

be!aware

IO4 ONLINE UND PRÄSENZTRAINING ENTWICKLUNG – ACHTSAMKEIT IN ORGANISATIONEN

EINFÜHRUNG

*Erasmus+: KA2 – Cooperation for Innovation and the
Exchange of Good Practices – Strategic Partnerships for
adult education.*

Agreement No. 2018-1-AT01-KA202-039286

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



Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.

Abstract

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Form der Diskriminierung, die jedes ungebetene Verhalten, jeden Kommentar oder jede Verhaltensweise in Bezug auf Sex, Geschlecht oder sexuelle Orientierung umfasst. Es wird geschätzt, dass sechs von zehn Frauen in Europa eine sexistische Behandlung erdulden mussten oder während ihrer Berufslaufbahn sexuelle Gewalt erlitten haben. (The Parliament Magazine, 2019).

Sexuelle Belästigung hat schwerwiegende Folgen für Unternehmen und Organisationen, wie z.B. Angst und Besorgnis oder Scham zwischen den Mitarbeitenden, was zu verminderter Produktivität und Leistung führt und schließlich die gesamte Funktionsweise und Entwicklung des Unternehmens beeinträchtigt. (Policy Department for Citizen's Rights and Constitutional Affairs, 2018).

Be Aware schlägt einen systematischen Ansatz durch die Bereitstellung verschiedener Tools und Methoden zur Verbesserung der beruflichen Entwicklung von Personalleiter*innen, Erwachsenenbildner*innen, Lehrer*innen, Mediator*in/Mediator*innen und Arbeitnehmervertreter*innen zur Verringerung der sexuellen Belästigung vor. Die Erkenntnisse aus dem Projekt werden ihre Fähigkeit verbessern, mit dem Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz professionell umzugehen und dabei helfen, ein sogenannter Be Aware Mentor*in zu werden.

INHALTSVERZEICHNIS

1. ALLGEMEINE INFORMATIONEN.....	5
1.1. Projektbeschreibung.....	5
1.2. Hauptdefinitionen	6
1.3. Zielgruppen	7
1.4. Ziel des Trainings.....	8
1.5. Weiterbildungsstandards.....	8
2. INHALT FÜR “TRAIN THE TRAINER”	11
2.1. Organisationslandschaft.....	11
2.1.1. Organisationsstruktur und Machtverhältnisse zum Verständnis von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	11
2.1.2 Die Besonderheiten der Organisationskultur als Schlüsselfaktor für den Umgang mit sexueller Belästigung.....	15
2.2. Bewusstsein in Organisationen	17
2.2.1. Bystander Intervention	19
2.3. Change Management.....	21
3. TRAINING DESIGN PLUS TOOLBOX	29
Kursgestaltung des Präsenztrainings.....	29
Kursgestaltung Onlinetraining	33
Toolbox für Präsenztraining	34
Toolbox für den Onlinekurs.....	70
Annex.....	104
Annex 1. Beispiel für Richtlinien von sexueller Belästigung	104
Annex 2. Beschreibung des „Red Flag System“	111
Annex 3. Fallstudie „Der/die Kolleg*in“	112
Annex 4. Good practice No.1	114
Annex 5. Good practice No.2	116
Annex 6. Good practice No.3	117
Annex 7. Bestandteile einer Richtlinie zu sexueller Belästigung.....	118
Annex 8. Das „Competing Values Culture Assessment“	121
Annex 9. Die 5 Ds der „Bystander Intervention“	128
Annex 10. Fallbeispiel für die „Bystander Intervention“ mit den 5Ds.....	129
Annex 11. Evaluierung des Präsenztrainings	130
Bibliographie	131

Abbildungsverzeichnis

Figure 1. Weisbord's Six-Box Model. Source: http://www.free-management-ebooks.com/news/weisbords-six-box-model/	13
Figure 2. Bystander intervention. Source: https://www.insidegovernment.co.uk	20
Figure 3. Change management models. Source: https://managementisajourney.com/unfreeze-change-refreeze-is-this-a-childs-game/#lewin-using	23
Figure 4. Useful tips for employers on communicating the policy. Source: Industrial Relations Committee (2015, see page 9)	28

1. ALLGEMEINE INFORMATIONEN

1.1. Projektbeschreibung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Form der Diskriminierung, die jedes ungebetene Verhalten, jeden Kommentar oder jede Verhaltensweise in Bezug auf Sex, Geschlecht oder sexuelle Orientierung umfasst. Sexuelle Belästigung ist eine Form der Geschlechterdiskriminierung. Nach Angaben der Internationalen Arbeitsorganisation, die UN-Zahlen zitiert, erleben in der EU zwischen 40 und 50 Prozent der Frauen Formen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz¹.

Da es am Arbeitsplatz Abhängigkeitsverhältnisse gibt, ist es für den belästigten Arbeitnehmer oft sehr schwer, das unerwünschte Verhalten zu unterbinden und/oder zu melden. Die Betroffenen geben sich selbst die Schuld oder hoffen, dass das Verhalten von selbst aufhört. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn sich die Belästigten in einer hierarchisch untergeordneten Position befinden und sich daher nicht trauen, über das Thema zu sprechen. Sie versuchen, die Existenz des Problems zu leugnen oder sich selbst für sein Auftreten verantwortlich zu machen. Die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes oder Schamgefühle machen es schwierig, die Vorfälle zu melden.

Wenn ein Fall von sexueller Belästigung gemeldet wird, liegt es in der Verantwortung des Arbeitgebenden, zu handeln. Es ist jedoch häufig zu beobachten, dass entweder kein Beschwerdemechanismus oder Beschwerdesystem des Arbeitgebenden installiert ist oder dass Vorgesetzte und Arbeitnehmervertreter nicht über die nötige Sensibilität und Kompetenz verfügen, um mit der Angelegenheit umzugehen. Dies ist meist auf eine mangelnde oder unzureichende Qualität der Ausbildung sowie auf ein allgemeines Gefühl der Unsicherheit im Umgang mit dem Thema zurückzuführen. In diesem Sinne ist es besonders notwendig, Initiativen und Maßnahmen zu fördern, die darauf abzielen, dieses Problem zu verringern.

Daher stellen wir die folgenden Bedürfnisse fest:

- Die Durchführung von qualitativen Weiterbildungen für Arbeitnehmervertreter und Vorgesetzte, die von einer betroffenen Person angesprochen werden könnten.
- Die Förderung angemessener Präventionsstrategien innerhalb von Organisationen.

¹ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_205996/lang--en/index.htm
(January 8, 2020)

- Bewusstsein schaffen und das Personal über die Rechtslage, ihre Rechte und ihr erwartetes Verhalten informieren.

In Übereinstimmung mit diesen Bedürfnissen wird in diesem Projekt eine Erwachsenenbildung entwickelt. Die Teilnehmer*innen werden nach Abschluss des Trainings sogenannte Be Aware Mentor*in/Be Aware Mentor*innen sein.

1.2. Hauptdefinitionen

Bevor wir uns mit dem allgemeinen Be Aware-Ansatz befassen, ist es wichtig zu verstehen, wo sexuelle Belästigung terminologisch angesiedelt ist.

Diskriminierung

Diskriminierung lässt sich in zwei Hauptbereiche unterteilen, nämlich in Zugangs- und Behandlungsdiskriminierung. Während sich die Zugangsdiskriminierung auf den ungleichen Zugang zu Arbeitsplätzen oder Positionen bezieht, bezieht sich die Behandlungsdiskriminierung auf die Ungleichheit der Vorgehensweisen in Unternehmen und Organisationen. (Raver, J.L. & Nishii, L.H., 2010). Es kann als (verbale) Belästigung, Ausschluss, Mobbing, Unhöflichkeit usw. identifiziert werden. (Raver, J.L. & Nishii, L.H. 2010).

Belästigung

Belästigung kann auf verschiedenen Merkmalen von Identitätsgruppen beruhen: z.B. Ethnie, Geschlecht, Behinderung, Religion, nationale Herkunft, sexuelle Orientierung (Raver, J.L. & Nishii, L.H. 2010). Zielpersonen von Belästigungen erfahren oft mehrere Formen von schlechter Behandlung z.B. nach Geschlecht und ethnischer Zugehörigkeit. Von einem intersektionalen Standpunkt aus betrachtet, bewohnt jeder Mensch mehrere soziale Orte. Diese basieren auf Geschlecht, Ethnie, Klasse usw. und ihr Privilegien- und Machtniveau ist unterschiedlich. (Fitzgerald, L.F. & Cortina, L.M, 2018).

Sexuelle Belästigung, in der Forschung gemeinhin als "geschlechtsspezifische Belästigung" bezeichnet, kann darüber hinaus unterschieden werden in:

- sexuelle/geschlechterspezifische Belästigung
- unerwünschtes Sexualverhalten
- sexuelle Nötigung

Fitzgerald & Cortina unterteilen sie in “come-ons” (unerwünschtes Sexualverhalten und sexuelle Nötigung) und “put-downs”. Es wird vorgeschlagen den Ausdruck “sexuelle Belästigung” für ein Schema von Erfahrungen zu verwenden und nicht für eine rechtliche Beurteilung von Fakten. Denn Rechtsfälle werden zahlenmäßig von den Erfahrungen bezüglich sexueller Belästigung übertroffen. (Fitzgerald, L.F. & Cortina, L.M) Von den drei oben erwähnten unterschiedlichen Arten der Belästigung ist die sexuelle Belästigung die am weitesten verbreitete. Da es nicht um einen tatsächlichen sexuellen Akt geht, sondern um eine Beleidigung, eine Degradierung oder eine verachtenswerte Haltung gegenüber anderen, ist die geschlechtsspezifische Belästigung präziser als die sexuelle Belästigung. (Fitzgerald, L.F. & Cortina, L.M). Diese Form der Belästigung hat nichts mit Romantik oder Begehren und Sexualität an sich zu tun, sondern nur mit dem Geschlecht. Bei sexueller Belästigung geht es grundsätzlich um geschlechtsspezifischen Machtsysteme. (Fitzgerald, L.F. & Cortina, L.M).

1.3. Zielgruppen

Zielgruppen für die Durchführung des Trainings sind Arbeitnehmervertreter*innen, Personalleiter*innen, Ausbilder*innen und Mentoren*innen, also Personen, die in einem Unternehmen in der Lage sind, von sexueller Belästigung betroffene Menschen zu unterstützen und zu schützen.

