar anfängt, sich ein wenig anders zu kleiden und Kleidung kauft, die weniger auffällt und sie mehr bedeckt, als sie es sonst tun würde. Darüber hinaus machte die Kollegin kürzlich ähnliche Bemerkungen zu ihrem Auftritt in einer Gruppenbesprechung oder vor Kunden.

Petra wandte sich daher an ihren Kollegen und versuchte, mit ihm über diese Situation zu sprechen, doch er verharmloste alles, indem er sagte, dass sie „kein Mädchen“ sei und dass „schließlich jede Frau gerne beobachtet wird und sich freut, wenn Männer es zu schätzen wissen“. . Sie wandte sich also an den Abteilungsleiter, doch dieser sagte ihr, dass er keine Zeit habe, sich mit solchen Dingen auseinanderzusetzen, und dass sie und sein Kollege das untereinander klären sollten, schließlich seien sie erwachsen und wüssten, wie man sich zu benehmen habe am Arbeitsplatz. Außerdem arbeiten sie im Büro schon lange ohne Probleme zusammen, sodass er nicht versteht, wo das Problem liegt.

Fragen zur Fallstudie
(Die Antworten finden sich direkt oder indirekt im folgenden und vorherigen Text des Moduls)

- Handelt es sich Ihrer Meinung nach um sexuelle Belästigung?
- Kann man in diesem Fall von Diskriminierung sprechen?
- War die Reaktion des Chefs angemessen? Hat er die gesetzlichen Anforderungen eingehalten?
- Wie sollte das Unternehmen (Management, HR) in ähnlichen Situationen vorgehen?

Pflichten des Arbeitgebers bei (sexueller) Belästigung

Frage
Halten Sie es für möglich, dass ein Arbeitgeber einen Fall von (sexueller) Belästigung am Arbeitsplatz aufgibt, wenn er davon erfährt, und sich dabei auf die Tatsache beruft, dass „die Menschen schließlich erwachsen sind (in die Situation verwickelte Mitarbeiter)?“ , dass sie wissen sollten, wie sie sich zu verhalten haben, und dass sie es untereinander klären sollten“?

Die Antwort ist, für manche vielleicht überraschend, negativ. Kommt es zu einer solchen Handlung zwischen Arbeitnehmern am Arbeitsplatz oder im Zusammenhang damit, ist der

Arbeitgeber – durch befugte Personen, insbesondere den Vorgesetzten und die Personalabteilung – zum Handeln verpflichtet.

Das Vorgehen des Arbeitgebers in Fragen der Belästigung und sexuellen Belästigung kann in mehrere Hauptbereiche oder Phasen unterteilt werden:

- **Prävention** – Schaffung eines Arbeitsumfelds, das freundlich und integrativ ist und es jedem ermöglicht, seine Arbeit zu erledigen. Dazu gehören auch Maßnahmen, die zu einer Verschlechterung der psychischen Gesundheit der Arbeitnehmer führen (d. h. nicht nur die Verhinderung von Unfällen o.ä.),
- **Nichtdiskriminierung** – aktive Schritte zur Verhinderung diskriminierender Umgebungen und Verhaltensweisen , einschließlich (sexueller) Belästigung,
- **Lösungsverfahren** – Ideal ist es, das Verfahren zur Meldung und Untersuchung möglicher Disziplinarverstöße zu verankern, ein gewisses „Minimum“ in diesem Zusammenhang ist die geltende Gesetzgebung, die nicht immer ausreichend aufschlussreich für alle Beteiligten ist, daher ist es für den Arbeitgeber gut, dies zu tun das Verfahren zur Lösung ähnlicher Fälle festlegen und festlegen,
- **Einzelfallbearbeitung** – konkrete Maßnahmen bei Feststellung von (sexueller) Belästigung am Arbeitsplatz oder im Zusammenhang damit, einschließlich der Ausarbeitung relevanter disziplinarischer oder arbeitsrechtlicher Konsequenzen.

TIPPS UND VORSCHLÄGE
Ähnliche Fälle kommen von Zeit zu Zeit an jedem Arbeitsplatz vor, und je größer die Organisation wird, desto wahrscheinlicher ist es, dass dies geschieht. Überall begegnet man Menschen, die aus Unwissenheit oder Absicht andere verärgern und sie unangemessen oder würdelos behandeln. Deshalb ist es wichtig, dieses Thema in die Erst- und Folgeschulung einzubeziehen, Rahmenverfahren für die Sammlung und Lösung aller gemeldeten Fälle festzulegen und am Arbeitsplatz eine offene Atmosphäre und Kultur zu schaffen, in der über solche Probleme gesprochen werden kann. sie lösen und vor allem rechtzeitig verhindern. Die Schlüsselrolle des Arbeitgebers liegt in der Prävention.

Zusammenfassung

- Der Arbeitgeber muss bei (sexueller) Belästigung und Diskriminierung aktiv agieren!

- Die Rolle des Arbeitgebers ist nicht nur „reaktiv“, also die Bewältigung auftretender Fälle, sondern auch präventiv, also die Schaffung geeigneter Arbeitsbedingungen und eines geeigneten Klimas am Arbeitsplatz!

- In Sachen Sicherheit muss der Arbeitgeber nicht nur auf die „körperliche“ Gesundheit (körperlich im engeren Sinne des Wortes) achten, sondern auch auf die psychische Gesundheit, die durch mögliche sexuelle Belästigung gefährdet ist. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen!

- Mitarbeiter sind verpflichtet, sich am Arbeitsplatz ordnungsgemäß zu verhalten und andere zu respektieren. Charakteristisches Verhalten einschließlich sexueller Belästigung ist verboten und wird auf verschiedenen rechtlichen Wegen im Bereich des Arbeitsrechts , je nach Art möglicherweise auch zivil- oder strafrechtlich verfolgt. Art und Schwere der Straftat (siehe auch weiter unten, Verankerung in nationalen Gesetzgebungen).

- Der Arbeitgeber hat bei sexueller Belästigung die Pflicht, Maßnahmen zu ergreifen, also Fälle oder Situationen aufzuklären, über die er informiert ist – deshalb ist es auch wichtig, Informationsmaterial darüber, wie Beschwerden einzureichen sind und wie diese behandelt werden, optimal vorzubereiten konkret behandelt.

- Der Arbeitgeber kann es nicht überlassen, dass die jeweilige Situation nur von den beteiligten Personen gelöst wird und seine Rolle nicht erfüllt wird, wenn sie im Rahmen oder im Zusammenhang mit der Arbeit eingetreten ist.

