



Penel<sup>♂=♀</sup>pe

MODUL 7

# SEXISMUS UND BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ



Co-funded by  
the European Union



# EINFÜHRUNG

Artikel 1 des Übereinkommens über Gewalt und Belästigung, 2019 ([Nr. 190](#)) der Internationalen Arbeitsorganisation definiert „Gewalt und Belästigung“ in einem weiten Sinne als „eine Reihe von **inakzeptablen Verhaltensweisen, Handlungen oder Drohungen**, unabhängig davon, ob sie einmalig oder wiederholt auftreten, die beabsichtigen, bewirken oder voraussichtlich bewirken können, dass einer Person körperlicher, psychischer, sexueller oder wirtschaftlicher Schaden zugefügt wird“.

Dieses Übereinkommen gilt für Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, die im Zusammenhang mit der Arbeit auftreten, bei der Ausübung der Arbeit erfolgen oder sich aus der Arbeit ergeben:

- Am Arbeitsplatz, einschließlich öffentlicher und privater Räume, sofern sie als Arbeitsort dienen.
- An Orten, an denen die beschäftigte Person entlohnt wird, Pausen oder Mahlzeiten einnimmt oder sanitäre Anlagen, Wasch- oder Umkleieräume nutzt.
- Während arbeitsbezogener Reisen, Dienstreisen, Fortbildungen, Veranstaltungen oder gesellschaftlicher Aktivitäten.
- Über arbeitsbezogene Kommunikation, einschließlich solcher, die durch Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht wird.
- In vom Arbeitgeber bereitgestellten Unterkünften.
- Beim Weg zur Arbeit und zurück.

*Der Begriff „Arbeitsplatz“ umfasst alle Orte, an denen sich Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeit aufhalten müssen oder die sie aus arbeitsbedingten Gründen aufsuchen müssen und die sich unter der direkten oder indirekten Kontrolle desder Arbeitgebersin befinden.*

(Sehe: [Occupational Safety and Health Convention, 1981 \(No. 155\), Article 3\(c\)](#)).

Die ILO-Leitlinie „Sichere und gesunde Arbeitsumgebungen frei von Gewalt und Belästigung“ stellt fest, dass es **verschiedene Arten schädlichen Verhaltens, Gesten und Handlungen** gibt, die als Gewalt und Belästigung verstanden werden können. Das verletzende Verhalten kann:

- **Physisch:** jede Handlung oder Androhung körperlicher Gewalt, Belästigung, Einschüchterung oder sonstigen bedrohlichen, störenden Verhaltens am Arbeitsplatz, einschließlich Schlagen, Beißen, Treten, Stoßen, Ohrfeigen, Stechen und Schießen.
- **Psychisch:** Handlungen oder Verhaltensweisen, die das psychische und emotionale Wohlbefinden einer Person im beruflichen Umfeld beeinträchtigen. Dazu gehören verbale Beschimpfungen, das Vorenthalten von Informationen, die Abwertung von Rechten und Meinungen, das Setzen unerreichbarer Ziele und/oder Fristen, die Unterforderung von Fähigkeiten sowie der Einsatz von Macht, Kontrolle, Manipulation und Einschüchterung, um jemanden zu untergraben, zu verleumden, zu verspotten, zu erniedrigen, zu isolieren, zu gaslighten, zu diskriminieren oder herabzuwürdigen.
- **Sexuell:** unerwünschtes Verhalten sexueller Natur, das ein feindseliges, einschüchterndes oder anstößiges Arbeitsumfeld schafft und die Rechte, Würde und persönlichen Grenzen einer Person verletzt.

Sexuelle Belästigung nach dem Quid-pro-quo-Prinzip liegt vor, wenn ein beruflicher Vorteil (z. B. eine Gehaltserhöhung, Beförderung oder sogar der Erhalt des Arbeitsplatzes) davon abhängig gemacht wird, dass das Opfer Forderungen nach sexuellen Handlungen nachkommt.

Sexuelle Belästigung ist weit verbreitet. Auch wenn grundsätzlich jede Person davon betroffen sein kann, sind **Frauen deutlich häufiger Opfer und Männer häufiger Täter**. Unabhängig davon, ob die belästigende Person beabsichtigt hat, das Opfer zu verletzen oder zu verunsichern – wenn das Verhalten bei der betroffenen Person Unbehagen oder ein Gefühl der Unsicherheit auslöst, handelt es sich um sexuelle Belästigung.

## Die Dynamik von Gewalt und Belästigung

- **Horizontale Gewalt:** Gewalt und Belästigung, die zwischen Kolleg\*innen ausgeübt werden.
- **Vertikale Gewalt:** Gewalt und Belästigung, die zwischen Vorgesetzten und unterstellten Mitarbeiter\*innen ausgeübt werden.
- **Gewalt durch Dritte:** Gewalt und Belästigung, die von Kund\*innen, Patient\*innen oder anderen externen Personen ausgeübt werden.

Ein aktueller [Bericht](#) zeigt, dass **fast drei von fünf Frauen** (58 %) bereits Belästigung am Arbeitsplatz erlebt haben. Bei Frauen im Alter von 25 bis 34 Jahren steigt dieser Anteil auf 62 %. In den meisten Fällen handelte es sich nicht um Einzelfälle: 57 % der Frauen gaben an, am Arbeitsplatz drei oder mehr Fälle von Mobbing erlebt zu haben. Mehr als zwei von fünf Frauen (43 %) berichteten von mindestens drei Fällen sexueller Belästigung.

Außerhalb des Arbeitsplatzes oder während der Arbeitszeit ist sexuelle Belästigung ebenfalls möglich. Zudem findet sie neben direkten persönlichen Begegnungen auch **online, per SMS und per E-Mail statt**. Die meisten Fälle von sexueller Belästigung, Mobbing oder verbalen Übergriffen ereignen sich auf dem Betriebsgelände (71 %), aber auch telefonisch oder per Textnachricht (12 %) sowie online, per E-Mail, in sozialen Medien oder in virtuellen Meetings (8 %).

Da sie befürchten, dass ihnen niemand glaubt oder dass es ihrer Karriere schaden könnte, **melden Frauen sexuelle Belästigung meist nicht**. Manchmal verzichten sie auch darauf, weil der Abteilungsleiter oder eine andere Führungskraft beteiligt ist. Zudem fällt es Frauen oft schwer zu glauben, dass ihnen geglaubt wird, wenn sie am Arbeitsplatz nicht wertgeschätzt werden.