Um sexueller Belästigung wirksam vorzubeugen und sie zu reduzieren, können die Zielgruppen dieses Trainings extern und intern sein – Menschen werden innerhalb von Organisationen geschult, damit sie wissen, wie sie mit sexueller Belästigung zwischen ihren eigenen Kollegen*innen und Mitarbeiter*innen umgehen sollen. Dies bietet Menschen, die von sexueller Belästigung betroffen sind, auch die Möglichkeit, innerhalb der Organisation um Hilfe oder Unterstützung zu bitten. Dennoch ist es wahrscheinlich, dass Personen, die von sexueller Belästigung betroffen sind, das Problem nicht den internen Vertretern melden und sich manchmal wohler fühlen, wenn sie sich an eine externe Person wenden, die nicht unbedingt mit der Organisation und ihren Mitarbeitenden in Verbindung steht.

Daher zielt diese Weiterbildung darauf ab, sowohl interne als auch externe Unterstützung, wie z.B. Be Aware-Mentor*innen für Mitarbeitende vorzubereiten, die sexuelle Belästigung an ihrem Arbeitsplatz erlebt haben oder derzeit damit konfrontiert sind.

1.4. Ziel des Trainings

Das Online- und Präsenztraining vermittelt den Zielgruppen, wie sie verschiedene Mitarbeitende innerhalb der Organisation für die Probleme der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz sensibilisieren und ihre Kompetenzen im Umgang damit in der Ausbildung und am Arbeitsplatz erweitern können. Nach dem Training sind sie in der Lage, ihre Mitarbeiter*innen in ihren Unternehmen zu schulen und sie für die Probleme im Zusammenhang mit sexueller Belästigung zu sensibilisieren.

Ziele für diese Weiterbildung:

- Das Training und die Vorbereitung von einem Be Aware Mentor*in/Be Aware Mentor*innen für die Prävention und den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.
- Die Sensibilisierung für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Minimierung der Risiken, die damit verbunden sind, durch die Vermittlung von Kenntnissen über die Erkennung von sexueller Belästigung sowie über Gleichstellungs- und Diversitätsfragen.
- Vertraut machen von Teilnehmer*innen mit den Machtverhältnissen am Arbeitsplatz, die häufig sexuelle Belästigung verursachen oder unterstützen.
- Empfehlungen für eine Richtlinie der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zu geben.
- Verbesserung der Fähigkeit zur Bewältigung des Wandels am Arbeitsplatz durch das Verständnis der Organisationsstruktur und -kultur als Schlüsselkomponenten eines wirksamen Wandels.

1.5. Weiterbildungsstandards

Die Qualitätsstandards für das Be Aware-Training zielen auf die Wirksamkeit der vorgeschlagenen innovativen Qualifikation - Be Aware-Mentoren*innen - ab. Sie wurden nach den Grundsätzen des Europäischen Qualifikationsrahmens für Erwachsenenbildung (EQARF) entwickelt. Dieses Dokument soll als Referenzinstrument dienen, um die Mitgliedstaaten bei der Förderung und Überwachung der kontinuierlichen Verbesserung ihrer Systeme der beruflichen Aus- und Weiterbildung (VET) auf der Grundlage gemeinsamer europäischer Referenzen zu unterstützen.

Qualitätsstandards für den Inhalt des Weiterbildungsprogramms „Sensibilisierung in Unternehmen“

- Das Trainingsprogramm sollte einen Überblick darüber geben, welchen Nutzen die Umsetzung des Be Aware-Projekts innerhalb der Unternehmen sowohl für Arbeitnehmer*innen als auch für Arbeitgeber*innen hat.
- Das Trainingsprogramm sollte das Wissen der Teilnehmer*innen über Gleichbehandlung für alle und das Verbot von Mehrfachdiskriminierung am Arbeitsplatz durch die Analyse von Fällen von Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz vertiefen.
- Das Trainingsprogramm sollte Definitionen der Begriffe Diskriminierung und sexuelle Belästigung, Vielfalt, Organisationsstruktur und -kultur vermitteln.
- Lernmaterialien und Fallstudien sollen helfen, den Einfluss von geschlechtsspezifischen Machtverhältnissen und Organisationsstrukturen und -kulturen auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu erkennen.

Qualitätsstandards für die Methodik des Weiterbildungsprogramms „Sensibilisierung in Unternehmen“

- Die Trainingsmethodik sollte die Kombination von Präsenzs Schulungen und Onlinekursen mit der Möglichkeit, am Arbeitsplatz oder über die entwickelte E-Learning-Plattform zu lernen, erleichtern.
- Die Trainingsmethodik sollte an die Bedürfnisse der Teilnehmer*innen und Unternehmen/Organisationen, die Arbeitssituation und die Erwartungen angepasst werden, die während der ersten Präsenzsitzung analysiert werden müssen.
- Die Kombination von Theorie und praktischen Übungen sollte innerhalb jeder Trainingseinheit gewährleistet sein.
- Das Be Aware-Training sollte mit einer Beurteilung des Wissenserwerbs der Teilnehmer*innen abgeschlossen werden.
- Das Be Aware-Training sollte eine Zertifizierung des Wissenserwerbs der Teilnehmer*innen bieten.

- Die Akkreditierung der Be Aware-Weiterbildung sollte in Übereinstimmung mit dem nationalen System des Landes zur Anerkennung und Validierung von Ausbildungsprogrammen durchgeführt werden.

2. INHALT FÜR “TRAIN THE TRAINER”

2.1. Organisationslandschaft

Obwohl sexuelle Belästigung zwischen Einzelpersonen vorkommt und oft als vorherrschend auf der individuellen Ebene erachtet wird, ist sie stark mit der Organisationslandschaft verbunden. Wenn wir über sexuelle Belästigung nachdenken und Möglichkeiten, sie zu verringern, müssen wir die Umstände und das Umfeld anerkennen, in denen ein solches Verhalten gedeiht. Es ist nicht nur eine persönliche Entscheidung, eine andere Person zu belästigen, sondern sie wird durch eine Vielzahl von organisatorischen Aspekten wie Organisationsstruktur, Kultur, Arbeitsbedingungen usw. beeinflusst. Es ist wahrscheinlich, dass Unternehmen, die es mit sexueller Belästigung zu tun haben, Machtverhältnisse innerhalb ihrer Struktur haben. Diese können zu Belästigungen führen, oder sie können informelle und fast nicht greifbare Kommunikationsregeln haben, die nicht in Frage gestellt werden, die aber in Wirklichkeit sexuelle Belästigung begünstigen. Daher ist die Organisationslandschaft ein wichtiger Faktor für ein umfassendes Verständnis der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz.

Um Veränderungen und eine effektive Organisationsentwicklung zur Prävention und zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz umsetzen zu können, ist es unerlässlich, mit den Elementen der Organisationslandschaft vertraut zu sein, die grundlegende Informationen darüber liefern, wie Organisationen funktionieren und wie an sie herangegangen werden sollte.

2.1.1. Organisationsstruktur und Machtverhältnisse zum Verständnis von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Wenn wir über die Organisationslandschaft sprechen, ist es sinnvoll, von einer der wichtigsten und sichtbarsten Komponenten jeder Organisation auszugehen, nämlich der Organisationsstruktur. Um es so einfach wie möglich auszudrücken: Eine Organisationsstruktur gibt an, wie ein Unternehmen, eine Abteilung, ein Team oder eine andere Organisation aufgebaut ist; wie alle ihre verschiedenen Komponenten zusammenpassen und funktionieren (Weisbord 1976). Etwas, das oft unterschätzt wird - wie sehr die Organisationsstruktur tatsächlich die Häufigkeit der sexuellen Belästigung und die Mechanismen, die sie unterstützen, beeinflusst.

Die Struktur einer Organisation hat erheblichen Einfluss auf das Verhalten ihrer Mitarbeitenden. Sie gruppiert und trennt Menschen geographisch, hierarchisch oder beides; sie baut Beziehungen auf und schränkt sie ein, indem sie Grenzen für die Berichterstattung und Teams einrichtet; und

sie definiert die Verantwortlichkeiten der Mitarbeitenden, indem sie ihren Einfluss- und Verantwortungsbereich festlegt (Weisbord 1976). Da die Struktur so viel Einfluss auf das Verhalten der Angestellten hat, kann sie auch bestimmte Mechanismen für das Vorherrschen sexueller Belästigung beinhalten.

Strukturen, die anfällig für sexuelle Belästigung sind

Hierarchische Strukturen sind oft an Machtverhältnissen ausgerichtet, was ein Potenzial für sexuelle Belästigung darstellt. Es ist nicht das Ziel, jede hierarchische Struktur zu kritisieren, sondern es ist eine Aufforderung, sich der Beziehungen und Abhängigkeiten bewusst zu werden, die in diesen Strukturen bestehen, da sie die Wurzeln der sexuellen Belästigung verbergen könnten. Laut McDonald et al. stellen hierarchische organisatorische Umfelder, vor allem wenn die kulturellen Normen mit sexueller Angeberei und Posieren in Verbindung gebracht werden und die Herabwürdigung von weiblichen Verhalten gebilligt wird, sexuelle Belästigung dar. (McDonald, P. Charlesworth, S. & Graham, T. 2014)

Unter hierarchischen Strukturen liegen oft Machtverhältnisse, die bestimmte Umgebungen diskriminierend machen. Im Allgemeinen wird zwischen struktureller und persönlicher Macht unterschieden. Erstere besteht aus formaler Autorität, die sich aus der Position innerhalb der Organisation ergibt. Persönliche Machtquellen hingegen beruhen auf beruflichen Kompetenzen, strategischen Handlungen oder auf Persönlichkeitsmerkmalen (Busse et al. 2018).

Grundsätzlich geht es bei sexueller Belästigung um geschlechtsspezifische Machtsysteme. Selbst wenn die Struktur also nicht hierarchisch ist, kann sie durchaus Machtverhältnisse aufweisen und muss trotzdem klar analysiert werden. Da Macht viele Formen annimmt (organisatorisch, sozial, geschlechtsspezifisch, psychologisch und physisch), ist es wichtig, die gesamte Funktionsweise einer bestimmten Organisation im Blick zu haben und mögliche Quellen von Machtbeziehungen abzuschätzen.

Es ist äußerst wichtig, sich nicht nur der strukturellen Hierarchie und ihrer Machtverhältnisse, sondern auch des geschlechtsspezifischen Machtsystems bewusst zu sein, da die Forschung interessante Ideen nahe legt - dass nicht nur die schwächeren Arbeitnehmer (darunter Frauen, ethnische Minderheiten und diejenigen mit den unsichersten Positionen und der geringsten Autorität am Arbeitsplatz) stärkeren Schikanen ausgesetzt sind, sondern auch, dass Frauen, die die Dominanz der Männer bedrohen, häufiger zur Zielscheibe werden.

