

Herzlich Willkommen zum **DIVERSITY BREAKFAST**

**DIVERSITY
THINK TANK
AUSTRIA**



Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

26.1.2022

{diversity | think | tank}

der; pluralistisch vielfältig, all gender, Herkunft: total egal; [dai'və:(r)siti 'θɪŋktæŋk '(p)striə]; **hochspezialisierte Unternehmensberatung** im Bereich Diversity Management und Inklusion; klar ergebnisorientiert; **innovative Trainings, Tools und Events**; interkulturelle Sensibilisierung; gesamtheitliches Personalmanagement; **Vielfalt als Erfolgsfaktor.**



www.diversitythinktank.at

www.diversitycampus.eu

Vielen Dank an unsere Partner:innen



Diversity Breakfast – Etikette



Zu Beginn sind alle Teilnehmenden stumm geschaltet.



Bitte schreiben Sie Ihre Fragen während der Vorträge in den Chat.



Nach den Vorträgen laden wir Sie abschließend zum Austausch ein:

- Wir sammeln Ihre Fragen im Chat und stellen diese gesammelt.
- Schalten Sie Ihr Mikrofon erst frei, wenn wir Sie per Namen aufrufen sollten.
- Schalten Sie Ihr Mikrofon danach bitte unbedingt wieder aus.

Diversity Breakfast



Aktuelle Diversitätsthemen aus mehreren Blickwinkeln



Best Practices von Unternehmen



Fragen & Antworten sowie Austauschmöglichkeit



Frühstück an die Tür geliefert und/oder Spende an eine NGO



Vier Mal pro Jahr als Online-Event: neue Termine 2022 online!



Immer 90 Minuten



MÄNNER

BERATUNG



MÄNNER

BERATUNG



MÄNNER

B E R A T U N G

- Verein Männerberatung Wien
 - Erlachgasse 95, 1100 Wien
 - 01 603 28 28
 - info@maenner.at
 - www.maenner.at

Formen und Folgen von sexueller Belästigung



Mag.(FH) Peter Rieder

Kleine Befragung

Welche der Begebenheiten, die hier gleich gezeigt werden, würden Sie persönlich als sexuelle Belästigung einstufen?

Bitte antworten Sie im Umfragetool. Ihre Antworten sind anonym.



Körperliche Hilfestellung

Abteilungsleiter Herr G. steht sehr knapp beim Lehrmädchen, das gerade in Einschulung ist. An der Schneidemaschine drückt er seine Hüften von hinten gegen ihre und fasst sie „unterstützend“ an beiden Handgelenken. Seine Wange berührt dabei fast ihre. Er rät ihr, beim Schneiden „die Beine breit“ zu machen und drückt ihr von hinten sein Knie zwischen ihre Beine.

Was meinen Sie? Handelt es sich um sexuelle Belästigung oder eher nicht?



Nachpfeifen erlaubt?

Eine Mitarbeiterin beklagt sich im Gespräch mit einer Kollegin: „Es kotzt mich echt nur mehr an. Jeden Tag pfeift mir der depperte Lieferant hinterher.“

Was meinen Sie? Handelt es sich um sexuelle Belästigung oder eher nicht?



Intime Fragestellung

Eine Kollegin und ein Kollege unterhalten sich neben dem Arbeiten gerade über ihr Wochenende und was sie unternommen haben. Da sagt die Kollegin: „Ich habe leider gerade meine Tage. Sag mal, würdest Du eigentlich mit einer Frau während der Menstruation Sex haben?“

Was meinen Sie? Handelt es sich um sexuelle Belästigung oder eher nicht?