Penelope

## TOOL #15

SEXISMUS VERSTEHEN, UM  
GESCHLECHTERBASIERTE  
BELÄSTIGUNG AM  
ARBEITSPLATZ ZU VERHINDERN





Sexuelle Belästigung ist nicht nur ein Problem zwischen zwei Personen, sondern Teil eines **größeren Problems der Unternehmenskultur**. Sexuelle Belästigung als „nur ein Scherz“ oder „Flachserei“ abzutun, schadet allen.

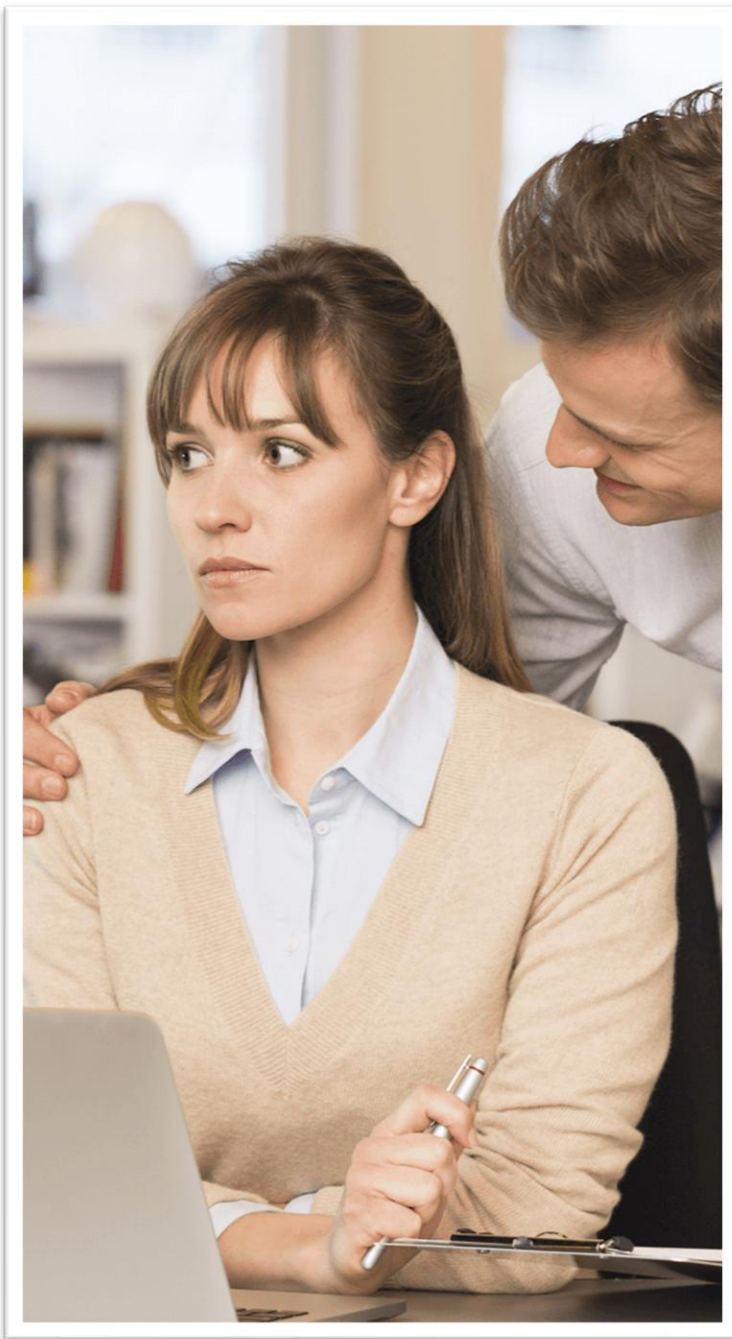
Frauen haben im Arbeitsumfeld oft **weniger Prestige und Macht** aufgrund von Geschlechterungleichheit, was auf verschiedene Ursachen zurückzuführen ist, darunter:

- Die größere Verantwortung von Frauen für Kinderbetreuung sowie die Pflege älterer, kranker und behinderter Angehöriger.
- Ein Mangel an Flexibilität bei den Arbeitszeiten, insbesondere in leitenden Positionen.
- Männerdominierte Arbeitskulturen, die Frauen absichtlich oder unabsichtlich ausschließen und sexuelle Belästigung normalisieren und ermöglichen.
- Geschlechterspezifische Normen und Stereotype, die Frauen und Männer in sehr unterschiedliche Rollen im Berufsleben und in der Gesellschaft insgesamt drängen.

Obwohl unterschiedlich, **hängt Sexismus mit sexueller Belästigung zusammen** und bezeichnet nicht-sexuelle, aber sexistische Verhaltensweisen, denen viele Frauen täglich ausgesetzt sind. Zum Beispiel können Frauen geschlechtsspezifische Kommentare zu ihrem Aussehen erfahren, in Meetings unterbrochen werden oder ungeachtet ihrer Funktion dazu gezwungen sein, Protokoll zu führen.

Es umfasst auch Verhaltensweisen, die als Sexismus eingestuft werden können, wie beispielsweise die Praxis, Frauen routinemäßig Kundinnen mit geringerer Wertschätzung zuzuweisen als ihren männlichen Kolleginnen. Sexuelle Belästigung wird durch **sexistische Verhaltensweisen und Denkweisen begünstigt und gefördert**.

Quelle: [Bryant Legal LLC](#).



## Sexistische Mikroaggressionen am Arbeitsplatz

Sexistische Mikroaggressionen (oder „micromachismos“ auf Spanisch) sind kleine, alltägliche Handlungen, subtile und kaum wahrnehmbare Gesten, die die historische Dominanz von Männern über Frauen symbolisieren. Der spanische Psychologe Luis Bonino Méndez [prägte](#) diesen Begriff 1991, um dieses Verhaltensmuster zu benennen, das zuvor als „kleine Tyranneien“, „intimes Terrorismus“ oder „weiche Gewalt“ bezeichnet wurde.