Aus der Forschung geht hervor, dass das Modell der "Machtbedrohung" mehr Unterstützung erhielt. Dabei handelt es sich um ein Modell, in dem Frauen in Führungspositionen mit hoher Wahrscheinlichkeit mit Belästigung und Diskriminierung zu kämpfen haben (Blackstone et al. 2012: 3). Es ist wichtig, sich dies vor Augen zu halten, da nicht nur strukturelle Macht sexuelle Belästigung verursachen kann - sie kann in Abhängigkeitsarbeitsplätzen auftreten, jedoch auf unerwartete Weise und auf geschlechtsspezifischen Machtfragen beruhen.

Verstehen von sexueller Belästigung durch die Arbeitsweise der Organisation

Die Organisationsstruktur anzusehen mag auf den ersten Blick überwältigend erscheinen, aber wenn man über ausreichende Mittel verfügt, um die Organisation und ihre Funktionsweise zu beurteilen, wird es helfen, viele wichtige Aspekte für den Umgang mit sexueller Belästigung zu erfassen. Weisbord (1976) entwickelte ein stark genutztes universelles Rahmenkonzept zur Beurteilung der Funktionsweise jeder Organisation und erstellte ein „Six-Box-Modell“, bei dem jede Box ein wesentlicher Bestandteil der Organisation ist.

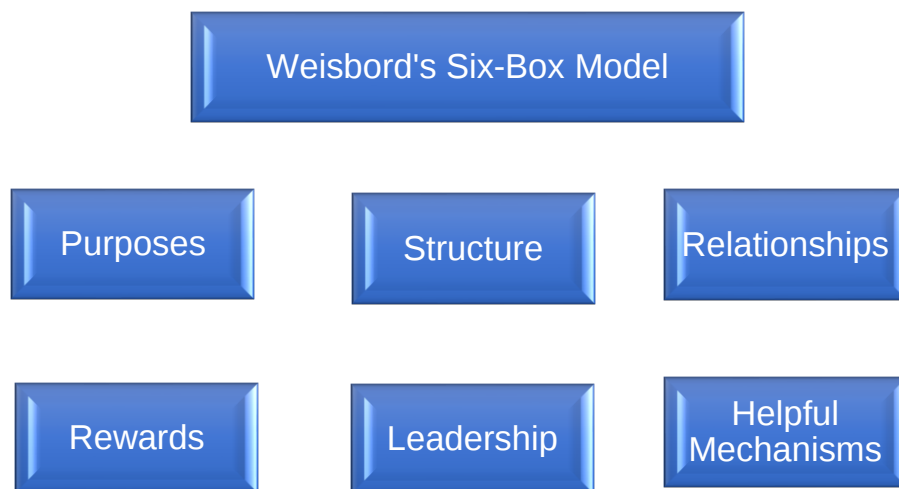


Figure 1. Weisbord's Six-Box Model. Source: <http://www.free-management-ebooks.com/news/weisbords-six-box-model/>

Wie Weisbord (1976) feststellt, lässt sich die Situation in der Organisation bestimmen, indem man die Unzufriedenheiten durch jede Box verfolgt und nach einem wahrscheinlichen Interventionspunkt sucht. Nachstehend wird daher eine kurze Beschreibung der Elemente auf der Grundlage von Weisbord (1976) gegeben:

- **Zweck (Purposes).** Zwei entscheidende Faktoren in dieser Box sind Zielklarheit und Zielvereinbarung. Es hängt davon ab, wie gut die Ziele festgelegt sind und wie klar sie sind und wie die Mitglieder sich auf die Prioritäten der Organisation einigen. Daher sind klare Konzentration und Ziele notwendig, damit die Organisationen ihre Aufgaben erfüllen können. Es wird empfohlen, zu beurteilen, ob die Organisation klare Ziele in Bezug auf sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Null-Toleranz usw. nennt.
- **Struktur (Structure).** Diese Box überschneidet sich mit der strukturellen Funktionsweise der Organisation und beinhaltet, wie sie täglich funktioniert, wer innerhalb des Unternehmens für welche Aufgaben zuständig ist usw. Dies könnte strukturelle Abhängigkeiten aufzeigen, die das Auftreten sexueller Belästigung begünstigen können.
- **Beziehungen (Relationships).** Als Beziehungen der Organisation gelten die Beziehungen zwischen Menschen innerhalb der Organisation, zwischen Abteilungen, die unterschiedliche Aufgaben erfüllen, zwischen Menschen und ihren Technologien (d.h. Systemen oder Geräten). Ähnlich wie die Struktur bieten Beziehungen somit Einblicke in die Art und Weise, wie Menschen innerhalb der Organisation interagieren und wie sexuelle Belästigung in diesen Beziehungen verborgen werden kann.
- **Belohnungen (Rewards).** Das Belohnungssystem ist wichtig für die Arbeitnehmer, damit sie möglichst viel in ihre Arbeit investieren, motiviert bleiben und dafür belohnt werden. Eine Struktur von angemessenen Belohnungen zu erschaffen ist eines der wichtigsten Dinge, das Management tun kann, um eine positive Kultur zu entwickeln. Belohnungen sind auch nützlich, um eine vorherrschende Kultur zu verändern (z.B. eine Kultur, die anfällig für sexuelle Belästigung ist), da sie die Mitarbeiter motivieren, Veränderungen zu akzeptieren und sich für deren Verwirklichung einzusetzen.
- **Leadership.** Besonderheiten und Führungsstile sind wichtig für das allgemeine Funktionieren von Organisationen, da sie z.B. im Sinne von Zielklärung und Zielerreichung, Problemdefinition, Problemlösung usw. zur Organisationsleistung beitragen können. Auch wenn Führungskräfte nicht alles wissen müssen, sollten sie sich dennoch darüber bewusst sein, wo sich die Krisenherde befinden und welche Auswirkung diese auf das gesamte Unternehmen haben (Weisbord 1976). Leadership ist einer der Hauptaspekte für die Verringerung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, da von den Führungskräften verlangt wird, ein solches Problem wirksam anzugehen und Veränderungen diesbezüglich zu beobachten.

- **Unterstützende Mechanismen (Helpful Mechanisms).** Weisbord (1976) sagt dazu, wenn man über den Klebstoff nachdenken möchte, der eine Organisation zusammenhält und sie zu mehr macht als nur eine Ansammlung von einzelnen Menschen mit verschiedenen Bedürfnissen, dann eignen sich Mechanismen hierfür gut. Nützliche Mechanismen beziehen sich auf den Inhalt aller anderen Boxen. Zu den Mechanismen gehören: Richtlinien, Sitzungen, Verfahren, Ausschüsse Systeme, Ausschüsse, Berichte, Memos, Schwarze Bretter, Informationen, Sitzungsräume, Räumlichkeiten usw. Es umfasst also all das, was die gemeinsame Bemühung erleichtert. Wenn es sich um eine effiziente Organisation handelt, werden dort die Mechanismen dauernd überarbeitet, wobei je nach Bedarf einige ausgeschlossen werden oder andere hinzugefügt werden. Die oben dargestellten Mechanismen können einen großen Einfluss auf den Umgang mit sexueller Belästigung haben.

Nach Weisbord (1976) hat jede Box zwei potenzielle Problemquellen: das formelle System, das auf dem Papier existiert, und das informelle System – oder was die Menschen tatsächlich tun. Beide können bestimmte Erkenntnisse darüber offenlegen, wie Organisationen funktionieren und wo oder wie sich manche Funktionsstörungen entwickeln. Weisbord (1976) sagt, dass es begründete Vermutungen braucht, um das formelle System analysieren zu können. Diese Vermutungen gründen auf dem was die Organisation selbst über sich angibt (in Erklärungen, Diagrammen oder Berichten). Wenn man informelle Systeme analysiert, spricht man manchmal von einer "normativen" Analyse. Bei dieser wird beobachtet wie oft Menschen bestimmte Handlungen tätigen und wie verhältnismäßig wichtig besagte Handlungen für die Leistung der Organisation sind. (Weisbord 1976). Es ist wichtig, beide Systeme und ihre Beziehungen zu untersuchen, da für die Organisationsentwicklung und die Intervention bei sexueller Belästigung sowohl formelle als auch informelle Aspekte von Bedeutung sind.

2.1.2 Die Besonderheiten der Organisationskultur als Schlüsselfaktor für den Umgang mit sexueller Belästigung

Die Struktur und die wesentlichen Elemente der Funktionsweise der Organisation zu verstehen ist nur ein Teil der Intervention bei sexueller Belästigung, da die Organisationskultur ein weiterer wichtiger Faktor ist, der die Leistung, die Normen, das Verhalten und andere recht latente Aspekte innerhalb der Organisation beeinflusst. Letztere könnten als das bereits erwähnte informelle System betrachtet werden, das Normen, Werte und Verhaltensweisen verkörpert, die sexuelle

Belästigung am Arbeitsplatz tatsächlich tolerieren und fördern könnten. Die Organisationskultur wird bei der Forschung, wie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verhindert werden kann, als entscheidendes Kriterium bei jedem effizienten Arbeitsprogramm aufgenommen. (Campbell and Chinnery 2018).

Die Organisationskultur kann aufgezeigt werden, durch die Art und Weise wie Dinge erledigt werden, also durch bestimmte Normen, die an einem bestimmten Arbeitsplatz existieren. (Campbell and Chinnery 2018) und diese Normen könnten sich günstig auf sexuelle Belästigung auswirken, indem sie diese tolerieren, ihren Schaden vermindern, sie nicht ernst nehmen usw. Es handelt sich um eine Reihe von gemeinsamen Annahmen, die das Geschehen in Organisationen leiten, indem sie für verschiedene Situationen angemessenes Verhalten definieren (Ravasi & Schultz, 2006).

Es wird oft betont, dass der größte Einfluss auf das Florieren oder die Verhinderung von sexueller Belästigung von der Arbeitsplatzkultur ausgeht (Feldblum and Lipnic 2016). Die Organisationskultur spiegelt Werte, Normen und Verhaltensweisen wider, die sexuelle Belästigung tatsächlich zulassen, und um ein solches Verhalten zu verhindern, müssen wir uns auf eine langfristige Veränderung dieser vorherrschenden Normen konzentrieren.