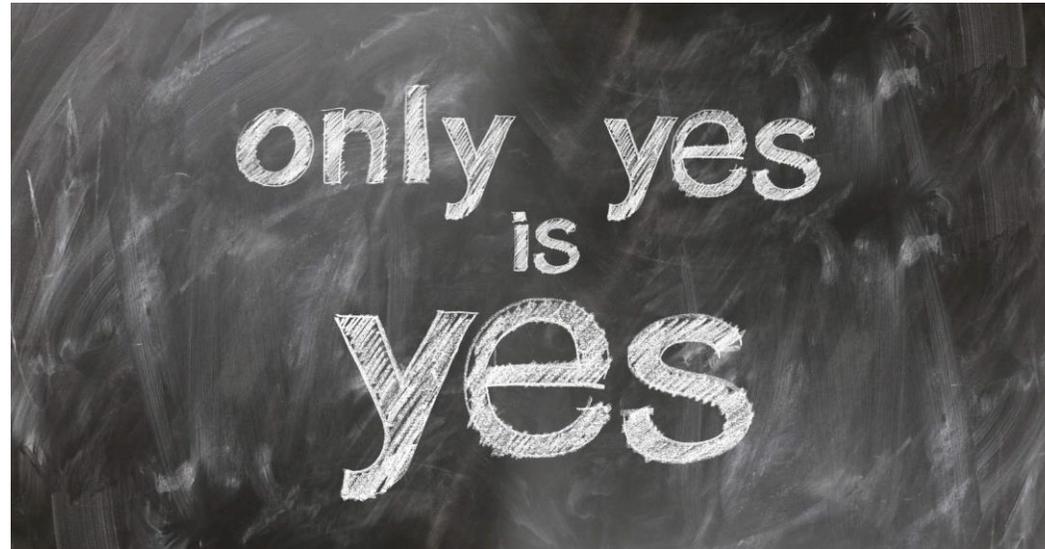
„Ich suche nur was!“

Jedes Mal, wenn Frau M. in den Dienst kommt, steht ihr Kollege Herr F. in der Garderobe und tut so, als würde er etwas suchen. Auch wenn sie geht, ist er oft gerade in der Garderobe und starrt sie an. Sie geht dann meistens aufs Klo, um sich umzuziehen.

Was meinen Sie? Handelt es sich um sexuelle Belästigung oder eher nicht?



Sexuelle Belästigung ist immer subjektiv



Relevant ist, wie der/die Betroffene das Verhalten erlebt.

Fühlt sich die Person von einem Verhalten belästigt, muss sie jedenfalls geschützt werden!

Sexuelle Belästigung wird unterschiedlich wahrgenommen

Was ist sexuelle Belästigung (in Prozent)	Männer (%)	Frauen (%)	erlebt
„Zufällige“ Körperberührungen	26%	31%	70%
Hinterherpfeifen, Anstarren, taxierende Blicke	36%	41%	84%
Po-Kneifen oder Klapse	82%	93%	34%
Anrufe, E-Mails oder SMS mit sexuellen Anspielungen	89%	95%	14%
Aufforderung zu sexuellem Verkehr	94%	100%	12%
Aufgedrängte Küsse	94%	100%	15%

Sexuelle Belästigung wird unterschiedlich wahrgenommen

Was ist sexuelle Belästigung (in Prozent)	Männer (%)	Frauen (%)	erlebt (5)
Anzügliche Witze	40%	39%	81%
Pornografische Bilder am Arbeitsplatz	75%	71%	33%
Anzügliche Bemerkungen über Figur und sexuelles Verhalten im Privatleben	79%	84%	56%
Unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht	84%	90%	35%
Androhung beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung	94%	97%	5%

Was ist sexuelle Belästigung genau?

„Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die **Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt**, für die betroffene Person **unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist** und

1. eine **einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt** für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin oder von Vorgesetzten oder Kolleg/inn/en **zurückweist oder duldet**, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit **Auswirkungen** auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.“

-§ 6 (2) Gleichbehandlungsgesetz (GlbG)



Ein bisschen einfacher erklärt

Etwas vereinfacht, in Form einer kleinen **Checkliste**:

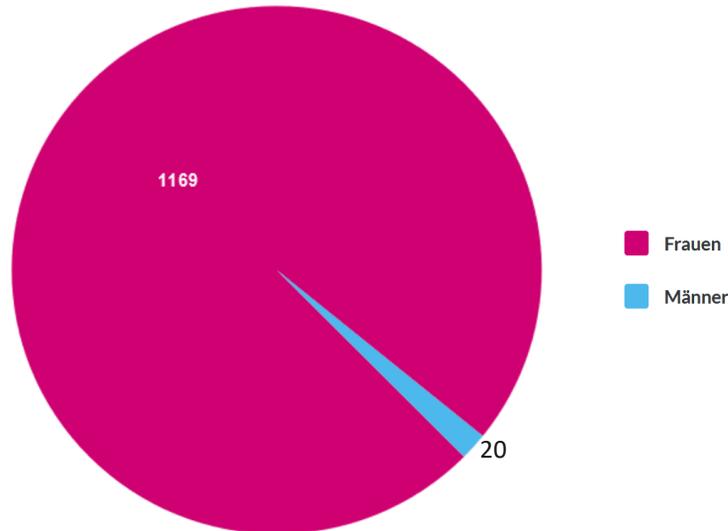
1. Ist es ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten?
2. Wurde damit die **Würde** der betroffenen Person beeinträchtigt, herabgesetzt oder dies zumindest bezweckt?
3. Ist das Verhalten für die betroffene Person (möglicherweise) unerwünscht, unangebracht oder anstößig?
4. Schafft es für die Person eine einschüchternde, feindselige oder demütigende **Arbeitsumwelt?** oder
5. Ist das Dulden oder Zurückweisen des Verhaltens an irgendwelche positiven oder negativen Folgen gebunden bzw. werden solche angedroht?