Basis der nationalen Gesetzgebung

Der Zweck dieses Teils des Moduls besteht darin, kurz zusammenzufassen, wo und wie in den nationalen Rechtsvorschriften der an unserem Projekt beteiligten Länder die Verpflichtungen der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Prävention und Lösung von Belästigung und sexueller Belästigung festgelegt sind.

Die tschechische Republik

In der Tschechischen Republik ist die Gleichheit aller Menschen in der **Verfassung der Tschechischen Republik** (Charta der Grundrechte und Grundfreiheiten) verankert, insbesondere ist der Grundsatz des Diskriminierungsverbots im **Antidiskriminierungsgesetz** und in arbeitsrechtlichen Normen geregelt. Dazu gehören vor allem das **Arbeitsgesetzbuch** , das Dienstgesetz und spezifische gesetzliche Regelungen für die Arbeitsbedingungen in bestimmten definierten Berufen (Polizei, Feuerwehr, Armee usw.) **. Eine besondere Stellung in dieser Richtung nehmen** das Antidiskriminierungsgesetz, auf das auch andere arbeitsrechtliche Normen verweisen, sowie das Arbeitsgesetzbuch (bzw. Dienst- und andere Gesetze) ein, die die Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern näher regeln.

Das Antidiskriminierungsgesetz
Gesetz Nr. 198/2009 Slg. über Gleichbehandlung und rechtliche Mittel zum Schutz vor Diskriminierung sowie über die Änderung bestimmter Gesetze (Antidiskriminierungsgesetz)
Verfügbar hier: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198

- → **Belästigung** wird im Gesetz als unerwünschtes Verhalten im Zusammenhang mit diskriminierenden Gründen definiert, dessen Absicht oder Wirkung darin besteht, die Würde einer Person zu beeinträchtigen und ein einschüchterndes, feindseliges, demütigendes, erniedrigendes oder beleidigendes Umfeld zu schaffen, oder das berechtigterweise als Belästigung wahrgenommen werden kann Voraussetzung für eine Entscheidung, die die Ausübung von Rechten und Pflichten aus Rechtsbeziehungen betrifft. Wenn die Belästigung sexueller Natur ist, betrachten wir sie im Einklang mit dem Gesetz als **sexuelle Belästigung .** Siehe § 4 Abs. 1 und 2.
- → According to this legal norm, we can consider **Als Verfolgung** (in manchen Fällen auch als Stalking) gilt jede Benachteiligung, Bestrafung oder Benachteiligung, die sich aus der Ausübung gesetzlicher Rechte ergibt – also Vergeltungsmaßnahmen bei der Meldung eines Belästigungsfalls. Siehe § 4, Absatz 3.

Gemäß § 2 Absatz 2 handelt es sich um unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen. Als Diskriminierung gelten auch Belästigung, sexuelle Belästigung, Verfolgung, Aufforderung zur Diskriminierung und Anstiftung zur Diskriminierung. Belästigung ist ebenfalls eine Diskriminierung und kann als solche ein Grund für eine Rechtsverteidigung gemäß dem Antidiskriminierungsgesetz und nicht nur dem Arbeitsgesetz sein (siehe unten).

Das Arbeitsgesetzbuch _
Gesetz Nr. 262/2006 Slg., Arbeitsgesetzbuch
Verfügbar hier: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#cast1

Die Anpassung der Arbeitsbedingungen wird im tschechischen Arbeitsrecht insbesondere durch § 16 des Arbeitsgesetzbuchs geregelt , ebenso in anderen Rechtsnormen, wie dem Gesetz über den öffentlichen Dienst (234/2014 Slg.) und Rechtsnormen, die die Arbeit in ausgewählten anderen Berufen regeln . insbesondere in Verteidigungs- und Polizeikomponenten. Im Kernartikel § 16 des Arbeitsgesetzbuches heißt es daher:

die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer sicherzustellen hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen , der Arbeitsentlohnung und der Gewährung sonstiger geldwerter Vorteile und Geldwerte, ihrer beruflichen Ausbildung und der Möglichkeit zur Erlangung eines beruflichen oder sonstigen beruflichen Aufstiegs.
(2) Im Arbeitsverhältnis ist jede Diskriminierung verboten, insbesondere eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Nationalität, der Staatsbürgerschaft, der sozialen Herkunft, des Geschlechts, der Sprache, des Gesundheitszustands, des Alters, der Religion oder Weltanschauung oder des Eigentums , Ehe- und Familienstand sowie Beziehungs- oder Familienpflichten, politisches oder sonstiges Denken, Mitgliedschaft und Aktivität in politischen Parteien oder politischen Bewegungen, in Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbänden; Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft, Mutterschaft, Vaterschaft oder Geschlechtsidentität gilt als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts .

Grundlage für die Schaffung einer sicheren Arbeitsumgebung sind unter anderem die Bestimmungen des § 224 Abs. 1, in dem es heißt, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer zu schaffen, die eine sichere Arbeitsausführung ermöglichen... Ebenso § 248 Abs. 1: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seinen Arbeitnehmern solche Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, dass sie ihre Arbeitsaufgaben ordnungsgemäß erfüllen können, ohne Gesundheit und Eigentum zu gefährden ; stellen sie (Arbeitgeber) Mängel fest, sind sie verpflichtet, Maßnahmen zu deren Beseitigung zu ergreifen . Fügen wir hinzu, dass Gesundheit auch psychische Gesundheit bedeutet, nicht nur somatische.

Dem Arbeitgeber steht nach geltendem Recht die Möglichkeit zur Verhängung **disziplinarischer Sanktionen** zu, im Falle eines groben Verstoßes gegen die arbeitsrechtlichen Vorschriften kann dies auch die (sofortige) Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedeuten – siehe insbesondere § 50 Arbeitsgesetzbuch Code et seq. Bei Dienstverhältnissen im öffentlichen Dienst sind diese Voraussetzungen teilweise unterschiedlich geregelt (Disziplinarstrafen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses).

Der Rechtsschutz gegen (sexuelle) Belästigung kann aufgrund eines Verstoßes gegen das Arbeitsrecht und/oder das Antidiskriminierungsrecht **gerichtlich durchgesetzt werden, wenn andere rechtliche Gründe vorliegen.** In bestimmten Fällen kommt die sogenannte geteilte Beweislast zur Anwendung (siehe oben).