Werte der Organisation zur Bewertung des Organisationskulturtyps

Da die Organisationskultur Werte beinhaltet, ist es wichtig zu erwähnen, dass Werte sexuelle Belästigung entweder tolerieren oder ablehnen können. Einige Organisationen legen ihre Werte in bestimmten Richtlinien oder Statuten fest, aber es ist nicht immer einfach, bestimmte Werte in genauen Worten zu beschreiben und darauf zu vertrauen, dass sie sich in der Organisationskultur wirklich durchsetzen. Jedes Individuum hat mit seinen eigenen Werten dazu beigetragen, dass daraus die Werte der Organisation gewachsen sind, die wiederum die Organisationskultur geprägt haben, eine der Fundamentalfaktoren der Organisationskultur die Organisationswerte sind (Gorenak and Košir 212) ist es sehr wichtig sie zu analysieren. Daher bietet dieses Präsenztraining einen Test zur Bewertung von Organisationswerten, der dazu beiträgt, den vorherrschenden Typus der Organisationskultur auf der Grundlage individueller Werte, die letztendlich die Kultur ausmachen, zu erkennen und sich stärker bewusst zu machen, wie sexuelle Belästigung in diesen Kulturtypen hervorgerufen werden kann

Geschlechtlicher Kontext, um die Organisationskultur zu verstehen

Es wurde bereits erwähnt, dass geschlechtsspezifische Machtverhältnisse einen signifikanten Einfluss auf die Prävalenz sexueller Belästigung haben. Geschlechtsspezifische Normen können

sowohl in die Organisationsstruktur, da sie die Grundlage für geschlechtsspezifische Machtverhältnisse bilden, als auch in die Organisationskultur einbezogen werden, da sie häufiger innerhalb eines informellen Systems wie etwa Normen, Einstellungen usw. vorherrschen. Im Bericht von Campbell und Chinnery (2018) wird festgestellt, dass die erfolgreichsten Interventionen zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung gegen Frauen jene sind, die danach streben, die Geschlechterverhältnisse zu verändern und nicht nur Einstellungen und Verhaltensweisen zu ändern. Es wird vorgeschlagen, ein kritisches Bewusstsein für Geschlechterrollen und -normen zu fördern, die Wege zur Schaffung gerechterer Geschlechternormen beinhalten, um gerechtere Machtverhältnisse zwischen Frauen und Männern zu schaffen. (Campbell and Chinnery 2018).

Abschließend können wir feststellen, dass sowohl die Organisationsstruktur als auch die Organisationskultur wichtig für eine langfristige Intervention und Veränderung innerhalb von Organisationen sind, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu reduzieren und zu beseitigen. Die Struktur ist also eher eine objektive Bewertung der Organisation, die ihre Hauptelemente und objektiv sichtbaren Eigenheiten oder Funktionen benennt. Kultur kann als gemeinsame Einstellungen oder Annahmen definiert werden, die das Verhalten und das Betriebsklima legitimieren, und sie schafft einen spezifischen Kontext, in dem bestehende soziale Normen bestimmte Beziehungen, Kommunikation usw. erlauben.

2.2. Bewusstsein in Organisationen

Die Fähigkeit, die Emotionen anderer zu verstehen, ist Teil des sozialen Bewusstseins, aber neben Einfühlungsvermögen ist auch ein Bewusstsein für die Organisation wichtig. Goleman definiert organisatorisches Bewusstsein so, dass man die Emotionen und politische Wirklichkeit in einer Gruppe erkennt (Goleman & Cherniss 2001). Das bedeutet, dass man in der Lage ist, die Prinzipien hinter der Organisation und ihrer Struktur zu verstehen, es bedeutet aber auch, beide Standpunkte zu verstehen, den Standpunkt der Organisation und den Standpunkt des Einzelnen. Im Allgemeinen ist Bewusstsein eine Verständnisebene für verschiedene Aspekte der Organisation wie Struktur, Kultur, erkennen der meisten (sowohl positiven als auch destruktiven) Ereignisse in der Organisation, Handeln nach geeigneten Normen oder Regeln. Das Bewusstsein für die Organisation ist der wichtigste Faktor bei der Bewältigung proaktiver Veränderungen in der Organisation. Es trägt dazu bei, Personalentscheidungen, Teambuilding, Kommunikation, Kultur und Führungseffektivität (Northup 2007) zu verbessern, die alle wichtig für den Umgang mit sexueller Belästigung und der Reduzierung davon sind.

Wissen und Informationen wie implementierte Richtlinien, öffentliche Informationen über sexuelle Belästigung und wirksame Weiterbildung sind wichtig, um das Bewusstsein für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu schärfen.

Keyton und Pilgram (2009) stellen fest, dass das Hauptziel eines Trainings zu sexueller Belästigung darin bestehen sollte, dass die Teilnehmer*innen nachweisen können, dass sie verbale und nonverbale sexuelle Verhaltensweisen erkennen und sich ihrer bewusst sind. Um Institutionen zu helfen, eine Kultur zu erschaffen, in der ein Umfeld ohne Belästigung für Frauen und andere gefördert wird, wird dieser Teil am wichtigsten sein (Keyton and Pilgram 2009).

Organisation können einen Einblick in die speziellen organisatorischen Normen gewinnen, welche das Vorkommen von sexueller Belästigung prägen, indem sie Information sammeln, welche sie dann zusammenführen und überprüfen. Der Status Quo kann erfolgreich in Frage gestellt werden, wenn man den Fokus vom abwegigen Verhalten Einzelner wegbewegt und auf die systematische Ebene lenkt (Campbell and Chinnery 2018). Kontinuierliches Training und Überprüfung der Richtlinien sowie die Ermutigung, einzugreifen und sexuelle Belästigung zu erkennen oder darüber zu berichten, sind nur einige Beispiele für wirksame Maßnahmen, um das Bewusstsein für sexuelle Belästigung in der Organisation zu schärfen und eine Kultur zu schaffen, die in der Lage wäre, diskriminierendes Verhalten am Arbeitsplatz zu erkennen und zu verhindern. Dies würde dazu führen, dass Menschen unangemessenes Verhalten bemerken und potenziell bei sexueller Belästigung eingreifen.

Sich der Verschiedenheit bewusst sein

Bewusstsein kann auch als Teil des Verständnisses von Vielfalt gesehen werden - es ist wichtig, sich der großen Vielfalt der bestehenden Organisationsstrukturen und Kulturen bewusst zu sein. Die Vielfalt beider - Organisationen und Menschen am Arbeitsplatz - ist eine Komponente, die die Inklusion und ein weniger diskriminierendes Verhalten fördern würde, einschließlich der sexuellen Belästigung, die oft auf den Macht- oder Geschlechterverhältnissen und einer mangelnden Förderung der Vielfalt beruht. Bei der Arbeitsplatzvielfalt wird ein Prozess beschrieben, in dem ein inklusives Umfeld geschaffen wird. In diesem Umfeld werden Aspekte wie kulturelle Perspektiven, unterschiedliche Fähigkeiten oder auch die Hintergründe der einzelnen Person geschätzt (Odor and Samuel 2018). Unterschiede in Sprache und Ausdrucksfähigkeit, Status, Geschlecht, Alter, Reichtum, Bildungsniveau sowie Abstraktions- und Reflexionsfähigkeit führen immer zu Machtungleichgewichten, die ein/e Be Aware Mentor*in stets im Auge behalten muss, damit er/sie diese ausgleichen kann (Lindenmann et al. 2018).

Man muss die Werte der Organisation auf Inklusion und Vielfalt fokussieren, um einen Arbeitsplatz ohne Belästigung zu erschaffen. Es muss die Ansicht vorhanden sein, dass jeder einzelne Mitarbeitende Respekt verdient; unabhängig von seiner Ethnie, Geschlecht (dazu zählen auch Schwangerschaft, sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität), Alter, Herkunft, Religion, und es muss klargestellt werden, dass ein Teil des Respekts bedeutet, niemanden aufgrund all jenem zu belästigen (Feldblum and Lipnic 2016).

Die Diversität am Arbeitsplatz trägt dazu bei, die Beziehungen zwischen den Arbeitnehmern zu fördern, das Funktionieren der Organisation zu verbessern, eine nachhaltige Organisationsentwicklung zu stabilisieren usw. (Odor and Samuel 2018). Sie erhöht auch die Sensibilität und dient als ein wichtiger Aspekt der Integration, der für die Verringerung von Diskriminierung oder Belästigung am Arbeitsplatz von wesentlicher Bedeutung ist.

2.2.1. Bystander Intervention

Hassan und Sanchez-Lambert (2019) heben den sogenannten “bystander effect” hervor. Denn wenn niemand das Vergehen anspricht, wird sich auch sonst jeder wegrehen und wegsehen. Sobald jemand aber etwas sagt, werden sich auch andere Menschen beteiligen, weil sie das Vergehen auch beobachtet haben. Man kann diese Situation des Schweigens ändern (siehe S. 67) denn in einem Umfeld, in dem man sich öffnen kann und in dem Vertrauen herrscht, kann sich alles ändern.

Um effektiv mit sexueller Belästigung umzugehen und das Bewusstsein zu schärfen, sind Zuschauer ein wichtiger Faktor für die Erkennung, Reaktion oder Unterstützung bei diesen Vorfällen. So wird ein Zuschauer als eine Person gesehen, die Zeuge einer Situation ist und die die Möglichkeit und die Mittel hat, in diese Situation einzugreifen. Die wichtigsten Phasen und Schritte für Zuschauer zur Bewusstseinschärfung und zum Umgang mit sexueller Belästigung sind die folgenden:

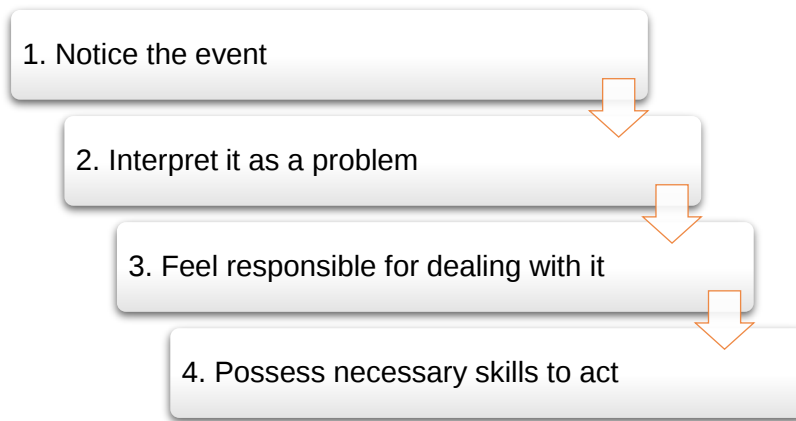


Figure 2. Bystander intervention. Source: <https://www.insidegovernment.co.uk>

Laut Campbell und Chinnery (2018) ist das Training von Zuschauern von großer Wichtigkeit. Denn so unterstützt man Menschen dabei die Fähigkeiten und Tools zu entwickeln, die für ein Intervenieren benötigt werden. Es ist wichtig, die Fähigkeit der Mitarbeitenden zu entwickeln, einzugreifen, wenn z.B. Kommentare am Arbeitsplatz sexistisch sind, Stereotype erzwingen oder ein anderer Mitarbeitender Hilfe und Unterstützung sucht, usw. Die Veränderung und Entwicklung der Herangehensweise der Zuschauer ist ein wesentliches Element eines Null-Toleranz-Arbeitsplatzes.