Weitere häufige Merkmale

- Zweideutigkeit
- Grenzüberschreitung
- Steigerung
- Mehr Betroffene als anfänglich vermutet

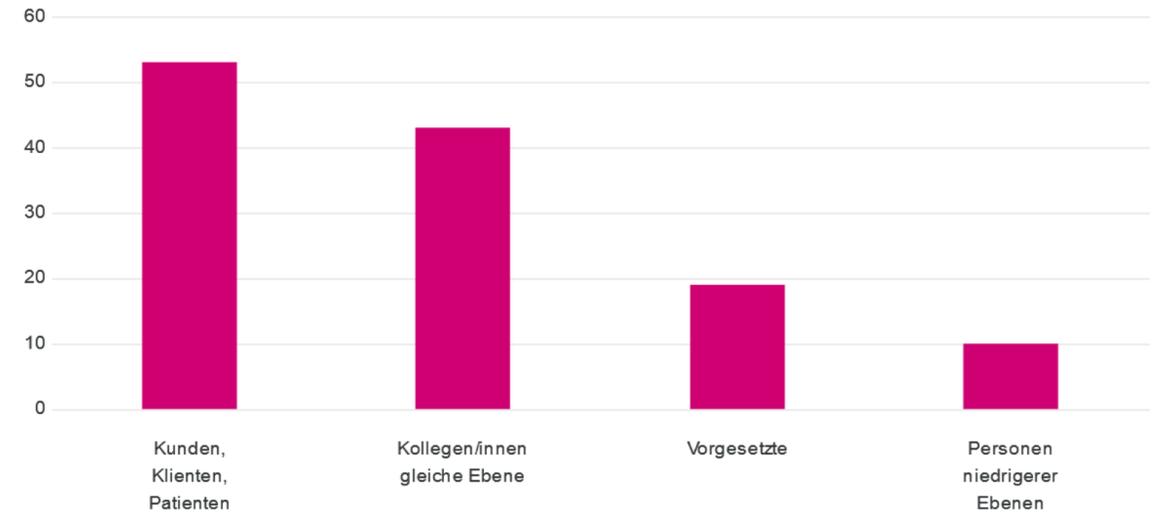
Wer „begeht“ sexuelle Belästigung?

Opfer "strafbarer Handlungen gegen die sexuelle Integrität", 2017



Quelle: Justizministerium

Sexuelle Belästigung begangen von...



Quelle: ASD

Macht spielt eine große Rolle

Alter

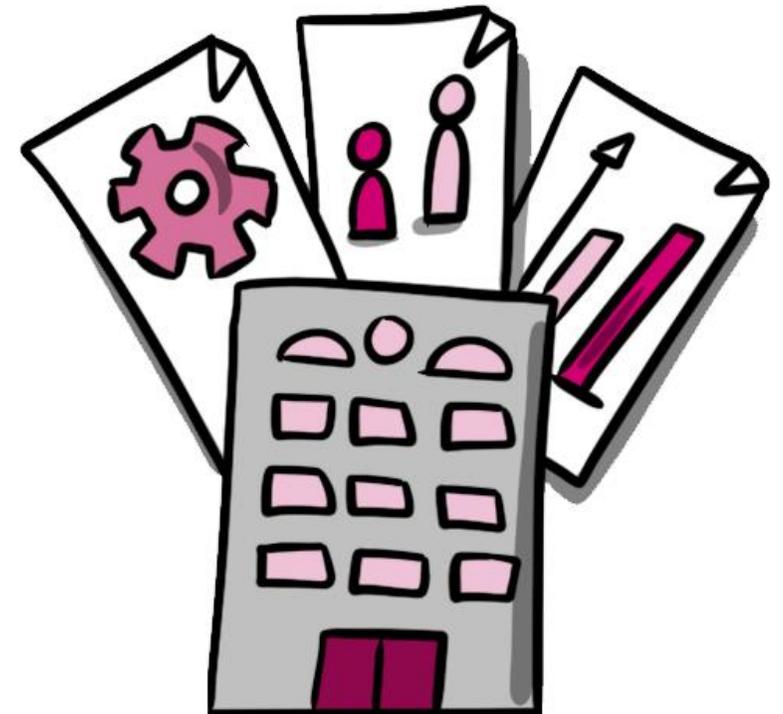
Betriebszugehörigkeit

Hierarchische Position

Geschlecht

Wirtschaftliche Folgen für das Unternehmen

- Mangelnde Motivation oder Produktivität
- Unkonzentriertheit von Beschäftigten
- Schaden für das Betriebsklima
- Vermehrte Fehlzeiten
- Langzeitkrankenstände
- Kündigung und hohe Fluktuation



Umgang mit und Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Wie kann sexuelle Belästigung verhindert bzw. gehandhabt werden?