Bei besonders schweren Fällen, die häufig auch Elemente der Einschränkung der persönlichen Freiheit, der Verfolgung/ Stalking oder der Gewalt (physisch, psychisch, kombiniert) aufweisen, handelt es sich um Straftaten, die ebenfalls den Charakter einer Straftat haben und deren Aufklärung in den Zuständigkeitsbereich des Strafgesetzbuches fällt Geltungsbereich des **Strafrechts** , also in der ersten Phase der Ermittlungen der **Polizei** der Tschechischen Republik. Bei minderschweren Straftaten besteht auch die Möglichkeit, die Institute des Ordnungswidrigkeitenrechts in Anspruch zu nehmen, die jedoch in der Praxis kaum genutzt werden.

den Arbeitsämtern (ÚP) durchgeführt , insbesondere in der Phase der Einstellung von Arbeitskräften , und **in** der nächsten Phase von der **Staatlichen Arbeitsinspektion** (SÚIP). Es besteht auch die Möglichkeit, sich an diese Behörden bei Verstößen gegen das Gleichstellungsrecht im Bereich der Beschäftigung zu wenden, das damit auch den Bereich der (sexuellen) Belästigung als spezifische Form der Diskriminierung umfasst.

Sehen:

- ÚP: https://www.mpsv.cz/web/cz/prace-a-zamestnani
- SÚIP: https://www.suip.cz/web/suip/podani-podnetu

Es besteht auch die Möglichkeit, sich an einige in der Tschechischen Republik tätige **Nichtregierungsorganisationen** zu wenden, die beispielsweise kostenlose Rechtsdienstleistungen anbieten oder Ihnen bei der Frage helfen können, an wen Sie sich wenden oder mit wem Sie die Situation lösen können. Dies sind zum Beispiel:

- Gender Studies, ops .: https://genderstudies.cz/
- Zustimmung : https://konsent.cz/
- ProFem : https://www.profem.cz/cs

Verwendete und empfohlene Quellen:

- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení ao právních prostředcích ochrany vor diskriminací ao změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Dostupný zde : https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198 .
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce . Dostupný zde : https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#cast1 .

Deutschland

Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** (**AGG**) schützt umfassend vor Benachteiligungen aufgrund der in § 1 AGG genannten Merkmale in der Arbeitswelt. Aus dem Gesetz ergeben sich konkrete Pflichten für Arbeitgeber (§ 12 AGG). Sie reichen von vorbeugenden Maßnahmen über Sofortmaßnahmen bis hin zu allgemeinen Organisationspflichten. Umgekehrt haben Arbeitnehmer nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz das Recht, von ihrem Arbeitgeber entsprechende Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer zu verlangen. Arbeitgeber müssen beispielsweise vorbeugende Maßnahmen gegen Diskriminierung ergreifen. Dies kann in Form von Mitarbeiterschulungen oder Verhaltenskodizes geschehen, die Diskriminierung eindeutig als unzulässig erklären und Mitarbeiter ausreichend schulen, um Diskriminierung im Arbeitsumfeld zu verhindern.

Darüber hinaus sind Arbeitgeber zum Handeln verpflichtet, wenn Arbeitnehmer andere am Arbeitsplatz diskriminieren. Das bedeutet, dass es die Pflicht des Arbeitgebers ist, Diskriminierung proaktiv zu verhindern. In weniger schwerwiegenden Fällen kann eine Abmahnung oder eine gezielte Schulung ausreichend sein, in schwerwiegenderen Fällen der Diskriminierung können geeignete Maßnahmen ein Umzug, eine Versetzung oder eine Entlassung des Arbeitnehmers sein.

Dritte zu schützen . Zum Beispiel ein Lieferant. Arbeitgeber sind verpflichtet, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vollständig zur Verfügung zu stellen und über das Beschwerdeverfahren zu informieren.

Sehen:

- https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/über-diskriminierung/lebensbereiche/berufsleben/pflichten-des-arbeitgebers/pflichten-des-arbeitgebers.html

Das **Antidiskriminierungsgesetz** gibt eine gesetzliche Definition für sexuelle Belästigung (im Kontext von Belästigungen am Arbeitsplatz) vor: „Sexuelle Belästigung ist eine Diskriminierung im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes Verhalten einer sexuellen Belästigung vorliegt." Art, einschließlich unerwünschter sexueller Handlungen und Aufforderungen zu sexuellen Handlungen, Körperkontakt sexueller Natur, Äußerungen sexueller Natur sowie das unerwünschte Zeigen oder öffentliche Zurschaustellen pornografischer Bilder, mit dem Zweck oder der Wirkung einer Verletzung erfolgt die Würde der betroffenen Person verletzen, insbesondere wenn dadurch ein einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes, erniedrigendes oder beleidigendes Umfeld geschaffen wird."

Das Belästigungsverbot wurde 2006 in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aufgenommen.

Arbeitgeber sind ausdrücklich verpflichtet, **Arbeitnehmer** vor Diskriminierung zu schützen. Konkret bedeutet dies, dass sie:

- Informieren Sie die Mitarbeiter über den gesetzlichen Schutz vor Belästigung im Unternehmen und ergreifen Sie präventive Maßnahmen für ein sichereres Arbeitsumfeld (Präventions- und Informationspflicht),
- Einrichtung einer Stelle , bei der Arbeitnehmer Beschwerden einreichen können, wenn sie am Arbeitsplatz diskriminiert oder belästigt werden (Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG)
- Nehmen Sie jede Beschwerde ernst , prüfen Sie den Einzelfall und treffen Sie im Falle einer Belästigung Vorkehrungen, um sicherzustellen, dass es nicht erneut zu einer solchen Belästigung kommt (Handlungspflicht).

Es gibt keine gesetzlichen Vorgaben zu konkreten Maßnahmen, die das Unternehmen umsetzen muss, da das Unternehmen seine Mitarbeiter am besten kennt.

Sehen:

https://www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de/de/download/HLFdeutsch#:~:text=Sexuelle Belästigung%20ist%20Harassment%20ist%20Harassment%20ist%20Haftung %20Anklage.

https://eige.europa.eu/gender-based-violence/regulatory-and-legal-framework/legal-definitions-in-the-eu/Germany-sexual-harassment#:~:text="Sexual%20harassment%20soll%20als%20das%20unerwünschte%20Zeigen%20oder%20Öffentlichkeit gelten

h ttps://www.antidiskriminierungsstelle.de/EN/about-discrimination/areas-of-life/work-life/obligations-of-employers/obligations-of-employers.html

die **Beschwerdestelle** , weshalb jedes Unternehmen verpflichtet ist, eine solche einzurichten. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, den Sachverhalt nach einer Beschwerde zu ermitteln und zu überprüfen. Darüber hinaus kann es weitere Aufgaben wie die Bereitstellung von Auskünften oder die Auswertung des Beschwerdeverfahrens übernehmen. Sie fungiert jedoch nicht als Beratungsstelle, deren Aufgabe es wäre, sich auf die Seite der Betroffenen zu stellen. Vielmehr übernimmt die Beschwerdestelle die Verantwortung des Arbeitgebers im Beschwerdeverfahren und muss objektiv agieren. Im **Verfahren** sollte klar festgelegt werden, welche **Schritte** im Falle einer Beschwerde zunächst eingeleitet werden, welche Parteien involviert sind, in welchem Stadium Mitarbeitergespräche geführt werden und wie über Schutzmaßnahmen und Sanktionen entschieden wird.