Die meisten dieser Einstellungen sind nicht absichtlich; sie sind unbewusste Spiegelungen der Geschlechtersozialisation und einer tief verwurzelten sexistischen und patriarchalen Gesellschaft. Sexistische Mikroaggressionen führen daher dazu, dass Frauen sich nach Geschlechterrollen verhalten, ihre Entscheidungsfähigkeit eingeschränkt wird und ihre Freiheit beeinträchtigt wird.

Die Sorli-Stiftung nennt einige häufige [Beispiele](#) für alltägliche sexistische Mikroaggressionen:

- Eine weibliche Kollegin bitten, in einer Besprechung die Notizen zu machen, obwohl beide die gleiche Position in der Organisation haben.
- Kommentare zur Kleidung weiblicher Kolleginnen machen, aber nicht zu der von männlichen Kollegen.
- Zusätzliche, arbeitsfremde Aufgaben (Geburtstage, Partyplanung, Fundraising oder Abschiedsgeschenke) ausschließlich an Frauen übertragen.
- Fragen wie „Hast du deine Periode?“ stellen, um die Emotionen oder den Ärger weiblicher Kolleginnen zu entwerfen.
- Frauen auffordern, potenzielle männliche Kunden zu treffen, um die Wahrscheinlichkeit eines Geschäftsabschlusses zu erhöhen.

- Die Verwendung von Sprache, die Frauen herabwürdigt, infantilisiert oder sexualisiert, z. B. weibliche Kolleginnen als „die Mädchen“ zu bezeichnen.
- Männer, die Aufgaben übernehmen, weil sie sich selbst als geeigneter ansehen.
- Vorschläge einer weiblichen Mitarbeiterin ignorieren und nur die eines Mannes wertschätzen.
- Sexistische Witze machen.
- Sexistische Bilder in internen und externen Kommunikationsmitteln verwenden.
- Sich in einer Besprechung die gesamte Zeit nehmen, ohne weiblichen Kolleginnen Raum zur Äußerung zu geben.
- Unangemessene oder herablassende Spitznamen verwenden.
- Eine weibliche Führungskraft als „herrisch“ oder „aufdringlich“ bezeichnen, während männliche Führungskräfte als durchsetzungsstark und stark gelten.
- Mansplaining, also einer Frau etwas zu erklären, von dem angenommen wird, dass sie wenig darüber weiß (z. B. Sport, Autos oder Fachgebiete, in denen sie tatsächlich Expertin ist).
- Maninterrupting, also eine Frau beim Sprechen zu unterbrechen, besonders in Meetings oder beruflichen Gesprächen.
- Keine speziellen Behälter in Toiletten für Menstruationshygieneartikel bereitzustellen.

## Arten von Sexismus

- **Feindseliger Sexismus:** Bezieht sich auf Einstellungen und Handlungen, die offen feindlich gegenüber einer bestimmten Gruppe von Menschen aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung sind. Hass auf Frauen, oft als Frauenfeindlichkeit (Misogynie) bezeichnet, ist ein Beispiel für feindseligen Sexismus. Feindselige und sexistische Personen können eine negative Wahrnehmung von Frauen haben, sie als manipulativ, täuschend und fähig ansehen, Männer durch Verführung zu kontrollieren und zu beherrschen, und meinen, Frauen müssten „auf ihren Platz verwiesen“ werden.
- **Wohlwollender Sexismus:** Beinhaltet Ansichten und Verhaltensweisen, die Frauen als unschuldig, rein, fürsorglich, nährend, zerbrechlich, schön und schutzbedürftig darstellen. Im Vergleich zum feindseligen Sexismus ist wohlwollender Sexismus weniger offensichtlich. Er ist eine sozial eher akzeptierte Form und wird häufiger von Männern und Frauen unterstützt. Trotz seines Namens ist diese Form des Sexismus jedoch nicht wirklich wohlwollend.
- **Ambivalenter Sexismus:** Verbindet freundliche und feindselige Aspekte. Je nach Situation wechseln Menschen, die ambivalenten Sexismus praktizieren, zwischen der Wahrnehmung von Frauen als manipulativ oder täuschend und als tugendhaft, rein und unschuldig. Feindseliger und wohlwollender Sexismus wirken zusammen als System, das sich gegenseitig stützt. Wohlwollender Sexismus bietet Frauen Schutz im Austausch dafür, dass sie eine untergeordnete Rolle übernehmen, während feindseliger Sexismus jene angreift, die von dieser Rolle abweichen.
- **Subtiler Sexismus:** Ist oft schwer zu erkennen, kann aber sehr bedeutend sein. Beispiele sind subtile sexistische Bemerkungen oder die Verwendung geschlechtsspezifischer Sprache zur Definition von Positionen oder Aufgaben. Beide Geschlechter sind davon betroffen; Männer werden beispielsweise häufig erwartet, schwere und „schmutzige“ Arbeiten zu übernehmen, weil sie als stark und belastbar gelten, während Frauen eher als geeignet für Hausarbeit angesehen werden.
- **Alltäglicher Sexismus:** Unbewusste Vorurteile und Geschlechterstereotype, die tief in vielen Gesellschaften verankert sind und ähnlich subtilem Sexismus wirken. Beispiele sind, wenn bei einem Geschäftsessen die Rechnung vom Kellner an die Männer übergeben wird statt an die Frauen, oder wenn Männer sich bei einem Treffen nur untereinander die Hand geben.



Jeder Beschäftigte ist dafür verantwortlich, zu einem fairen, sicheren und respektvollen Arbeitsumfeld beizutragen. Positiver kultureller Wandel kann nur stattfinden, wenn alle Mitarbeitenden belästigendes und mobbendes Verhalten erkennen und unterbrechen, Kolleginnen unterstützen und die Erfahrungen der Kolleginnen bestätigen. Ergreifen Sie die folgenden Maßnahmen, um ein Arbeitsumfeld frei von sexueller Belästigung zu fördern.



Quelle: [Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children](#).

Penelope

Quelle: [Catalyst](#).