Es ist nützlich für einen Be Aware Mentor*in, Möglichkeiten für Umstehende zu kennen, damit sie eingreifen und diese Schritte mit anderen teilen können. Im Hollaback-Projekt (im Internet zu finden unter: www.ihollaback.org) wird vorgeschlagen, dass Zuschauer sich über 5 Hauptschritte bewusst sein sollten, die zu ergreifen sind, wenn sie Zeuge eines Vorfalls von sexueller Belästigung werden. Es wird auch „the 5D’s to intervene“, also die 5Ds zum Intervenieren genannt:

- **Distract (ablenken)**- Beurteilen Sie zuerst ihre Sicherheit. Sprechen Sie über die Belästigung. Seien Sie dabei standhaft und deutlich. Sie können auch mit der belästigten Person darüber sprechen, was vor sich geht. Fragen Sie: „Geht es Ihnen gut? Soll ich Hilfe holen? Sollen wir von hier weg gehen?“
- **Delay (aufschieben)** - nachdem der Vorfall vorbei ist, wenden Sie sich an die Person, die belästigt wurde. Sie könnten auch sagen: "Was brauchen Sie? Kann ich Sie irgendwohin begleiten?"
- **Delegate (andere hinzuziehen)** – Holen Sie sich Hilfe von jemand anderem. Finden Sie jemanden in einer Autoritätsposition und bitten Sie ihn um Hilfe. Erkundigen Sie sich bei der belästigten Person. Sie können sie fragen, ob sie möchten, dass Sie die Polizei rufen.

- **Direct (ansprechen)** – Wählen Sie einen indirekten Ansatz, um die Situation zu entschärfen. Beginnen Sie ein Gespräch mit der betroffenen Person oder finden Sie einen anderen Weg, die Aufmerksamkeit von ihr abzulenken. Fragen Sie sie nach dem Weg oder der Uhrzeit oder lassen Sie etwas fallen.
- **Document (aufnehmen)** – Es kann für die betroffene Person hilfreich sein, ein Video des Vorfalls zu haben. Die Gesetze zur Aufzeichnung am Arbeitsplatz sind unterschiedlich, prüfen Sie also zunächst die örtlichen Gesetze. Dokumentieren Sie nur, wenn die Situation sicher ist. Halten Sie einen Sicherheitsabstand ein, filmen Sie Straßenschilder oder andere Orientierungspunkte, die zur Identifizierung des Ortes beitragen. Fragen Sie immer die betroffene Person, was sie mit dem Filmmaterial machen möchte. Stellen Sie es NIEMALS ins Internet oder verwenden Sie es ohne ihre Erlaubnis.

Daher sollte ein/e Be Aware Mentor*in mögliche Wege zur Intervention bei Vorfällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erkennen und andere anregen, solche Vorfälle zu bemerken. Er/sie sollte die Personen am Arbeitsplatz auch darauf vorbereiten, sexuelle Belästigung nicht zu tolerieren und über Ressourcen verfügen, um zu überlegen, welche Maßnahmen im Falle einer Beobachtung davon ergriffen werden könnten.

2.3. Change Management

Um sexuelle Belästigung als Bestandteil der Organisationskultur und des Organisationskontextes zu verhindern und um damit umzugehen, ist es wichtig zu wissen, wie Veränderungen in der Organisation umgesetzt und gehandhabt werden können. Man könnte sagen, dass im Change Management bestimmte Dinge inkludiert sind. Darunter fällt Veränderung zu antizipieren, vorzubereiten, zu akzeptieren oder einzuleiten. Zusätzlich kommt noch die Fähigkeit einer Organisation dazu, damit umzugehen bzw. die positiven und negativen Folgen zu handhaben. (Videikienė & Šimanskienė 2013). Allerdings ist Veränderung ein herausfordernder Prozess, der Wissen, Übung und Zeit erfordert, da Menschen Veränderungen wahrscheinlich nur dann akzeptieren, wenn sie mit ihrer inneren Motivation, ihren Einstellungen, Überzeugungen usw. übereinstimmen, und solange Menschen Veränderungen nicht auf der persönlichen Ebene integrieren können, können sie auch auf der organisatorischen Ebene nicht umgesetzt werden (Videikienė & Šimanskienė 2013).

Um Veränderungen anzustreben, ist der erste Schritt, die Situation innerhalb der Organisation zu evaluieren und zu entscheiden, was das Problem ist und ob es überhaupt einen Veränderungsbedarf gibt – und wenn ja, welche Art von Veränderung notwendig ist. Hierzu gibt Weisbord (1976) einige Tipps zur Datenerhebung. Er unterscheidet vier Hauptmethoden der Datenerhebung innerhalb der Organisation, um die Notwendigkeit einer Veränderung herauszufinden:

1. Beobachtung. Beobachten Sie, was Menschen in Besprechungen, bei der Arbeit, am Telefon usw. tun.
2. Lesen. Verfolgen Sie die schriftlichen Aufzeichnungen - Reden, Berichte, Diagramme, Grafiken usw.
3. Interviews. Befragen Sie alle, die an einem bestimmten Projekt beteiligt sind.
4. Umfrage. Verwenden Sie Standardfragebögen oder entwerfen Sie Ihre eigenen. Umfragen sind am nützlichsten, wenn darin um Informationen gebeten wird, die auf andere Weise nicht ohne weiteres erhältlich sind, z.B. Einstellungen, Wahrnehmungen, Meinungen, Vorlieben, Überzeugungen usw.

Sobald die Organisation als veränderungsbedürftig eingeschätzt wird, ist die Verwaltung dieses Prozesses nicht weniger wichtig. Komponenten des Change Managements, die für eine wirksame Veränderung der Organisationskultur und die Verhinderung sexueller Belästigung auf lange Sicht unerlässlich sind, werden von Kotter (2002) festgestellt. Die Schritte 1-4 helfen, den Status quo aufzutauen; die Schritte 5-7 führen neue Praktiken ein; und Schritt 8 fundiert die Veränderungen in einer neuen Kultur, um Nachhaltigkeit zu gewährleisten. Lewin schlug auch ähnliche Begriffe vor und teilte den Wandel in drei Phasen ein - auftauen, verändern und wieder einfrieren (Mind Tools 2014):

Auftauen: In dieser besonderen Phase muss ein gewisses Maß an Motivation unter den Mitarbeitern eingeführt werden, um Widerstände gegen die Veränderung zu überwinden. In dieser Phase ist es sehr wichtig zu verstehen, warum in der Organisation Veränderung gebraucht wird. Wenn im Umfeld der Organisation ein Veränderungsbedarf entsteht, versteht die Belegschaft die Situation und lässt sich auf die neue Veränderung ein.

Veränderung oder Übergang: Der Übergang findet statt, wenn jene Veränderung in der Organisation eingeführt wird, die am längsten andauert. In dieser Phase ist es sehr wichtig miteinander zu kommunizieren und alle Gerüchte zu überwinden. Das Zweitwichtigste ist, dass Menschen in den Prozess miteingebunden werden.

Einfrieren: Dies ist die Phase, in der die Änderung eingeführt wird, die Menschen beginnen, die Änderung anzunehmen, und die Organisation unter den neuen Richtlinien stabil wird. Es ist sehr wichtig, dass die Veränderungen, sobald sie einmal angenommen sind, durch eine enge Überwachung und Kontrolle aufrechterhalten werden und dass den Mitarbeitern, die Schwierigkeiten damit haben, Weiterbildung und Unterstützung bereitgestellt wird.

Kurt Lewin	John Kotter
Unfreeze (Auftauen)	1. Creating urgency (Dringlichkeit erzeugen) 2. Building the guiding team (Führungskoalition aufbauen) 3. Getting the right vision (Vision und Strategien entwickeln) 4. Communicating the Vision (Vision kommunizieren)
Change (Veränderung oder Übergang)	5. Empowering action (Veränderung vorbereiten und Team motivieren) 6. Creating Short-term Wins (Kurzfristige Erfolge erzeugen) 7. Consolidating Gains (Auf diesen Erfolgen aufbauen)
Refreeze (Einfrieren)	8. Making it stick (Veränderung verankern)

Figure 3. Change management models. Source: <https://managementisajourney.com/unfreeze-change-refreeze-is-this-a-chilts-game/#lewin-using>

Die von Kotter vorgeschlagenen Schritte, die im Zusammenhang mit einem Problem der sexuellen Belästigung stehen, werden im Folgenden näher erläutert (Hoey & Woltz 2018):

1. **Dringlichkeit aufzeigen** – Von Kotter gibt es die Hypothese, dass mindestens 75 Prozent der Führungskräfte mit dabei sein müssen, damit ein Projekt der Kulturveränderung erfolgreich ist. Man muss die Führungskräfte davon überzeugen, dass Bemühungen zur Prävention sexueller Belästigung in diesem Jahr Priorität haben müssen.

Dafür sollten die wichtigsten Entscheidungsträger zusammengerufen werden, damit sie den Vorschlag hören. Es ist wichtig zu erklären warum sich die Organisation genau jetzt auf die Verhinderung von sexueller Belästigung fokussieren sollte und man sollte erwähnen welche Werte dies haben wird (Hoey & Woltz 2018). Es ist auch wichtig, alle Mitarbeitenden anzusprechen, damit sie sich der Bedeutung der sexuellen Belästigung in ihrer Organisation bewusst sind.