Kommt es in einem Unternehmen zu einer Diskriminierung im Sinne des AGG, müssen Arbeitgeber **Abhilfe schaffen** und Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Arbeitnehmer ergreifen. Wenn Arbeitgeber im Falle einer Belästigung oder sexuellen Belästigung (§ 3 Abs. 3 und 4 AGG) keine oder offensichtlich unangemessene Maßnahmen ergreifen, um die Belästigung zu beenden, haben die betroffenen Arbeitnehmer das Recht, die Belästigung zu beenden Erwerbstätigkeit ohne Einbußen des Arbeitsentgelts ausüben, wenn dies zu ihrem Schutz erforderlich ist (§ 14 AGG).

Sehen: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/über-diskriminierung/lebensbereiche/berufsleben/pflichten-von-arbeitgebern/pflichten-von-arbeitgebern.htm

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/über-diskriminierung/lebensbereiche/berufsleben/pflichten-des-arbeitgebers/pflichten-des-arbeitgebers.html

Deutschland hat die **Antidiskriminierungsstelle des Bundes gegründet, die** auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) arbeitet Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist in Deutschland im Jahr 2006 in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes ist es, Diskriminierung aufgrund von Rassismus oder aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beenden Bereich des Arbeitsrechts und im Hinblick auf einige Aspekte des Zivilrechts.

Sehen:
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/über-uns/statutory_basis/statutory_basis_node.html
Darüber hinaus gibt es Informations- und Unterstützungshotlines, die bei sexueller Belästigung genutzt werden können (teilweise nur für Frauen):

- Die Hilfe-Hotline Gewalt gegen Frauen – Unterstützung und Beratung für Frauen: https://www.hilfetelefon.de/de.html

Berliner Hotline für von Gewalt betroffene Frauen: https://www.frauenhauskoordinierung.de/thematisches-portal/supportsystem/bundesweite-support-hotline

Italien

Der allgemeine Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern ist verankert in:

- **Artikel 3 der italienischen Verfassung:** „Alle Bürger haben die gleiche soziale Würde und sind vor dem Gesetz gleich, ohne Unterschied des Geschlechts, der Rasse, der Sprache, der Religion, der politischen Meinung, der persönlichen und sozialen Verhältnisse.“ '

- **Mit dem Gesetzesdekret Nr. 198 von 2006 wurde der Nationale Kodex für die Chancengleichheit von Frauen und Männern eingeführt** und gilt als italienischer Rechtsrahmen für die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Rolle der Frau.

Diskriminierung zählt in Artikel 26 des Gleichstellungsgesetzes ausdrücklich Belästigung, d Zweck oder Wirkung der Verletzung der Würde des Arbeitnehmers und der Schaffung eines einschüchternden, feindseligen, erniedrigenden, demütigenden oder beleidigenden Klimas.

Der Arbeitnehmer kann bei geschlechtsdiskriminierendem Verhalten nicht nur auf die durch Tarifverträge geregelten Schlichtungsverfahren und den Schlichtungsversuch gemäß Artikel 410 der Zivilprozessordnung oder Artikel 66 des Gesetzesdekrets Nr. 165/2001 zugreifen, sondern auch den entsprechenden Rechtsschutz.

Insbesondere gemäß den Bestimmungen von Artikel 38 des Gesetzesdekrets Nr. 198\2006 kann der Arbeitnehmer oder, in Vertretung, die SSOs oder der Gleichstellungsberater, wenn eine Diskriminierung unter Verstoß gegen die oben genannten Verbote erfolgt, beim Gericht Berufung einlegen , die als Arbeitsrichter fungieren , um ihre Rechte zu schützen und ein sofort vollstreckbares Dekret zu erwirken, mit dem der Täter der Diskriminierung aufgefordert wird, das rechtswidrige Verhalten einzustellen und dessen Auswirkungen zu beseitigen. Bei Nichtbeachtung dieser Verordnung wird der Diskriminierungsverursacher mit einer Geldstrafe von bis zu 50.000,00 Euro oder einer Freiheitsstrafe von bis zu sechs Monaten geahndet.

Bevor Italien im Juli 2021 eine allgemeine nationale Strategie zum Gender Mainstreaming verabschiedete, stützte es sich auf regionale oder sektorspezifische bewährte Verfahren. Eine Gesamtstrategie, die sich auf die Gleichstellung der Geschlechter konzentriert, die „ **Nationale Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter“ (Strategia nazionale per la parità di genere)** deckt den Zeitraum 2021-2026 ab. Bei dieser Strategie liegt der Schwerpunkt auf Arbeit, Gehältern/Einkommen, Kompetenzen, Zeit, Macht und den Auswirkungen von COVID-19.

Die unabhängige **Gleichstellungsbehörde in Italien ist der Nationale Gleichstellungsberater (Consigliera) . nazionale di parità) und unterliegt dem** Gesetz Nr. 125, Legislativgrad 2006/198. Es werden das Profil und die Kompetenzen des Nationalen Gleichstellungsberaters definiert, die ausschließlich auf die Gleichstellung der Geschlechter ausgerichtet sind. Der Nationale Gleichstellungsberater überwacht die Bedingungen, unter denen Frauen auf dem **Arbeitsmarkt beschäftigt sind, und die Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz. Zu seinen Arbeitsbereichen gehören unter anderem Zugang zu Beschäftigung, Karriereentwicklung, Berufsausbildung, Vergütung, Entlassung, Rücktritt und Renten. Der Berater fördert auch den Grundsatz der Chancengleichheit in Richtlinien, Projekten und anderen Initiativen. Darüber hinaus haben Berater die Befugnis, in Fällen von Diskriminierung im Zusammenhang mit der Beschäftigung einzugreifen** .
Der Nationale Gleichstellungsberater ist Mitglied des Nationalen Gleichstellungsausschusses.
Wenn Sie Belästigung erfahren, wenden Sie sich zunächst an Ihren Arbeitgeber oder Personalmanager. Es ist wichtig, Belästigungen so schnell wie möglich zu melden, um eine Verschlimmerung der Situation zu verhindern und schnelle Maßnahmen zu ermöglichen.