 <p><b>Trust yourself.</b> Sexual misconduct is often disguised with "just kidding" or "lighten up!"<sup>1</sup> If you think it's harassment—patronizing, taunting, or predatory behavior<sup>2</sup>—chances are it's worth taking seriously.</p>	 <p><b>Speak up.</b> Prudent employers will have common-sense and effective processes in place so you can confidentially report sexual harassment without fear of retribution.<sup>3</sup></p>	 <p><b>Know your options.</b> Know your company's sexual harassment policy and, more importantly, exactly what protocols and channels exist to report misconduct.</p>	 <p><b>Be thoughtful.</b> What you do and say matters. Your actions can help create a fair, safe, and respectful work culture free from sexual harassment.</p>
 <p><b>Stand up for yourself and others.</b> Personal boundaries should never be crossed. Call out harassing, bullying, or shaming behavior by saying it makes you, or someone else, uncomfortable.</p>	 <p><b>Make no excuses.</b> Alcohol increases the likelihood of sexual misconduct.<sup>4</sup> It should never be used as an excuse or a source of blame. Know and stick to your limits.</p>	 <p><b>Be curious.</b> You might find it surprising what some people find okay and others find discomfiting. Ask questions. Learn to listen closely and educate yourself on the real-life consequences of sexual harassment.</p>	 <p><b>Don't make assumptions.</b> Never force a conversation or try to badger a colleague into a different viewpoint on what is acceptable behavior—especially when it relates to their body or sex.</p>
 <p><b>Embrace a deep appreciation of equality.</b> Treat everybody with the same level of respect, curiosity, and engagement. Aside from personal friendships, maintain a constant standard of how casual or friendly you are, applied to everyone.</p>	 <p><b>Be authentic.</b> Maintain genuine relationships with colleagues. A hug or light physical contact can be okay as long as it stays appropriate and consensual.<sup>5</sup> We can be professional <b>and</b> human.</p>	 <p><b>Be inclusive.</b> Don't give into the notion that people will get the wrong idea if you meet with certain colleagues. Shutting people out hurts their careers and your work.</p>	 <p><b>Respect everyone's story.</b> Work may be the only place in your life where you interact daily with people from different cultures and backgrounds. Learn from the varied experiences, perspectives, and attitudes of your colleagues.</p>

## SEXUELLE BELÄSTIGUNG – WAS IST EIN MYTHOS UND WAS IST REALITÄT?

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sexuelle Belästigung ist keine große Sache.</li> <li>• Sie ist eine Erfindung von Feministen.</li> <li>• Frauen übertreiben die Auswirkungen.</li> <li>• Es ist nicht so, als wäre sie vergewaltigt worden.</li> </ul>                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es ist eine Verletzung der Menschenrechte.</li> <li>• Es verstößt gegen verschiedene bundesstaatliche, provinzielle/territoriale und/oder kommunale Gesetze.</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es ist ein „abweichendes“ oder seltenes Ereignis.</li> <li>• Männer, die belästigen, müssen perverse, unattraktive, sexuell frustrierte Personen sein – nicht „normale“ Männer.</li> <li>• Es passiert nur Frauen in männerdominierten Bereichen.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sexuelle Belästigung ist ein weit verbreitetes Problem.</li> <li>• Jeder kann sexuell belästigt werden; jedoch werden untergeordnete Gruppen (z. B. Frauen, LGBTQ-Personen, Menschen mit Behinderungen) häufiger zum Ziel.</li> <li>• Straßenbelästigung kann sexistisch, rassistisch, transphob, homophob, ableistisch, größenbezogen diskriminierend und/oder klassenbezogen sein.</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es ist „normales“ Verhalten zwischen den Geschlechtern.</li> <li>• Es ist unschuldiges Flirten/sexuelle Anziehung.</li> <li>• Frauen sind überempfindlich.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es ist kein Teil von Werben, noch geht es um unerwiderte Liebe oder romantische Anziehung.</li> <li>• Oft wird es genutzt, um Macht über eine andere Person auszudrücken.</li> <li>• Es ist Diskriminierung.</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Er hat es nicht so gemeint.</li> <li>• Er hatte Spaß/getrunken und hat es übertrieben.</li> <li>• Er ist ein guter Kerl/mein Freund/Kollege.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sexuelle Belästigung ist ein absichtliches Verhalten.</li> <li>• Oft stellt sie Geschlechter-, Rassen-, Alters- oder Klassenhierarchien innerhalb von Umgebungen (Schule, Arbeit, Straße) auf schädliche Weise wieder her.</li> </ul>   |

## SEXUELLE BELÄSTIGUNG – WAS IST EIN MYTHOS UND WAS IST REALITÄT?

<ul style="list-style-type: none"><li>• Das Stoppen bzw. Melden von sexueller Belästigung ist nicht einfach.</li><li>• Frauen erstatten nicht leichtfertig Anzeigen.</li><li>• Frauen verschaffen sich nicht einfach einen Vorteil durch das Melden.</li><li>• Sie kann nicht immer verbal protestieren.</li><li>• Sie kann Schaden nicht immer vermeiden, selbst wenn sie es möchte.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Es gibt viele <u>Barrieren</u>, die Frauen zum Schweigen bringen oder dazu führen, dass sie Belästigungen verharmlosen, ignorieren oder „hinnehmen“.</li><li>• Manchmal führt eine Meldung für Betroffene zu zusätzlichen Problemen: Zum Beispiel kann die Person von Kolleginnen ausgegrenzt werden, ihr nicht geglaubt werden oder sie wird als „Whistleblowerin“ bestraft.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• „Reaktionen“ auf sexuelle Belästigung sind nicht das eigentliche Problem.</li><li>• Sie führen nicht zu übertriebener politischer Korrektheit.</li><li>• Sie zerstören keine „normalen Beziehungen“.</li><li>• Sie verhindern nicht, dass Menschen Spaß haben.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sexuelle Belästigung verursacht negative Folgen (z. B. gesundheitliche Probleme, Verlust von Verdienstmöglichkeiten). Die Auswirkungen dürfen niemals der belästigten Person angelastet werden.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Sie hat es provoziert.</li><li>• Sie hat sich bewusst für eine Tätigkeit in einem männlich dominierten Umfeld entschieden.</li><li>• Sie trägt sexy Kleidung.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Jeder hat das Recht, in einer Umgebung zu lernen, zu arbeiten und sich aufzuhalten, die frei von Diskriminierung ist.</li></ul>



# SEXUAL HARASSMENT STATISTICS

## PREVALENCE



**69%**

of women have been sexually harassed in a professional setting.

\*Pew Research Center



**72%**

of workplace sexual harassment victims don't report it.