2. **Führungskoalition aufbauen** - die für den Wandel verantwortlichen Personen sowie die wichtigsten Interessengruppen in Ihren Organisationen ermitteln, wobei deren Beteiligung und Engagement für den gesamten Prozess verlangt wird. Laut Hoey & Woltz (2018) wird die Arbeitsgruppe hilfreich sein damit die Veränderungen geplant und konkretisiert werden können, ehrliches Feedback zu geben und unerwartete Schwierigkeiten bezüglich der Pläne zu erkennen. Sie wird die Botschaften weitervermitteln und sicherstellen, dass die nötige Unterstützung für Initiativen, um sexuelle Belästigung zu verringern gegeben ist.
3. **Vision und Strategie entwickeln** - Hier geht es um die Bestimmung der Kernwerte, um die Definition der letztendlichen Vision und der Strategien zur Verwirklichung einer Veränderung in einer Organisation. Wenn die Strategie zur Beseitigung von sexueller Belästigung nur auf der Beseitigung unerwünschter Verhaltensweisen errichtet wird, dann versäumt man eine Gelegenheit positives Verhalten zu fördern. Wird die Initiative sexuelle Belästigung zu beseitigen nur darauf aufgebaut, unerwünschtes Verhalten zu unterbinden, versäumt man die Möglichkeit positives Verhalten zu fördern. Man muss sich immer bewusst sein, dass man nicht nur ein "Belästigungsfreies", sondern auch ein "sicheres, respektvolles, höfliches und inklusives" Arbeitsumfeld will. (Hoey & Woltz 2018).
4. **Die Vision kommunizieren** – Kommunizieren Sie die Veränderung der Vision sehr oft wirkungsvoll und überzeugend. Verbinden Sie die Vision mit allen entscheidenden Aspekten wie Leistungsbeurteilung, Weiterbildungen usw. Dazu gehört die Ermutigung zur Teilnahme an Weiterbildungen, Bekanntmachungen und Durchführung.
5. **Hindernisse aus dem Weg räumen** - Hier sollte sichergestellt werden, dass die organisatorischen Prozesse und Strukturen vorhanden und auf die Gesamtvision der Organisation abgestimmt sind. Überprüfen Sie kontinuierlich ob Barrieren vorhanden sind oder Personen, die sich gegen Veränderungen sträuben. Zum Beispiel ist eine grundlegende Angst vor Vergeltungsmaßnahmen eine häufige Barriere, die das Melden von unangemessenem Verhalten am Arbeitsplatz verhindert. Sollte in ihrer Organisation bereits eine Vorgeschichte bezüglich Vergeltung existieren - egal ob tatsächlich oder scheinbar - kann die Reaktion und das Ansprechen von sexueller Belästigung sehr sehr

schwierig sein. (Hoey & Woltz 2018). Ein Training diesbezüglich wäre ein Schritt, um Menschen zu befähigen, ihre Wahrnehmung und ihr Verhalten zu ändern.

6. **Kurzfristige Erfolge erzeugen** - Erschaffen Sie mehrere kurzfristige Ziele anstelle eines langfristigen Ziels, die erreichbar und weniger kostspielig sind und bei denen es weniger Möglichkeiten zum Scheitern gibt. Belohnen Sie die Mitarbeit von Personen, die an der Erreichung der Ziele beteiligt sind, z.B. für abgeschlossene Untersuchungen, verwarnte, disziplinierte oder gekündigte Mitarbeiter wegen Verstoßes gegen die Richtlinie usw.
7. **Auf diesen Erfolgen aufbauen** - Hierbei geht es darum, eine kontinuierliche Verbesserung zu erreichen, indem die Erfolgsgeschichten individuell analysiert und aus diesen Erfahrungen Verbesserungen erzielt werden. Wenn man die Aktivitätsraten bezüglich Beschwerden über sexuelle Belästigung kontrolliert, die man sich angeschaut hat, als "Dringlichkeit" geschaffen wurde, erhält man den Enthusiasmus am Leben. Man sollte einen Blick darauf werfen, was sich geändert hat und warum. Wenn man anfangs viele Beschwerden erhält, ist das möglicherweise ein (positives) Zeichen. Es kann bedeuten, dass die Belegschaft der Personalabteilung vertraut, ihre Anliegen zu bearbeiten. Das Feedback der Belegschaft - inklusive über das Trainingsprogramm und über neue Vorgehensweisen Beschwerden zu erheben und zu beantworten - sollte ebenfalls zusammengetragen werden (Hoey & Woltz 2018).
8. **Veränderungen verankern** - Besprechen Sie die Erfolgsgeschichten im Zusammenhang mit Veränderungsinitiativen bei jeder sich bietenden Gelegenheit. Stellen Sie sicher, dass die Veränderung zu einem integralen Bestandteil Ihrer Organisationskultur wird und in jedem Aspekt der Organisation sichtbar ist.

Hoey & Woltz (2018) sagen dazu, dass es dauert, festgefahrene und unbewusste Verhaltensmuster zu ändern. Die eben vorgestellten Methoden von Kotters acht Schritte des Change Managements ist nur eine Methode zum Ziel zu kommen. Es ist wichtig im Kopf zu behalten, dass nicht jede Organisation die genau gleichen Schritte zur Durchführung von Veränderungen benötigt. Bei einigen Organisationen muss das Change Management an ihre Struktur und Größe angepasst werden. Daher ist es notwendig, die eigene Organisation als konkreten Fall zu betrachten und zu entscheiden, ob alle vorgeschlagenen Schritte notwendig sind und wie das Change Management an diesem bestimmten Arbeitsplatz am besten gehandhabt werden kann.

2.4. Richtlinienempfehlungen

Um einen Arbeitsplatz zu verwirklichen, der frei von sexueller Belästigung ist, muss es bestimmte Regeln und Definitionen dafür geben, welches Verhalten angemessen ist und welches nicht. Richtlinien gegen sexuelle Belästigung dienen als Tools, um gegen sexuelle Belästigung vorzugehen, sie zu erkennen, Grenzen zu setzen und Maßnahmen zu ihrer Lösung zu ergreifen. Eine Organisation muss über wirksame Richtlinien und Verfahren verfügen und wirksame Weiterbildungen zu diesen Richtlinien und Verfahren durchführen. Richtlinien gegen Belästigung müssen kommuniziert und eingehalten werden; das Training muss sicherstellen, dass die Belegschaft die Richtlinie und ihre Regelungen über angemessenes und nicht toleriertes Verhalten kennen und verstehen. (Tankard & Paluck 2016).

Es ist nicht immer eindeutig, woraus eine Richtlinie gegen sexuelle Belästigung bestehen sollte, da es sich noch nicht um ein gängiges Dokument handelt. Aus diesem Grund ist im Anhang ein Beispiel für eine Firmenrichtlinie gegen sexuelle Belästigung enthalten. (Annex 1. Beispiel für Richtlinie von sexueller Belästigung).

Jede Organisation kann ihre eigene Richtlinie gegen sexuelle Belästigung entsprechend anpassen, aber um die Gesetze umzusetzen und sexuelle Belästigung zu bekämpfen, hat das Industrial Relations Committee einen “Code of Conduct on Sexual Harassment in the Workplace, Ha Noi” (2015) entwickelt. Im Verhaltenskodex werden praktische Anleitungen für Arbeitgebende, Arbeitgeberorganisationen, Arbeitnehmer und Gewerkschaften zur Umsetzung von Verordnungen zur wirksamen Verhinderung und Bekämpfung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgesetz bereitgestellt. Daher werden weitere Empfehlungen aus dem Kodex zitiert.

Unternehmensrichtlinie bezüglich sexueller Belästigung:

Die Richtlinie eines Unternehmens bezüglich sexueller Belästigung sollte im Allgemeinen eigenständig sein. Im Falle kleinerer Unternehmen könnte es jedoch angebracht sein, sie mit den Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsrichtlinien des Unternehmens zu verknüpfen. Sie sollte in einer einfachen, direkten Sprache verfasst werden und für alle Teilnehmer am Arbeitsplatz, einschließlich der Analphabeten, leicht verständlich sein.

Eine Richtlinie sollte die folgenden Schlüsselemente enthalten:

- ein Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz
- eine klare Definition von sexueller Belästigung

- ein klares und leicht verständliches Beschwerdeverfahren
- Disziplinarbestimmungen gegen den Belästigenden und gegen jeden, der eine falsche Anschuldigung erhebt
- Schutz- und Abhilfemaßnahmen für die betroffene Person

Einsatz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:

Die Richtlinienerklärung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sollte von der obersten Führungsebene formuliert werden, um die Akzeptanz und Einhaltung von allen Beschäftigten einschließlich der Vorgesetzten und dem Management sicherzustellen. Darin ist deutlich anzugeben:

- die Verpflichtung des Unternehmens, einen Arbeitsplatz frei von sexueller Belästigung zu gewährleisten
- dass sexuelle Belästigung unter keinen Umständen toleriert wird
- dass gegen jeden männlichen oder weiblichen Mitarbeiter, der gegen die Politik verstößt, rasch Disziplinarmaßnahmen ergriffen werden
- dass Führungskräfte und Management sowohl die Pflicht haben, die Politik umzusetzen als auch mit gutem Beispiel voranzugehen

Kommunizieren der Richtlinie:

Die Richtlinie über sexuelle Belästigung und ihr spezifischer Inhalt sollte allen Mitarbeitenden, einschließlich Management, Führungskräften, Arbeitnehmern, Kundschaft, Klientel, Auftragnehmern und allen anderen Geschäftskontakten, einschließlich derer, die Güter und Dienstleistungen liefern und erhalten, wirksam vermittelt werden. Besondere Anstrengungen sollten für Arbeitnehmer in entlegenen Gebieten unternommen werden.

Zu den wirksamen Mitteln zur Vermittlung der Richtlinie gehören Newsletter, Weiterbildungshandbücher, Training, Broschüren, Websites, E-Mails und das Aushängen von Plakaten gegen sexuelle Belästigung an schwarzen Brettern in gemeinsamen Arbeitsbereichen. Die verbale Kommunikation der Richtlinie ist besonders wichtig.

NÜTZLICHE TIPS FÜR ARBEITGEBENDE

- Die Richtlinie über sexuelle Belästigung sollte offiziell auf einer Vollversammlung des Personals vorgestellt werden.
- Die Richtlinie sollte vom Hauptgeschäftsführer oder einem Vertreter der Geschäftsleitung gebilligt werden, wobei zu betonen ist, dass alle Beschäftigten zur Einhaltung der Richtlinie verpflichtet sind.
- Die Richtlinie sollte an alle Beschäftigten verteilt und von ihnen unterzeichnet werden, um zu bestätigen, dass sie sie erhalten und verstanden haben.
- Die Richtlinie sollte auf die Website und das Intranet des Unternehmens gestellt werden.
- Die Richtlinie sollte in die Einführungshandbücher für neue Mitarbeiter*innen aufgenommen werden.
- Die Richtlinie sollte an schwarzen Brettern ausgehängt werden.

Anm.: Übersetzung

Figure 4. Useful tips for employers on communicating the policy. Source: Industrial Relations Committee (2015, see page 9)

3. TRAINING DESIGN PLUS TOOLBOX

Kursgestaltung des Präsenztrainings

Empfehlungen für die Durchführung von Be Aware-Training:

- Um effektive Ergebnisse zu erzielen, empfiehlt das Be Aware-Projekt, das Training nicht mit weniger als 6 und nicht mit mehr als 15 Personen durchzuführen.
- Ort: Es wird vorgeschlagen, die Weiterbildung in einem Raum abzuhalten, in dem Tische und Stühle bewegt werden können, da einige Übungen dies erfordern. Es wird allgemein empfohlen, genügend Platz zum Bewegen im Raum zu haben.
- Technische Ausrüstung: Be Aware Trainingsübungen erfordern einen Projektor für Dias oder Videos, der während des Trainings verwendet wird. Es wird auch dringend empfohlen, Flipcharts oder zumindest Papierblätter im Format A3/A2 und einen Platz zum ständigen Aufhängen davon für die Übungen zu haben.
- Es wird empfohlen, mit der Geschäftsführung/einer anderen Vertretung des Veranstaltungsortes zu besprechen, ob Mittagessen, Snacks oder Getränke bereitgestellt werden können.