Für den Fall, dass die Belästigung die Arbeitgeber betrifft oder wenn die Beschwerde bei den zuständigen Stellen innerhalb der Organisation nicht weiterverfolgt und bearbeitet wird, besteht die Möglichkeit, sich an die Arbeitsaufsichtsbehörde zu wenden und die Belästigung dieser zu melden (unter Verwendung des entsprechenden Formulars). gemäß Gesetzesdekret Nr. 149/2015 oder an die zuständigen Behörden zum Schutz der Arbeitnehmerrechte oder an Gewerkschaften, Berufsverbände und andere Organisationen zum Schutz der Arbeitnehmerrechte.

Um sich zu schützen und rechtzeitig eingreifen zu können, kann das Opfer:

- Melden Sie unverzüglich die Belästigung, die Sie durch die Einleitung eines Whistleblowers erlitten haben Verfahren;
- Sammeln Sie Beweise für die erlittene Belästigung, wie E-Mails, Nachrichten und Zeugenaussagen von Kollegen, um sie in etwaigen Gerichtsverfahren zu verwenden, auch im Falle eines Schadensersatzanspruchs
- Möglichkeit eine Übertragung an, um weitere Interaktionen zu vermeiden.
- bei mit der Situation verbundenen Stress- oder Angstsymptomen medizinische oder psychologische Unterstützung anfordern und sich dabei an den zuständigen Arzt wenden;
- Im Falle einer Diskriminierung oder eines rechtswidrigen Verhaltens strafrechtliche Schritte einleiten und eine Anzeige bei den zuständigen Behörden wie den Carabinieri oder der Polizei einreichen.

Die Beschwerde des Opfers kann zu einer internen Untersuchung führen, mit dem Ziel, die verantwortliche Person zu identifizieren und zu bestrafen sowie neue Maßnahmen zu ergreifen, um zukünftige Verstöße zu verhindern. Arbeitgeber können sich auch für eine rechtmäßige Entlassung der Person entscheiden, die als verantwortlich für Belästigungen am Arbeitsplatz identifiziert wurde: Tatsächlich stellt unerwünschtes Verhalten gegenüber Kollegen einen gerechtfertigten Grund für die Entlassung von Arbeitnehmern dar.

Sehen:

- Artikel 36-28 des Abschlusses 2006/198: https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione_inglese.pdf
- Gesetz Nr. 125, Legislativgrad 2006/198: https://www.parlamento.it/parlam/leggi/deleghe/06198dl.htm
- https://www.bollettinoadapt.it/discriminazioni-di-genere-sul-luogo-di-lavoro-sanzioni-e-tutele/
- https://www.gazzettaufficiale.it/showNewsDetail?id=5978&backTo=archivio&anno=2023&provenienza=archivio

Rumänien

Die **rumänische Verfassung** verankert die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsmarkt . Es stellt gleiche Chancen für Frauen und Männer beim Zugang zu öffentlichen, zivilen oder militärischen Arbeitsplätzen und gleiche Bezahlung sicher. Im Jahr 2002

verabschiedete das Parlament das **Gesetz 202/2002 über die Chancengleichheit von Frauen und Männern, das sich speziell auf die Gleichstellung der Geschlechter konzentrierte (das Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter).** Neben anderen Maßnahmen sieht das Gesetz positive Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung als „befristete Sondermaßnahmen zur schnelleren Verwirklichung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern " vor.

Der Nationale **Rat zur Bekämpfung von Diskriminierung (Consiliul National pentru Combaterea Discriminarii (CNCD)** ist die unabhängige Gleichstellungsstelle, deren Aufgabe es ist, die Gleichbehandlung aller Menschen zu fördern und sicherzustellen, dass es keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gibt.
Zu den Aufgaben des Rates gehört unter anderem die Verhütung, Vermittlung, Untersuchung und Sanktionierung diskriminierender Handlungen. Zu seinen Prozess- und Entscheidungsbefugnissen gehören rechtsverbindliche Entscheidungen, die Befugnis, Klagen auf eigene Initiative anzunehmen, **Rechtsberatung und -hilfe für mutmaßliche Diskriminierungsopfer** sowie die Verhängung abschreckender Sanktionen (Bußgelder).

Darüber hinaus ordnet Artikel 223 des neuen Strafgesetzbuchs von 2023 sexuelle Belästigung als Straftat gegen die sexuelle Freiheit und Integrität ein.

Wichtig sind auch das Arbeitsgesetz (Gesetz Nr. 53/2003) und die Regierungsverordnung Nr. 137/2000 zur Verhinderung und Sanktionierung aller Formen von Diskriminierung.

sehen:

- Gesetz über Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern (2002) https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2018/10/Legea-202-din-2002.pdf
- https://lege5.ro/Gratuit/gezdmnrzgi/art-223-hartuirea-sexuala-codul-penal?dp=gqytsojuha3dk
- https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/128646
- https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/24129

Litauen

Auch in Litauen gibt es einen allgemeinen Grundsatz der Chancengleichheit und Gleichbehandlung, der in der Verfassung verankert ist (in Artikel 29). Darüber hinaus ist es in die Sondergesetze zur Bekämpfung von Diskriminierung eingebettet: das Gesetz zur Chancengleichheit von Frauen und Männern (1998) und das Gesetz zur Gleichbehandlung (2003 verabschiedet und 2005 in Kraft getreten), die vierzehn Diskriminierungsgründe, einschließlich des Geschlechts, abdecken.

Das Büro der Ombudsperson für Chancengleichheit ist die unabhängige Gleichstellungsstelle in Litauen. Mit dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (1998) wurde die Ombudsperson eingerichtet und befasst sich mit allen Diskriminierungsgründen wie Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Behinderung, Rasse, ethnischer Herkunft, Nationalität, Sprache, sozialem Status, Weltanschauung oder Religion. Überzeugungen oder Ansichten und Staatsbürgerschaft.
Die Ombudsperson ist **für die Erforschung der Gleichstellung der Geschlechter sowie für die Durchführung einer geschlechtersensiblen Analyse der Politik verantwortlich. Es überwacht die Veröffentlichung und Verbreitung von Informations- und Schulungsmaterialien zum Thema Geschlechtergleichstellung** .

sehen:

- Gesetz der Republik Litauen über die Chancengleichheit von Frauen und Männern (2017) https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.746227138BCB/asr

Verwendete und empfohlene Quellen für den gemeinsamen Teil des Textes:

- *CELA, A.: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Eine europäische Erfahrung. Academic Journal of Business, Administration, Law and Social Sciences, 1. Januar 2015. Online: https://iipccl.org/wp-content/uploads/2015/03/Ajbals-80-91.pdf .*
- *EU-Vorschriften. EIGE, Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (online): https://eige.europa.eu/gender-based-violence/regulatory-and-legal-framework/eu-regulations .*

EIGE. https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/italy

.

Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz. Eurofond (online): https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/harassment-and-violence-at-work .

- *Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz. Ein EGB-Interpretationsleitfaden (online): https://www.etuc.org/sites/default/files/pdf_CES-Harcelement-Uk-2_1.pdf .*
- *KOLDINSKÁ, Kristina, TOMEŠ, Igor und KŘEPELKA, Filip. Sozial právo EU. Vydání první . Prag: Wolters Kluwer, 2017.*
- *Prameny prava Europa Uni . EUR-Lex (online): https://eur-lex.europa.eu/CS/legal-content/summary/sources-of-european-union-law.html .*
- *TOMEŠ, Igor a kol . Sozial právo Tschechisch Republik . 2., přepracované vydání . Prag: Wolters Kluwer, 2015.*

MODUL 6: Sexuelle Belästigung als Verbrechen

- Sexuelle Belästigung als Straftat in Partnerländern
- Maßnahmen als Mentor, Vorgesetzter und Leiter junger Mitarbeiter

Einführung in das Recht

Alle Partnerländer des Projekts: Rumänien, Italien, Litauen, Deutschland und die Tschechische Republik sind Mitgliedstaaten der Europäischen Union und daher gelten ähnliche Gesetze. Es könnten jedoch einige Besonderheiten bestehen, obwohl das Thema durch internationale Verträge (von den Vereinten Nationen (UN), der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und dem Europarat (CoE)) abgedeckt ist .

Daher ist die Herangehensweise an sexuelle Belästigung als Straftat in allen Partnerländern sehr ähnlich. Wir werden daher nur auf die Unterschiede hinweisen, wenn sie auftreten. Das allgemeine Problem bei der Herangehensweise an die Frage der Belästigung als Straftat ist jedoch das Verständnis. Wie wir oben gezeigt haben, ist Belästigung meist mit Mythen verbunden und das Verständnis ist stark kontextualisiert und verändert sich im Laufe der Zeit. Die Bereitschaft, Belästigung als Straftat zu begreifen, ist auch kulturell begrenzt – daher beginnen in manchen Ländern gerade erst Bemühungen, das Thema in das Strafrecht zu integrieren, während es in anderen Ländern Belästigungsdelikte schon seit langem gibt und deren Anwendung kein Problem darstellt.

Es hängt von der Umgebung und dem Kontext ab

Im gleichen Fall kann das konkrete Handeln einer Person den Tatbestand einer Straftat oder eines Vergehens erfüllen und gleichzeitig im Falle eines Studierenden ein Disziplinarvergehen bzw. im Falle eines Arbeitnehmers einen Verstoß gegen arbeitsrechtliche Pflichten darstellen .
Dies gilt vor allem im Kontext spezifischer Organisationen wie Schulen oder Universitäten. Für den Fall, dass die betreffende Handlung zu einer Diskriminierung von Personen führt (worunter in der Regel Belästigungen zu verstehen sind), kann die Universität für andere durch diese Handlung verursachte Schäden haftbar gemacht werden und kann in manchen Fällen auch mit einer Sanktion der Arbeitsaufsichtsbehörde rechnen (Homfray , 32).
Auch wenn es zu gewalttätiger Belästigung kam, die unter das Strafgesetzbuch fällt, laufen parallele Ermittlungsverfahren. Es kann zu parallelen Ermittlungen und Maßnahmen kommen: strafrechtlich durch Akteure im Strafverfahren (u.a. Polizei, Staatsanwaltschaft und Gericht), aber auch arbeitsrechtliche oder disziplinarische Verfahren innerhalb der Organisation/des Arbeitgebers, in deren Umfeld diese Tat stattgefunden hat.

Regulierung der sexuellen Belästigung als Straftat

Die Bereiche der Straftaten und Vergehen im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung bei den Arbeitgebern zeichnen sich insbesondere durch die Tatsache aus, dass sie vor allem durch Behörden außerhalb des Arbeitgebers, insbesondere Strafverfolgungsbehörden (Polizeibehörden, Staatsanwälte), aufgedeckt, behandelt und sanktioniert werden , Gerichte) und zuständige Justizbehörden zur Erörterung von Ordnungswidrigkeiten (insbesondere Ordnungswidrigkeitskommissionen in den Dienststellen der territorialen Selbstverwaltungseinheiten).

Arbeitgeber haben hier den Status eines kooperierenden Unternehmens, für sie können zudem bestimmte Meldepflichten gelten. Am Ende der entsprechenden Prozesse muss der Arbeitgeber in der Regel in irgendeiner Weise auf die daraus resultierende Entscheidung einer Behörde reagieren, beispielsweise um die Ausübung einer Tätigkeit zu verhindern, für die einem Arbeitnehmer ein Arbeitsverbot erteilt wurde (Homfray , 14).

Strafgesetzbuch und sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung gilt in Deutschland seit November 2016 als Straftat und kann nun bei der Polizei angezeigt werden. Nach § 184i StGB macht sich strafbar, „wer einen anderen Menschen sexuell berührt und ihn dadurch belästigt“. Für Handlungen wie das gezielte Streicheln der Brüste oder des Gesäßes („Fummelei“), auch oberhalb der Kleidung, „ohne dass es einer Nötigung (Gewaltanwendung) bedarf“, können Geldstrafen oder Freiheitsstrafen bis zu zwei Jahren verhängt werden oder Drohung).“
In Rumänien gemäß Art. Nach § 223 StGB in der Fassung von 2023 ist „die wiederholte Inanspruchnahme von Gefälligkeiten sexueller Natur im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses oder einer ähnlichen Beziehung, wenn das Opfer dadurch eingeschüchtert oder in eine erniedrigende Situation gebracht wurde, mit einer Freiheitsstrafe von 3 Monaten bis zu einem Jahr zu bestrafen.“ Jahr oder mit einer Geldstrafe".