\*Career Builder



**36%**

of organizations do not offer sexual harassment training.

\*Hiscox



**81%**

of women have experienced some sort of sexual harassment in their lifetime.

\*Stop Street Harassment



**72%**

were harassed by someone more senior in their organization.

\*Coqual



**57%**

of employees have left a job because of their manager.

\*DDI Frontline Leader Project

Quelle: [Case IQ](#).

## Beispiele für Verhaltensweisen, die sexuelle Belästigung darstellen

### Körperliches Verhalten:

- Unwillkommener körperlicher Kontakt, einschließlich Berührungen, Klopfen, Kneifen, Streicheln, Küssen, Umarmen, Liebkosen sowie das Berühren von Brüsten, Gesäß oder Genitalien, aber auch Gesten wie eine Hand auf dem Knie oder im unteren Rückenbereich oder Schultermassagen.
- Körperliche Gewalt, einschließlich sexueller Übergriffe.
- Der Einsatz von beruflichen Drohungen oder Vorteilen, um sexuelle Gefälligkeiten zu erpressen.

### Verbale Verhaltensweisen:

- Kommentare zum Aussehen, Alter, Privatleben einer Person usw.
- Sexuelle Kommentare, Geschichten und Witze.
- Wiederholte unerwünschte sexuelle Annäherungen.
- Wiederholte und unerwünschte soziale Einladungen zu Dates oder körperlicher Nähe.
- Beleidigungen aufgrund des Geschlechts der Person.
- Herablassende oder paternalistische Bemerkungen.
- Versenden sexuell expliziter Nachrichten (per Telefon oder E-Mail).

### Non-verbales Verhalten:

- Anzeige von sexuell explizitem oder anzüglichem Material.
- Sexuell anzügliche Gesten.
- Pfeifen.
- Lüsternes Anstarren.

## WAS SIE ÜBER SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ WISSEN SOLLTEN

### Wie häufig kommt sexuelle Belästigung vor?

In Unternehmen, in denen Männer dominieren, und an Arbeitsplätzen, an denen Frauen seltener Führungspositionen innehaben, treten sexuelle Belästigungen häufiger auf. Dies liegt daran, dass **Geschlechternormen und -stereotype** besonders ausgeprägt in Unternehmenskulturen sind, die überwiegend von Männern geprägt sind.

Menschen schweigen häufig, wenn sie sexuelle Belästigung beobachten. Sowohl Männer als auch Frauen erleben sexuelle Belästigung, doch **wenn Männer diese nicht melden**, vermittelt dies dem Täter und anderen Männern am Arbeitsplatz stark den Eindruck, dass solches Verhalten akzeptabel ist.

Wenn Männer sexuell belästigt werden, ist es weitaus wahrscheinlicher, dass ein anderer Mann der Täter ist, statt eine Frau. Besonders Männer, die nicht den traditionellen männlichen Stereotypen entsprechen, wie zum Beispiel schwule Männer, sind einem höheren Risiko sexueller Belästigung ausgesetzt. **Das Stigma, das mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verbunden ist**, kann Männer zudem davon abhalten, diese Vorfälle offenzulegen.

### Wo kann es passieren?

Im Rahmen ihrer Tätigkeit können Ihre Mitarbeiterinnen mit verschiedenen Personen in Kontakt kommen. Sie könnten Belästigung durch Vorgesetzte, Kolleginnen, Kundinnen oder Klientinnen erfahren. Häufiger kommt es jedoch vor, dass Männer Frauen am Arbeitsplatz belästigen, insbesondere wenn sie ihnen hierarchisch übergeordnet sind. **Dieses Machtgefälle zwischen Männern und Frauen** spiegelt sich in diesem Machtmissbrauch wider.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann auch außerhalb des Büros stattfinden. Sie kann **während der regulären Arbeitszeit oder außerhalb dieser Stunden auftreten**. Ebenso ist sie möglich an anderen Orten, zum Beispiel im Büro eines Kund\*in, auf einer Geschäftsreise oder bei arbeitsbezogenen Veranstaltungen, wie beispielsweise einer Weihnachtsfeier.

Das schließt nicht aus, dass Sie berufliche gesellschaftliche Veranstaltungen ausrichten oder Mitarbeiterinnen Kundinnenbesuche ermöglichen. Es bedeutet jedoch, dass Sie sich der **potenziellen Risiken bewusst sein sollten**, die mit verschiedenen Arten von Umgebungen und Veranstaltungen verbunden sein können.



## WAS SIE ÜBER SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ WISSEN SOLLTEN

### Warum melden Frauen es nicht?

**Sexuelle Belästigung wird häufig nicht gemeldet:** Eine [Umfrage](#) ergab, dass 79 % der Betroffenen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz dies nicht melden. Eine weitere [Studie](#) zeigte, dass Frauen in Niedriglohnjobs eher sexuelle Belästigung erfahren und seltener berichten, aus Angst, ihren Job zu verlieren oder von ihren Arbeitgebern Repressalien zu erfahren.

Einige der Gründe, warum Frauen angegeben haben, sexuelle Belästigung nicht zu melden, sind:

- Sie befürchten, dass es sich negativ auf ihr Privatleben auswirken könnte, zum Beispiel ihre Chancen auf eine Beförderung schädigen könnte.
- Sie glauben, dass ihnen niemand glauben wird oder dass die Beschwerde als Witz, flirtendes Verhalten oder „nur Bürogeplänkel“ abgetan wird.
- Wenn Frauen unangemessenes Verhalten ansprechen oder melden, könnten Kolleginnen annehmen, sie hätten keinen Humor oder könnten keinen Scherz verstehen, basierend auf stereotypischen Annahmen über sie.
- Der Belästiger ist ihr Vorgesetzter, eine Führungskraft oder ein bedeutender Kunde der Organisation.
- Sie sind unsicher, wo oder wie sie eine formelle Beschwerde einreichen können.
- Sie haben es Kolleginnen oder Freund\*innen erzählt, aber es ist nichts passiert.
- Sie glauben, dass sexuelle Belästigung allgegenwärtig ist und sich nichts ändern wird.
- Weil sie das Verhalten nicht als sexuelle Belästigung erkennen, berichten einige Frauen ihre Erfahrungen nicht. Für viele Frauen fühlt sich eine sexistische Arbeitsplatzkultur irgendwann als „normal“ an.