Im Be Aware-Projekt wird ein bestimmter Unterrichtsplan als Option und Hauptempfehlung vorgeschlagen, aber es ist dem/der Trainer*in freigestellt, bestimmte Zeiten oder Übungsfolgen zu verschieben oder zu ändern, wenn er/sie dies wünscht.

Kursplan				
Zeitplan	Training	Inhalt	Zeitplan (in Minuten)	Kommentare
TAG 1				
9:00-9:20	Einführung in das Training	1. Spiel, das das Eis bricht, um sich gegenseitig kennenzulernen	20min	“Gegenseitiges Kennenlernen”
9:20-9:40		2. Einführung in den Weiterbildungskurs -und Inhalt	20min	PPT-Präsentation Fragen der Teilnehmer*innen

				Regeln für das Training
9:40-9:50		3. Übung zu den Erwartungen	10min	Jeder Teilnehmende denkt individuell über seine Erwartungen an das Training nach
9:50-10:35	Verständnis von sexueller Belästigung	4. Weltcafé Spiel	45min	Spiel zum Verständnis der wichtigsten Definitionen von sexueller Belästigung
10:35-10:50	PAUSE			
10:50-12:00	Erkennen von sexueller Belästigung und Sensibilisierung	5. Fallstudie "Der/ die Kolleg*in"	70min	Die Teilnehmer*innen werden in das <i>Red Flag System</i> eingeführt und üben das Erkennen von sexueller Belästigung
12:00-13:00	MITTAGSPAUSE			
13:00-13:45	Verstehen der Intervention bei sexueller Belästigung	6. Bewährte Praktiken bei Interventionen gegen sexuelle Belästigung	45min	Analyse von drei Fällen
13:45-14:00	Vorbereitung einer Richtlinie zu sexueller Belästigung	7. Richtlinienempfehlung	15min	PPT-Präsentation
14:00-15:15		8. Vorbereitung der Richtlinie zu sexueller Belästigung einer Organisation	75 min	Teilnehmer*innen werden Richtlinien zur sexuellen Belästigung vorbereiten
15:15-15:30	PAUSE			
15:30-15:55	Organisationslandschaft. Diversität	9. Diversität innerhalb Organisationen	25min	Gruppenspiel, Diskussion
15:55-16:10	Organisationslandschaft. Struktur	10. Weisbord's Modell zum Verständnis von Organisationen	15min	PPT-Präsentation
16:10-17:00		11. Organisationsstruktur definieren	50min	Die Teilnehmer*innen stellen Organisationsstrukturen und mögliche

				Machtverhältnisse innerhalb dieser Strukturen vor
TAG 2				
9:00-9:15	Zusammenfassung von Tag 1	12. Spiel um Tag 1 zusammenzufassen – Quiz	15min	“Kahoot” Quiz
9:15-9:30	Organisationskultur. Wichtigste Definitionen	13. Definition der Organisationskultur, Einführung in die Arten der Organisationskultur	15min	PPT-Präsentation über Komponenten der Organisationskultur, Kulturtypen
9:30-10:30	Organisationskultur und -werte	14. Das „Competing values culture assessment“ (Bewertung der konkurrierenden Wertekultur)	60min	Die Teilnehmer*innen bewerten individuell ihre Organisationskultur und diskutieren anschließend darüber
10:30-10:45	PAUSE			
10:45-12:00	Techniken zur Bewusstseinsbildung in Organisationen	15. Schritte zur Sensibilisierung für sexuelle Belästigung in Organisationen	75min	Gruppen gestalten eine Kampagne zur Sensibilisierung für sexuelle Belästigung
12:00-13:00	MITTAGSPAUSE			
13:00-13:45	Techniken zur Bewusstseinsbildung in Organisationen II	16. Bystander Intervention: 5Ds zum Intervenieren	45min	PPT-Präsentation der 5Ds und Fallstudienanalyse
13:45-14:30	Change Management für Interventionen bei sexueller Belästigung	17. Wie lässt sich die Notwendigkeit von Veränderungen bestimmen?	45min	Gruppenarbeit und Diskussion darüber, wie beurteilt werden kann, ob eine Organisation Veränderungen benötigt.
14:30-14:45	PAUSE			
14:45-15:00	Change Management für Interventionen	18. Change Management Modell	15min	PPT-Präsentation

16:00-16:15	bei sexueller Belästigung II	19. Change Management bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	75min	Üben von Change Management
16:15-16:35	Wissensbewertung	20. Bewertung der im Laufe des Trainingskurses erworbenen Kenntnisse	20min	Die Teilnehmer*innen bewerten einzeln oder in Paaren/Gruppen ihr Wissen, das sie während des Trainingskurses erworben haben (Kahoot-Quiz)
16:35-16:50	Evaluierung, Zusammenfassung des Trainings	Evaluierung des Weiterbildungskurses	15min	Ausfüllen des Evaluierungsbogen (Annex 11. Evaluierung des Präsenztrainings)
16:50-17:00		Übergabe der Zertifikate	10min	Jeder Teilnehmende erhält ein Zertifikat für die Teilnahme am Training.
Gesamt– 16 Stunden				

Kursgestaltung Onlinetraining

Onlinetraining zu BE AWARE trägt wesentlich zur Bekämpfung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bei, insbesondere in Gegenden, die weit von den Einrichtungen der Schulungszentren entfernt sind. Das Onlinetraining gliedert sich in 6 Haupteinheiten (1 Einheit - 50 Minuten) einschließlich allgemeiner Informationen aus der Gesamtweiterbildung.

Nummer der Trainingseinheit	Titel	Inhalt	Dauer
1.	Hintergrundwissen über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.	1.1. Die Ziele dieses Trainings & erwartete Auswirkungen	10min
		1.2. Hauptdefinitionen - Theorie-Input und Quiz	15min
		1.3. Fallstudien zur Sensibilisierung und Identifizierung sexueller Belästigung	25min
2.	Von sexueller Belästigung betroffene Personen und ihr Background	2.1. Von sexueller Belästigung betroffene Menschen und ihr Background - Theorie-Input und Quiz	25min
		2.2. Professionelle Kommunikation mit Menschen, die von sexueller Belästigung betroffen sind - Theorie-Input und Quiz	25min
3.	Wie man im Falle einer Beschwerde sofortige und angemessene Maßnahmen ergreift	3.1. Unterschiedliche Verfahren beim Umgang mit einer Beschwerde	25 min
		3.2. Wie im Falle einer Beschwerde sofort gehandelt werden kann	25 min
4.	Strategien zur Risikosenkung in Bezug auf sexuelle Belästigung	4.1. Strategien zur Verringerung der Gefährdung durch sexuelle Belästigung und Test für Ihre Arbeitsplatzkultur	25min

		4.2. Verringerung der Gefährdung durch sexuelle Belästigung durch besseres Verständnis der Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz - Quiz	25min
5.	Prävention: Einführung eines wirksamen Beschwerdeverfahrens	5.1. Beschwerdeverfahren	25 min
		5.2. Prävention	25 min
6.	Unterstützungslandschaften und weiterführende Hilfe	6.1 Unterstützungslandschaften und wie man an sie herantritt	50 min

Toolbox für Präsenztraining

Übung Nr. 1	Na me	Spiel, das das Eis bricht, um sich gegenseitig kennenzulernen: „Gegenseitiges Kennenlernen“
		Quelle: Office of Human Resources (2018). <i>Diversity & Inclusion Activities</i> . West Virginia University.

Ziel der Übung Um mehr übereinander zu erfahren und bei der Suche nach Gemeinsamkeiten und Unterschieden die Vielfalt akzeptieren.

Beschreibung Diese Übung hilft den Menschen, einander besser kennen zu lernen und sich in der Gruppe integriert und wohl zu fühlen.

Zeitplan 20 Minuten

Ressourcen und Materialien Papierblätter (Größe A2/A3); Stifte

Schritte zur Ausführung der Aufgabe 1. Geben Sie jeder Gruppe ein großes Blatt Papier und Stifte. Lassen Sie sie eine große Blume mit einer Blütenmitte und einer Anzahl von Blütenblättern zeichnen, die der Anzahl der Teilnehmenden in ihrer Gruppe entspricht.

2. Lassen Sie sie durch Diskussionen innerhalb ihrer Gruppe ihre Gemeinsamkeiten finden. Sie sollten die Mitte der Blume mit etwas füllen, das sie alle gemeinsam haben.
3. Jedes Gruppenmitglied sollte dann sein oder ihr Blütenblatt mit etwas ausfüllen, das an ihm oder ihr einzigartig ist - anders als an allen anderen Mitgliedern in seiner/ihrer Gruppe. Die Teilnehmenden sollten darauf hingewiesen werden, dass sie keine physischen Attribute wie Haarfarbe, Gewicht usw. verwenden können. Dies ermutigt sie zu aussagekräftigeren Diskussionen mit ihren Gruppenmitgliedern. Ermutigen Sie sie dazu, in ihren Ideen und Zeichnungen kreativ zu sein.
4. Reflektion: Bitten Sie die Kleingruppen, ihre Blume mit allen zu teilen:
 - Sie sollten Gemeinsamkeiten und Unterschiede diskutieren
 - Ob es für sie einfach oder schwierig war, Ähnlichkeiten zu finden
 - Diskutieren Sie, wie wichtig es ist, mit anderen zu sprechen, und welchen Wert es hat, sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede zu finden.

Übung Nr. 2 Name Einführung in den Weiterbildungskurs -und Inhalt

Ziel der Übung Um die Weiterbildungsstruktur vorzustellen und die Regeln für einen effektiven Lernprozess.

Beschreibung Es ist wichtig, die Weiterbildungsstruktur zu Beginn zu klären, damit die Teilnehmenden eine klare Vorstellung von der Durchführung von Training, Pausen, Regeln usw. haben.