In der Tschechischen Republik gibt es keine sexuelle Belästigung als Straftat. Einige der damit verbundenen Verhaltensweisen (Vergewaltigung, sexuelle Übergriffe) könnten jedoch gemäß den entsprechenden Definitionen von Straftaten strafrechtlich verfolgt und bestraft werden:

- Straftaten gegen die Menschenwürde im sexuellen Bereich, insbesondere Vergewaltigung (§ 185) und sexuelle Nötigung (§ 186);
- Verbrechen gegen die persönliche Freiheit (§§ 168 ff.);

• Straftaten gegen den Persönlichkeitsschutz (§§ 180 ff.), einschließlich des Straftatbestands der üblen Nachrede (§ 184);

• Straftaten mit gefährlicher Drohung (§§ 353) oder gefährlicher Verfolgung (§ 354) und sonstige Straftaten, die das Zusammenleben von Menschen stören (§§ 352 ff.);

Simiraly **in Italien sexuelle Belästigung (Molestia sessuale) ist kein** im Strafgesetzbuch **ausdrücklich definiertes Verbrechen .** Nur Kunst. 26 des Gesetzes zur Chancengleichheit von Männern und Frauen – Gesetzesdekret Nr. 198/2006) definiert sexuelle Belästigung.

Die Rolle des Arbeitgebers im Strafverfahren

Beim Arbeitgeber liegt die Pflicht zur Verhütung von Straftaten. Im Hinblick auf das öffentliche Interesse sieht das Strafgesetzbuch in den europäischen Ländern Verpflichtungen zur Verhinderung krimineller Aktivitäten für natürliche und juristische Personen vor. Die Nichteinhaltung dieser Vorschriften kann als strafrechtliche Zusammenarbeit angesehen werden, d. h . als Straftaten der unterlassenen Verhinderung einer Straftat (im tschechischen Strafgesetzbuch: § 367 des Strafgesetzbuchs) und der unterlassenen Anzeige einer Straftat (§ 368 des Strafgesetzbuchs). Die Pflicht, eine Straftat anzuzeigen, gilt nur für bestimmte Straftaten (aus dem Spektrum der Straftaten, die im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung in Betracht gezogen werden können, handelt es sich nur um einige Straftaten gegen das Leben, die Gesundheit oder die persönliche Freiheit, darunter Mord und schwere Körperverletzung).

Dies bedeutet jedoch nicht, dass andere Straftaten nicht gemeldet werden sollten, sondern lediglich, dass es sich im Gegensatz zu den ausdrücklich genannten Straftaten nicht um eine Verpflichtung handelt, deren Unterlassung als Straftat angesehen würde . Die Verpflichtung zur Verhinderung einer Straftat (auch durch rechtzeitige Anzeige bei der Staatsanwaltschaft oder Polizeibehörde) gilt neben den oben genannten auch für eine Vielzahl weiterer Straftaten, darunter Vergewaltigung, Erpressung oder unbefugter Umgang mit personenbezogenen Daten.

Der Arbeitgeber könnte den Fall der Strafverfolgung übergeben

In schwerwiegenderen Fällen sexueller Belästigung könnte der Arbeitgeber die Lösung der Angelegenheit den Verwaltungsbehörden oder Strafverfolgungsbehörden überlassen, die über die entsprechenden Instrumente verfügen. Wie bereits erwähnt, sind die internen Möglichkeiten zur Aufklärung der sexuellen Belästigung nicht besonders stark und diese Übergabe könnte das nötige Licht in die Situation bringen. Auch in schwerwiegenden Fällen ist die Einhaltung des

Gesetzes erforderlich (wie oben ausgeführt: Es bestehen die Pflicht zur Anzeige und die Pflicht zur Verhinderung einer Straftat).

Der Arbeitgeber könnte den Fall einem Strafverfahren übergeben

Um der Situation entgegenzuwirken, in der sexuelle Belästigung nicht als Straftat angesehen wird, gibt es in der Regel Strafverfahren wegen diskriminierender Handlungen. Zum Beispiel in der Tschechischen Republik: § 7 Absatz 3 Buchstabe b) des Gesetzes über bestimmte Straftaten, wonach eine Person eine Straftat begeht, wenn sie einem anderen aufgrund seiner Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit oder aufgrund seiner ethnischen Herkunft einen Schaden zufügt Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Orientierung. Auch der Arbeitgeber könnte diese Gelegenheit zur Übergabe des Falles nutzen.

Die Rolle des Opfers im Strafverfahren

Wenn Sie eine Straftat anzeigen möchten, sollten Sie sich an die nächstgelegene Polizeidienststelle wenden. Sobald du hast
Wenn eine Straftat offiziell angezeigt wird, kann der Vorgang nicht rückgängig gemacht werden. Dies liegt daran, dass Polizei und
Staatsanwälte sind gesetzlich verpflichtet, nahezu alle Arten von gemeldeten Straftaten zu untersuchen
zu ihnen. Daher können Sie auf ihre ersten Hindernisse stoßen: die mangelnde Bereitschaft, die Anzeige des Verbrechens anzunehmen.

Niemand rechnet damit, Opfer einer Straftat zu werden. Daher ist es logisch, dass Sie jemanden brauchen könnten, der Ihnen hilft und Sie unterstützt. In Ihren Ländern gibt es verschiedene Organisationen, die Hilfe und Unterstützung anbieten. Wir listen hier nur einige davon auf, um Ihnen zunächst eine Orientierung zu geben.

TIPPS UND VORSCHLÄGE
Vergessen Sie nicht, dass Sie in vielen Ländern, wenn Sie Opfer einer Straftat sind, Anspruch auf eine Begleitperson haben. Das Opfer hat das Recht auf Begleitung einer Vertrauensperson zum Strafverfahren und auf die Abgabe einer Erklärung.

In vielen Ländern wird die Position des Opfers besonders sensibler Straftaten auch im Strafverfahren und gegenüber dem Gericht stärker geschützt. Das bedeutet zum Beispiel, dass Sie nicht wiederholt aussagen müssen, dass Sie den Angreifer nicht vor Gericht treffen müssen usw

In Deutschland: Eine Übersicht, an wen Sie sich wenden können, finden Sie hier: www.bmj.de

- Sie können auch zur Polizei gehen oder die deutsche Opferdatenbank durchsuchen (www.odabs.org – nur Deutsch).
- *Bundesweite* Support-Hotline: Die Gewalt gegen Frauen-Support-Hotline – Unterstützung und Beratung für Frauen: https://www.hilfetelefon.de/de.html :
- Berliner Hotline für von Gewalt betroffene Frauen: https://www.frauenhauskoordinierung.de/de/thematisches-portal/supportsystem/bundesweite-supporthotline ; es gibt auch die in Berlin ansässige BIG-Hotline, die als zentrale Stelle dient Telefonberatungsstelle bei häuslicher Gewalt . Sie ist täglich von 8.00 bis 23.00 Uhr – auch an Sonn- und Feiertagen – unter der Telefonnummer 611 03 00 erreichbar. Es besteht die Möglichkeit, Dolmetscher zur Beratung beizuziehen. Weitere Informationen finden Sie unter www.big-hotline.de.
- **Kindern und Jugendlichen** *, die Opfer von Gewalt- oder Sexualdelikten sind, wird vor, während und nach dem Prozess professionelle Betreuung und Unterstützung geboten. Dies wird als „psychosoziale Begleitung im Gerichtsverfahren" bezeichnet. In manchen Fällen können auch erwachsene Opfer schwerer Gewalt- oder Sexualdelikte diese Art der Unterstützung erhalten, wenn sie diese benötigen. Die psychosoziale Hilfe ist für Opfer kostenlos, wenn das Gericht sie genehmigt hat. Weitere Informationen erhalten Sie bei der nächstgelegenen Polizeidienststelle oder Opferhilfeorganisation . Viele Informationen zur psychosozialen Begleitung im Gerichtsverfahren finden Sie auch online unter www.bmj.de/opferschutz unter „ psychosoziale". Prozessbegleitung " oder auf www.hilfe-info.de (englisch) .*