## WAS SIE ÜBER SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ WISSEN SOLLTEN

### Wie kann es sich auf Ihre Organisation auswirken?

Es ist offensichtlich, dass sexuelle Belästigung negative finanzielle Auswirkungen hat. Der schädliche Einfluss auf die Produktivität und Moral der Mitarbeitenden **beeinträchtigt die Effektivität der Organisation**. Mitarbeitende, die Gewalt und Belästigung ausgesetzt sind, machen zudem eher Fehler und zeigen eine geringere Arbeitsleistung.

**Zusätzliche Kosten können durch administrative Herausforderungen entstehen**, die durch unvorhergesehene Ausfallzeiten, Verdienstaufschüsse und Krankengeld verursacht werden – alles wahrscheinliche Folgen der emotionalen und psychischen Belastung, die Opfer sexueller Belästigung erleiden.

Auch Kolleginnen und die gesamte Organisation werden durch sexuelle Belästigung negativ beeinflusst. Wenn sexistische Witze und Bemerkungen allgemein akzeptiert werden, kann dies sogar zu **schwerwiegenden Vorfällen wie sexuellen Übergriffen oder Vergewaltigungen führen**, außerdem schadet es dem Ruf der Organisation, führt zum Weggang talentierter Mitarbeiterinnen und schafft ein vergiftetes Arbeitsklima.

Eine Organisation mit einem Ruf wegen sexueller Belästigung **kann Kunden verlieren oder neue nicht anziehen**, da ihr bei der Einstellung ein kleinerer Kandidat\*innen-Pool zur Verfügung steht. Wenn Organisationen sexuelle Belästigung nicht angehen, riskieren sie zudem größere finanzielle und reputative Folgen.

# Herausforderungen von Belästigung am Arbeitsplatz in der Ära der Fernarbeit



Quelle: [New York Times](#).

Ein [Artikel](#) hat analysiert, wie physische Distanz und virtuelle Kommunikation neue Wege für Fehlverhalten geschaffen haben. Der Wechsel zur Fernarbeit während der Pandemie wurde zunächst erwartet, Belästigungen am Arbeitsplatz durch die eingeführte physische Distanz zu verringern. Diese Hoffnung verflog jedoch schnell, da virtuelle Umgebungen neue Verwundbarkeiten offenbarten.

Belästigungen nahmen digitale Formen an, die oft unbemerkt und nicht dokumentiert blieben, was es Täter\*innen ermöglichte, die Privatsphäre von Remote-Interaktionen auszunutzen. Plattformen wie Slack, Zoom und E-Mail wurden zu Kanälen für unangemessene Kommentare, Mikromanagement und Eingriffe in den persönlichen Bereich, oft verschärft durch pandemiebedingten Stress und informelle Umgangsformen.

Die Fernarbeit verwischte die Grenzen zwischen privatem und beruflichem Leben und legte Aspekte der Identität von Beschäftigten offen – wie kulturelle Hintergründe oder sexuelle Orientierungen –, die sie vielleicht lieber privat gehalten hätten. Diese fehlende Trennung verstärkte auch die emotionale Belastung durch Konflikte am Arbeitsplatz, da Vorfälle im intimen Umfeld der eigenen Wohnung stattfanden.

Frauen, L.G.B.T.Q.I.A.-Personen und Mitarbeitende mit Migrationshintergrund standen vor unverhältnismäßigen Herausforderungen, darunter Mikroaggressionen, verstärkte Kontrolle und rassistische Anfeindungen. Berichte zeigten deutliche Anstiege von Belästigungen aufgrund von Geschlecht, Alter und Herkunft und verdeutlichten die anhaltende Voreingenommenheit in virtuellen Arbeitsumgebungen.



# Herausforderungen von Belästigung am Arbeitsplatz in der Ära der Fernarbeit

Das Problem wurde durch die unzureichende Vorbereitung der Organisationen auf virtuelles Fehlverhalten noch verschärft. Viele Unternehmen verfügten nicht über umfassende Richtlinien, die Belästigung im digitalen Zeitalter definieren, sodass Mitarbeitende unsicher bezüglich Meldewegen und Verantwortungsprozessen waren. Das Fehlen von Zeuginnen in Remote-Umgebungen begrenzte zudem die Möglichkeiten zur Intervention und unterstrich die Notwendigkeit proaktiver Führungspraktiken. Expertinnen empfehlen umfassende Definitionen von Belästigung, robuste Meldekanäle und ein aktives Einbeziehen der Mitarbeitenden, um sicherere Arbeitsumgebungen zu schaffen.

Letztlich verdeutlichte die Fernarbeit die Bedeutung der Weiterentwicklung von Arbeitsplatzrichtlinien, um neue Realitäten abzubilden, wobei Dokumentation, klare Kommunikation und Sensibilität für die individuellen Umstände der Mitarbeitenden besonders wichtig sind. Während Arbeitsplätze diesen digitalen Wandel bewältigen, bleibt die Förderung von Inklusivität und Verantwortlichkeit entscheidend, um Belästigung in all ihren Formen zu bekämpfen.

Eine [Studie](#) aus dem Jahr 2023 zeigte, dass Opfer von Cybermobbing am Arbeitsplatz verstärkte emotionale Erschöpfung, Stress und verringerte Produktivität melden. Diese Auswirkungen können zu einer Kultur des Schweigens führen, in der Betroffene und Zeug\*innen zögern, Vorfälle zu melden, wodurch das Problem weiter fortbesteht.

Emotionale Erschöpfung und Schweigen bei den Opfern können zudem zu einem Anstieg zwischenmenschlichen Fehlverhaltens führen, bei dem gemobbte Mitarbeitende kontraproduktives Arbeitsverhalten zeigen. Dies verdeutlicht einen Teufelskreis innerhalb der Organisationskultur.