- 1 Prävention
- 2 Richtiges Reagieren als Führungskraft
- 3 Richtiges Reagieren als Unternehmen
- 4 Richtiges Reagieren als Kolleg*in

Prävention

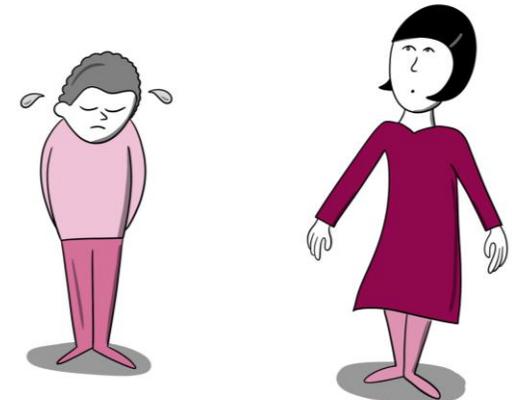
Um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz von vorne herein zu verhindern, sind folgende Schritte wesentlich:



Klares NEIN zu sexueller Belästigung



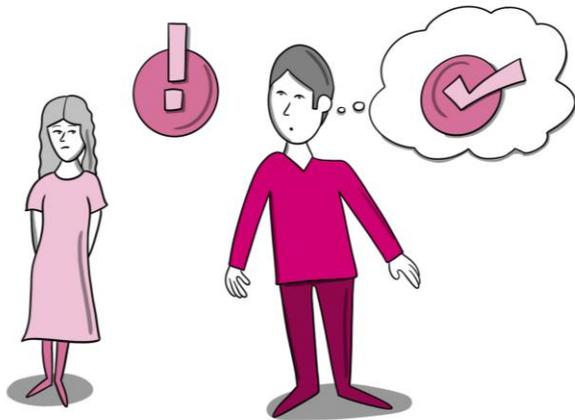
Seien Sie Vorbild



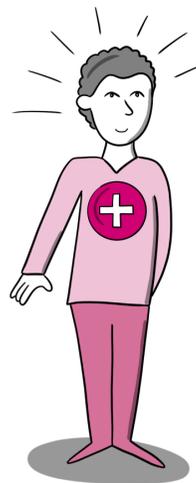
Sichern Sie Hilfe zu

Richtiges Reagieren als Führungskraft

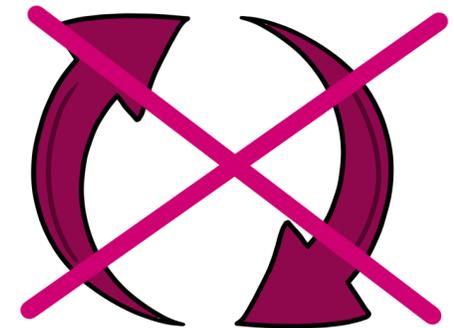
Erfahren Sie als Führungskraft von Fällen sexueller Belästigung, ist folgendes Verhalten wichtig:



Nehmen Sie alle Fälle ernst



Verbessern Sie die Situation
für die betroffene Person



Wiederholung verhindern

Maßnahmen und Sanktionen durch die Führungskraft

- **Ermahnung**
mildestes Mittel, Erinnerung das sexuelle Belästigung im Unternehmen nicht geduldet wird
- **Schriftliche Verwarnung**
mildestes Mittel, wenn sexuelle Belästigung tatsächlich stattgefunden hat
- **Versetzung**
Täter:in soll versetzt werden
- **Entlassung/Rausschmiss**
beendet das Dienstverhältnis / die Kund:innenbeziehung sofort

Im besten Fall kommt es im Betrieb erst gar nicht zu sexueller Belästigung. Wachsame Führungskräfte und Kollegen/Kolleginnen, die ihre Haltung zu sexueller Belästigung allen Beschäftigten klar aufzeigen, sind dafür das beste Rezept!

Fragen & Austausch



Zeit für Ihre Fragen und Erfahrungen...



Bitte melden Sie sich im Chat.



Schalten Sie Ihr Mikrofon erst frei, wenn wir Sie per Namen aufrufen.



Schalten Sie Ihr Mikrofon bitte unbedingt wieder aus.

Ausblick Online-Termine 2022



10. März 2022

Lunchbreak: „Inklusive Sprache“



26. April 2022

Breakfast: „Interkulturelle Kompetenz“



22. Juni 2022

Breakfast: „Inclusive Leadership“

Anmeldung auf www.diversitythinktank.at/events

Vielen Dank an unsere Partner:innen