In der Tschechischen Republik gibt es eine spezielle Hotline für Opfer der **Straftat** Bílý Kruh Bezpečí . Sie bieten Beratung an und könnten auch unterstützende Dienste wie die Begleitung zur Polizei leisten.

- 116 006 nutzen
- Člověk v tísni bietet auch Opfern von Straftaten Hilfe an: https://www.clovekvtisni.cz/co-delame/socialni-prace-v-cr/pomoc-obetem-trestnych-cinu
- Nutzungsberatung von RESPONDEO https://www.respondeo.cz/trestne-ciny/
- Kinder und Jugendliche (im Studium bis zum 26. Lebensjahr) haben Anspruch auf besondere Hilfe des Kindertelefons. Sie können 116 111 anrufen

In Italien: Wenn Sie Formen von Gewalt erleben, können Sie „ Numero Rosa" – 06 3751 8282 – anrufen, um psychologische und rechtliche Unterstützung zu erhalten. Sie sind rund um die Uhr erreichbar und beraten Sie über die beste Vorgehensweise. Eine weitere kostenlose Nummer gegen Gewalt und Stalking ist 1522. Hier geht es zur Website https://www.1522.eu/ .

In Rumänien: Es gibt Consiliul National pentru Combaterea Discriminării – Nationaler Rat zur Bekämpfung von Diskriminierung, wo Sie auch im Falle einer Belästigung Hilfe suchen können. **Unter der grünen Hotline +40 800 500 333 der Agenţia** stellen sie Ihnen die benötigten Informationen, Schutzdienste sowie psychologische und/oder rechtliche Beratung zur Verfügung, um Sie bei der Bearbeitung Ihrer Beschwerde bei der Polizei zu unterstützen **National pentru Egalitatea de Şanse Mitte Femei şi Bărbaţi – Nationale Agentur für Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern**)

RECHTSMITTEL UND ENTSCHÄDIGUNG, SCHMERZSCHADEN FÜR SCHMERZEN UND LEIDEN

Wenn Sie aufgrund einer sexuellen Belästigung (oder einer damit zusammenhängenden Straftat) eine Verletzung erlitten haben oder Schmerzensgeld erhalten möchten, können Sie Ihre Schadensersatzansprüche dem Prozess „anhängen“, müssen jedoch zuvor einen Antrag stellen . Dies können Sie sofort tun, wenn Sie die Straftat den Behörden melden.

Sie können Schadensersatz auch außerhalb des Prozesses fordern. In diesem Fall müssen Sie sich an ein Zivilgericht wenden. Wenn Ihr Einkommen zu niedrig ist, können Sie das Gericht um finanzielle Unterstützung bitten, um eine Rechtsberatung einzuholen.

FALLSTUDIE AUS DEUTSCHLAND

durch ein Gewaltverbrechen gesundheitliche Schäden erlitten ? Wenn ja, erlaubt Ihnen das Gesetz den Bezug staatlicher Leistungen. Beispielsweise können Sie Hilfe bei der Bezahlung medizinischer Behandlung oder Beratung oder beim Kauf von Hilfsmitteln wie einem Gehstock, einem Rollator oder einem Rollstuhl erhalten. Sie können auch Unterstützung in Form einer Rente erhalten (zum Beispiel zum Ausgleich von Verdienstausfällen).

Diese Leistungen können Sie sofort bei der Anzeige der Straftat bei der Polizei beantragen.

Wenn Sie von Extremisten angegriffen wurden oder von Terrorismus betroffen waren, können Sie beim Bundesamt für Justiz (BfJ) finanzielle Unterstützung beantragen. Ob Ihnen dieser Anspruch zusteht und wie Sie ihn geltend machen können, erfahren Sie auf deren Internetseite (diese finden Sie, indem Sie in einer Internetsuchmaschine „BfJ-Opferentschädigung“ eingeben) .

Wenn Sie Opfer häuslicher Gewalt geworden sind, haben Sie nach deutschem Recht möglicherweise Anspruch auf zusätzlichen Schutz. Beispielsweise können Sie beim Familiengericht beantragen, der Person, die Sie verletzt hat, den Kontakt zu Ihnen zu verbieten. Auch wenn Sie Ihre Wohnung mit einer Person teilen, die Ihnen gegenüber gewalttätig war, kann Ihnen das Gericht möglicherweise das Recht geben, dort alleine zu leben.

Sie können Ihren Antrag schriftlich beim Gericht einreichen oder sich direkt an die Mitarbeiter des Gerichts wenden, die Ihren Antrag umgehend einreichen. Sie müssen sich nicht durch einen Anwalt vertreten lassen.

VERWEISE:

Homfray , Šárka . 2022. Právní aspekty Problematik genderově podmíněného nasili n / A vysokých školách . Prag: Soziologisch ústav AV ČR. 43 s. ISBN 978-80-7330-402-7.

POMOC OBĚTEM TRESTNÝCH ČINŮ - ANTWORT. https://www.respondeo.cz/trestne-ciny/
POMOC OBĚTEM TRESTNÝCH ČINŮ – ČLOVĚK V TÍSNI. https://www.clovekvtisni.cz/co-delame/socialni-prace-v-cr/pomoc-obetem-trestnych-cinu

LINKA BEZPEČÍ www.linkabezpeci.cz

GEGEN SEXUELLE BELÄSTIGUNG, Gewalt und Stalking. https://www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de/de/download/HLFdeutsch#:~:text=Sexuelle Belästigung% 20ist%20Harassment%20ist%20Harassment%20ist%20Haftung %20Anklage.

BMJ. https://www.bmj.de/SharedDocs/Downloads/DE/Themen/OpferhilfeUndGewaltpraevention/Opfermerkblatt/Opfermerkblatt_Englisch.pdf?__blob=publicationFile&v=9