Penelope

## TOOL #16

**RICHTEN SIE EINE RICHTLINIE  
ZUR BEKÄMPFUNG VON  
SEXUELLER BELÄSTIGUNG  
IN IHRER ORGANISATION EIN**



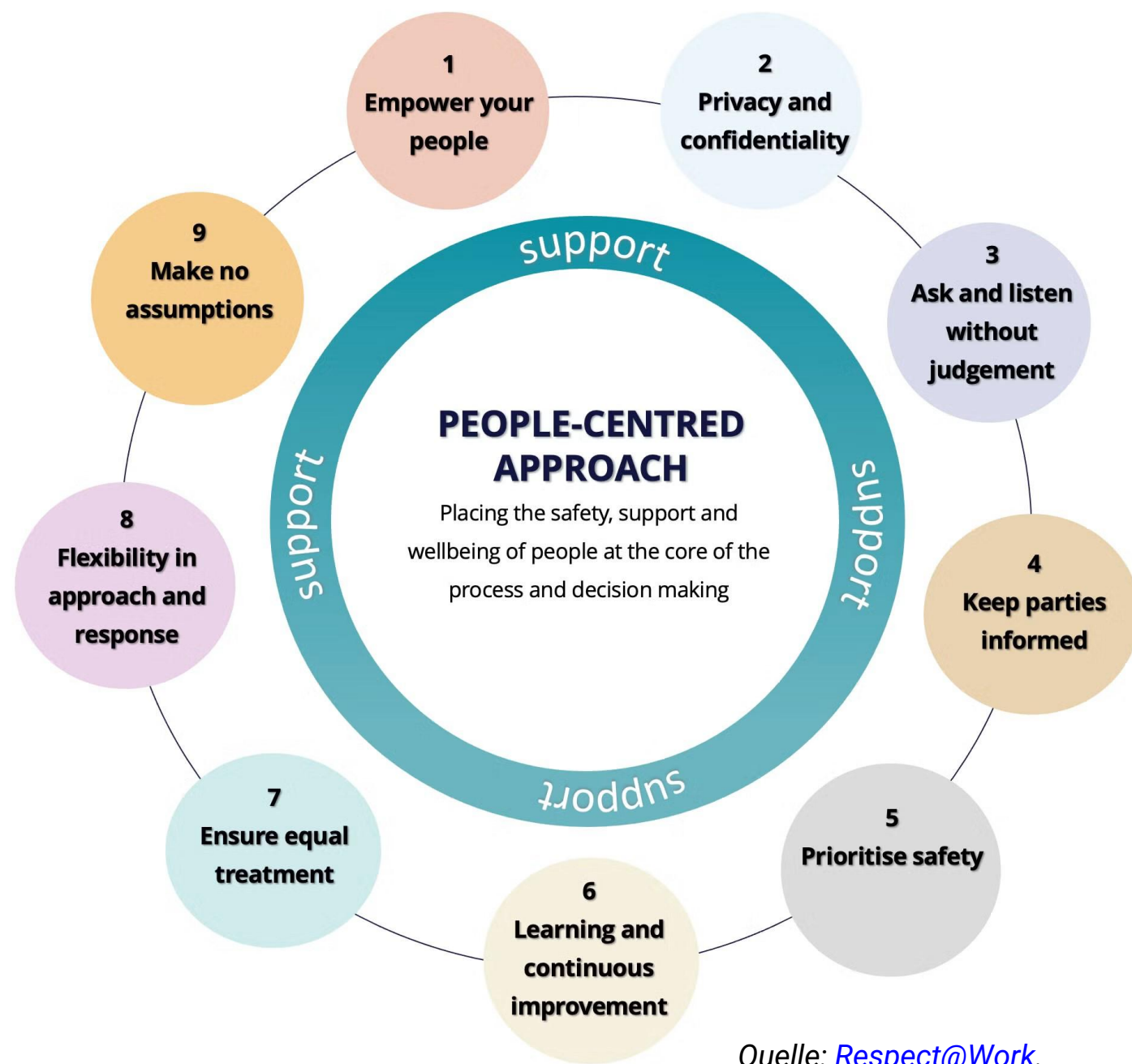


Eine klare und gezielte Richtlinie zur sexuellen Belästigung ist bewährte Praxis, auch wenn es kleineren Unternehmen mit weniger Ressourcen schwerfallen kann, eine eigene Strategie zu entwickeln. Mindestens sollten Sie **einen Abschnitt zur sexuellen Belästigung in eine Ihrer Arbeitsplatzrichtlinien aufnehmen** und alle Mitarbeitenden darüber informieren.

Damit schaffen Sie eine **Null-Toleranz-Kultur** und stellen sicher, dass Ihre Mitarbeitenden einen einfachen Prozess zum Melden sexueller Belästigung haben. Gleichzeitig unterstützen Sie Ihre Führungskräfte dabei, solche Meldungen zu bearbeiten und zu untersuchen.

### Welche Mindestelemente sollte eine Richtlinie gegen sexuelle Belästigung enthalten?

- Eine klare Erklärung, dass sexuelle Belästigung eine Form von **Gewalt gegen Frauen** darstellt.
- Klare **Beispiele sexueller Belästigung**, die auf den Arbeitsplatz anwendbar sind und das breite Spektrum der betroffenen Personen aufzeigen.
- Eine Stellungnahme zur **Null-Toleranz-Politik Ihrer Organisation** gegenüber sexueller Belästigung und Viktimisierung.
- Angabe, auf **wen sich die Richtlinie bezieht** und welche Pflichten Führungskräfte und Mitarbeitende haben, wenn sie sexuelle Belästigung beobachten oder eine Beschwerde gemeldet wird.
- Angabe, **wo und wann** die Richtlinie gilt – es ist wichtig, dass Führungskräfte und Mitarbeitende verstehen, dass sexuelle Belästigung nicht am Arbeitsplatz stattfinden muss, um eine Angelegenheit des Arbeitsumfelds zu sein.
- **Mechanismen für** formelle, informelle und externe **Beschwerden**.
- Informationen über die Behandlung von Beschwerden über sexuelle Belästigung und den **Schutz der Vertraulichkeit** – mit der Zusicherung, dass alle Angaben streng vertraulich behandelt werden.
- Angaben zu **erschwerenden Umständen**, die bei der Entscheidung über disziplinarische Maßnahmen berücksichtigt werden, z.B. ein Machtungleichgewicht zwischen einer Frau und einem ihr übergeordneten Kollegen.
- Beschreibung des Beschwerdeverfahrens und der **vorbeugenden Maßnahmen**, die die Organisation während der Untersuchung des Falls ergreift.
- Detaillierte Informationen zu möglichen **Sanktionen und disziplinarischen Maßnahmen**, wie z.B. mündliche oder schriftliche Verwarnungen, Suspendierungen oder sogar Kündigungen.
- Das Verfahren zur **regelmäßigen Überprüfung und Bewertung** der Richtlinie.



Jede Person kann Opfer sexueller Belästigung werden – unabhängig vom eigenen Geschlecht oder dem Geschlecht der belästigenden Person. Ihre interne Richtlinie muss daher anerkennen, dass sexuelle Belästigung **auch zwischen Personen gleichen Geschlechts auftreten kann**. Entscheidend ist, dass das sexuelle Verhalten von der betroffenen Person unerwünscht und unwillkommen ist.

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) hat eine **umfassende und anpassbare Musterrichtlinie zu sexueller Belästigung entwickelt**, die von privaten und öffentlichen Arbeitgeber\*innen zur Erstellung eigener Richtlinien genutzt werden kann. Sie basiert auf international bewährten Verfahren und enthält alle Bestandteile, die eine Richtlinie gegen sexuelle Belästigung vollständig machen.

Auch Close the Gap hat im Rahmen seines Programms Think Business, Think Equality ein **schrittweises Verfahren** zur erfolgreichen und fairen Bearbeitung sowohl formeller als auch informeller Meldungen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz entwickelt.

Ebenso hat das spanische Gleichstellungsministerium zwei [Musterprotokolle](#) zur Prävention und zum Vorgehen **gegen sexuelle Belästigung, Belästigung aufgrund des Geschlechts sowie andere Verhaltensweisen, die der sexuellen Freiheit und der moralischen Integrität am Arbeitsplatz zuwiderlaufen**, veröffentlicht – eines für Organisationen mit einem Belästigungsplan und eines für solche ohne. Diese sind wirksame und direkt anwendbare Instrumente für Organisationen jeder Größe und Ausrichtung. Zusätzlich beinhalten sie ein Musterformular zur Einreichung von Beschwerden, das von Organisationen genutzt werden kann.

# LADE DAS SCHRITT-FÜR-SCHRITT-WERKZEUG

## HERUNTER HIER HERUNTER

Wir laden Sie ein, das Tool zur Richtlinie gegen sexuelle Belästigung herunterzuladen – ein umfassender Leitfaden zur Erstellung einer unterstützenden und reaktionsfähigen Arbeitsplatzrichtlinie zur Bekämpfung und Prävention sexueller Belästigung. Dieses Tool bietet umsetzbare Schritte zum Umgang mit Meldungen, zur Unterstützung von Beschäftigten und zur Förderung eines sicheren und respektvollen Arbeitsumfelds.

### **Legen Sie noch heute los:**

**Was zu tun ist:** Etablieren Sie ein klares Meldesystem, führen Sie gründliche Untersuchungen durch, bieten Sie den Betroffenen Unterstützung an, gehen Sie fair mit den mutmaßlichen Täter\*innen um und setzen Sie Sanktionen sowie Präventionsmaßnahmen durch.

**Wie es geht:** Schulen Sie Führungskräfte im sensiblen Umgang mit Fällen, gewährleisten Sie Vertraulichkeit, verwenden Sie strukturierte Verfahren für Untersuchungen, stellen Sie die Unterstützung der Betroffenen in den Mittelpunkt und pflegen Sie eine offene Kommunikation, um Vertrauen und eine positive Arbeitsplatzkultur aufzubauen.

# QUELLEN

- Arquilla, Emelia & Leonard, Jayne. [6 types of sexism, examples, and their impact](#), 16 February 2023, Medical News Today.
- Bonino, Luis. [Los micromachismos](#), Revista La Cibeles N°2, Ayuntamiento de Madrid, november 2004.
- Case IQ. [Guide to Workplace Sexual Harassment](#).
- Catalyst. [Sexual Harassment in the Workplace – What Employees Need to Know](#), March 15, 2018.
- Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children. [Sexual Harassment - What is a Myth and What is Reality?](#)
- Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children. [Issue 13: Sexual and Gender-based Harassment](#), June 2015.
- Close the Gap (SCIO). [How to: deal with reports of sexual harassment](#), Think Business, Think Equality, 2015.
- Close the Gap (SCIO). [Think Business, Think Equality](#), 2015.
- Fessler, L. [Workplace Harassment in the Age of Remote Work](#), The New York Times, June 8, 2021.
- Fundació Sorli. [Micromachismos en la empresa: qué son y cómo detectarlos](#).
- International Labour Organization, [C190 - Violence and Harassment Convention](#), 2019.
- International Labour Organization. [Occupational Safety and Health Convention, 1981 \(No. 155\), Article 3\(c\)](#).
- International Labour Organization. [Safe and healthy working environments free from violence and harassment](#), 2020.
- International Labour Organization. [Sample sexual harassment policy](#), 24 September 2015.
- Lui, C. K. [Sexual harassment at work: Who is protected?](#), 2018, Texas Law Review, 97, 713–768.
- PENELOPE Project. [Gender Equality Training Handbook: Supporting European Clusters Towards Gender Mainstreaming](#), January 2023.
- Respect@Work. [Creating safe, inclusive and respectful workplaces](#).
- Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres. Ministerio de Igualdad, Gobierno de España. [Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. Manual de referencia](#), 2023.
- Trades Union Congress. [New TUC poll: 2 in 3 young women have experienced sexual harassment, bullying or verbal abuse at work](#), 12 May 2023.
- TUC, [Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016](#), TUC, London, 2016.
- Yours App. [Sexism in the Workplace: A Guide for Employees](#), 01 August 2022.



# QUELLEN

- Respect@Work. [\*Creating safe, inclusive and respectful workplaces\*](#).
- Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres. Ministerio de Igualdad, Gobierno de España. [\*Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. Manual de referencia\*](#), 2023.
- Trades Union Congress. [\*New TUC poll: 2 in 3 young women have experienced sexual harassment, bullying or verbal abuse at work\*](#), 12 May 2023.
- TUC, [\*Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016\*](#), TUC, London, 2016.





**LUCIA SEEL**

INTERNATIONAL  
CONSULTING

**PENELOPE wurde von der Europäischen Union finanziert.  
(2022-1-FR01-KA220-VET-000088824).**

**Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die des Autors/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 für sie verantwortlich gemacht werden.**



**Co-funded by  
the European Union**