Zeitplan 20 Minuten

Ressourcen und Materialien PPT-Präsentation; Flipchart/Papierblätter mit den Regeln für das Training

Schritte zur Ausführung der Aufgabe

1. Öffnen Sie die PPT-Präsentation
2. Führen Sie die Teilnehmer*innen anhand der Folien in den Weiterbildungskurs ein - stellen Sie die Weiterbildungsinhalte und -struktur vor (Folie 2).
3. Ermutigen Sie die Teilnehmenden, Fragen zu stellen oder Vorschläge zum Training zu machen.
4. Zeigen Sie den Teilnehmenden ein Flipchart oder ein Poster, auf dem Sie bereits die folgenden Regeln für das Training notiert haben:
 - Pünktlichkeit: Kommen Sie pünktlich zu jeder Sitzung.
 - Respektieren Sie andere: Unterbrechen Sie nicht, wenn eine andere Person das Wort ergreift.
 - Die Teilnahme: Geben Sie jedem die Chance, einen Beitrag zu leisten, und ermutigen Sie andere, dies zu tun. Jeder muss sich frei fühlen, Meinungen und Bedenken zu äußern.
 - Keine Störungen: Vermeiden Sie es, während der Workshops Mobiltelefone zu benutzen, es sei denn, es ist durch die Aufgabe erforderlich.
 - Stellen Sie Fragen: Sie werden viel mehr davon haben, wenn Sie fragen und sich aktiv beteiligen.
 - Geben Sie Ihr ehrliches Feedback ab: Konstruktive Kritik wird geschätzt und ist der einzige Weg, wie wir uns verbessern können.

Übung Nr. 3 **Name** Übung zu den Erwartungen

Ziel der Übung Zu bestimmen und zu diskutieren, was die Erwartungen der einzelnen Teilnehmenden sind.

Bechreibung Um einen effizienten Weiterbildungskurs zu haben, wird empfohlen, die Erwartungen der Teilnehmer*innen zu besprechen und zu erörtern, was ihre gewünschten Ziele sind, so dass sich das Training auch auf diese Erwartungen konzentrieren und für den Ausbildenden ein hilfreiches Werkzeug bei der Analyse bestimmter Themen sein kann. Es ist hilfreich, Ihre Erwartungen an das Training zu formulieren, damit Sie zielgerichtet arbeiten können und beurteilen können, ob das Training nach dem Kurs die gewünschten Ergebnisse gebracht hat.

Zeitplan 10 Minuten

Ressourcen und Materialien Haftnotizen oder Karteikarten; Stifte; Flipchart oder eine andere Oberfläche, auf die die Haftnotizen/ Karteikarten gelegt werden

Schritte zur Ausführung der Aufgabe

1. Geben Sie jedem Teilnehmenden einen Stift und eine Haftnotiz/eine Karteikarte.
2. Erklären Sie, dass es wichtig ist, die eigenen Erwartungen zu verstehen, und besprechen Sie die gewünschten Ergebnisse, damit das Training effizienter durchgeführt werden kann. Bitten Sie jeden Teilnehmenden, über seine/ihre Erwartungen an diesen Weiterbildungskurs nachzudenken und diese Erwartungen in wenigen Worten oder Sätzen aufzuschreiben. Bitten Sie sie, individuell zu denken und sich auf ihre eigenen Ideen zu konzentrieren und dies niederzuschreiben.
3. Bitten Sie jeden Teilnehmenden nacheinander, seine/ihre Erwartungshaltungen laut vorzulesen und dann das Papier auf das Flipchart/eine andere Fläche zu kleben.

Übung Nr. 4 **Name** Weltcafé Spiel

Quelle: <http://www.theworldcafe.com/>

Ziel der Übung Ziel dieser Übung ist es, dass die Teilnehmenden verstehen, wie sexuelle Belästigung aus verschiedenen Perspektiven aussieht.

Beschreibung Einzelpersonen teilen ihre Gedanken, Einsichten und Kenntnisse eher dann, wenn sie sich wohl fühlen, wie wenn sie z. B. an einem Tisch in ihrem Lieblingscafé sitzen. Um in der Trainingsumgebung ein Weltcafé einzurichten, teilen Sie die Teilnehmenden in kleine Gruppen auf und lassen Sie sich an den Arbeitsstationen versammeln. Platzieren Sie Stifte und Papier an jeder Station, damit die Gruppen ihre Gedanken aufschreiben und sich darüber austauschen können, auf welche Weise sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorkommen kann. Sobald jeder in der Gruppe die Möglichkeit hatte, einen Beitrag zu leisten, lassen Sie die Gruppen die Stationen wechseln und sich ansehen, was andere Gruppen aufgeschrieben haben.

Zeitplan 45 Minuten

Ressourcen und Materielien Tische; Stifte; Papierblätter

**Schritte zur
Ausführung
der Aufgabe**

1. Bereiten Sie drei Tische oder drei verschiedene Bereiche/Gesprächsrunden vor und legen Sie Stifte und leere Papierblätter oder Karteikarten auf jeden Tisch/jeden Bereich.
2. Drucken Sie drei Fragen aus und platzieren Sie sie in der Mitte von jedem Tisch/jedem Bereich (eine Frage pro Tisch). Die Fragen beinhalten Folgendes:
 - Wie definiert man sexuelle Belästigung? (auch Beispiele dafür, was sexuelle Belästigung ist; was nicht unter sexueller Belästigung zu verstehen ist)
 - Denken Sie an drei Beispiele für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Achten Sie darauf, genaue Angaben zu machen.
 - Warum ist sexuelle Belästigung ein Problem? (denken Sie an die Auswirkungen auf die betroffene Person, den Arbeitsplatz usw.)
3. Teilen Sie die Teilnehmenden in drei Gruppen ein. Erklären Sie ihnen das Konzept dieser Übung und was geschehen wird. Sie können sagen:

Wir werden uns jeden Tisch/Bereich als einen anderen zwanglosen Ort vorstellen, an dem Sie drei verschiedene Themen diskutieren sollen. Schreiben, kritzeln und zeichnen Sie die wichtigsten Ideen auf Papierblätter oder Karteikarten. Nach 10 Minuten werden Sie gebeten, Ihren Tisch zu wechseln, mit Ausnahme einer Person - sie wird als Moderator übrigbleiben und Ideen jeder Gruppe sammeln. Sie können den Moderator selbst wählen. Dieser Prozess geht so lange weiter, bis jede Gruppe an jedem Tisch gewesen ist. Danach werden wir eine Gruppendiskussion über die wichtigsten Ergebnisse und Ideen führen.

4. Schicken Sie jede Gruppe zu einem Tisch/Bereich und bitten Sie sie, sich ihre Hauptfrage auf dem Blatt Papier in der Mitte des Tisches/Bereichs anzusehen. Bitten Sie sie, eine Person zu wählen, die "der Moderator" ist und am selben Tisch/Bereich bleibt. Lassen Sie die Teilnehmenden eine offene Diskussion über die Frage von 10 Minuten oder weniger führen, wenn sie früher fertig sind.
5. Bitten Sie nach Abschluss der ersten Gesprächsrunde eine Person, als Moderator am Tisch zu bleiben, während die anderen als "Reisende" fungieren.
6. Bitten Sie den Tischmoderator, die neuen Gäste willkommen zu heißen und eine Diskussion über dasselbe Thema zu führen und die wichtigsten Ideen zu notieren. Wiederholen Sie dies dreimal, bis jede Gruppe an jedem Tisch/Gebiet gewesen ist.

7. Leiten Sie nach drei Gesprächsrunden eine Phase des Austauschs ein, in der Sie Entdeckungen und Einsichten in einem Gespräch mit der ganzen Gruppe austauschen. Bitten Sie die Moderatoren, die Hauptideen und Ergebnisse der zusammengefassten Diskussionen von ihrem Tisch/Bereich aus zu präsentieren.

Übung Nr. 5

Name

Fallstudie "Der/ die Kolleg*in"

Quelle: Hassan, S., Sanchez-Lambert, J. *It's not that grey. How to identify the grey area — a practical guide for the twilight zone of sexual harassment.* (2019).

Ziel der Übung

Die Erkennung von sexueller Belästigung zu üben und die Teilnehmenden bei der Analyse eines Falls von sexueller Belästigung für dieses Thema zu sensibilisieren.

Beschreibung

Die Teilnehmer*innen lesen ein Fallbeispiel aus dem wirklichen Leben über sexuelle Belästigung. Die Geschichten haben allerdings kein Ende. Das liegt daran, dass von ihnen erwartet wird, dass sie die Erkennung von Belästigung im Anfangsstadium üben. S. Hassan und Sanchez-Lambert J. schlugen ein Red-Flag-System vor, das vor sexueller Belästigung warnt. Die Teilnehmenden werden versuchen, die Zeichen des Red Flag System in dem vorgesehenen Fall zu finden, um ihr Bewusstsein zu schärfen.

Zeitplan

70 Minuten

Ressourcen und Materialien

Handouts mit der Beschreibung des Red-Flag-Systems und dem Fall "Der/die Kolleg*in"; rote Stifte

Schritte zur Ausführung der Übung

1. Geben Sie jedem Teilnehmenden die Beschreibung des Red-Flag-Systems (Annex 2) und bitten Sie ihn/sie, diese selbst zu lesen.
2. Stellen Sie den Teilnehmenden das Red-Flag-System vor und wie wichtig es ist, sexuelle Belästigung so bald wie möglich zu erkennen. Sie können die gegebene Beschreibung des Red-Flag-Systems diskutieren und die Teilnehmenden auffordern, Beispiele dafür zu geben, wie jeder einzelne Faktor veranschaulicht werden könnte, und sie fragen, ob sie eigene Beispiele haben.
3. Geben Sie jedem Teilnehmenden eine Kopie des Falls "Der/die Kolleg*in" (Annex 3) und einen roten Stift.
4. Bitten Sie jeden Teilnehmenden, den Fall zu lesen. Sie müssen Anzeichen von sexueller Belästigung oder Aspekte markieren, die auf eine mögliche sexuelle Belästigung hinweisen würden. Sie können die angegebenen Unterstreichungen als Beispiel für das Red-Flag-System verwenden oder ihre eigenen Gesichtspunkte notieren.

5. Diskutieren Sie in einem Gruppengespräch, was jeder Teilnehmer markiert hat, und stellen Sie fest, wie viele Personen das gleiche bemerkt haben.

Übung Nr. 6 **Name** Bewährte Praktiken bei Interventionen gegen sexuelle Belästigung

Ziel der Übung Die Teilnehmenden mit bewährten Praktiken im Umgang mit sexueller Belästigung in Organisationen vertraut zu machen.

Beschreibung Diese Übung liefert Beispiele dafür, wie andere Organisationen mit sexueller Belästigung umgegangen sind, und zeigt drei verschiedene Fälle auf. Die Teilnehmenden sollen die Fälle lesen und darüber diskutieren, was getan wurde, ob diese Maßnahmen angemessen sind, was anders hätte gemacht werden können und welche Maßnahmen aus den Fällen übernommen und angewendet werden könnten, um mit sexueller Belästigung in ihren eigenen Organisationen umzugehen.

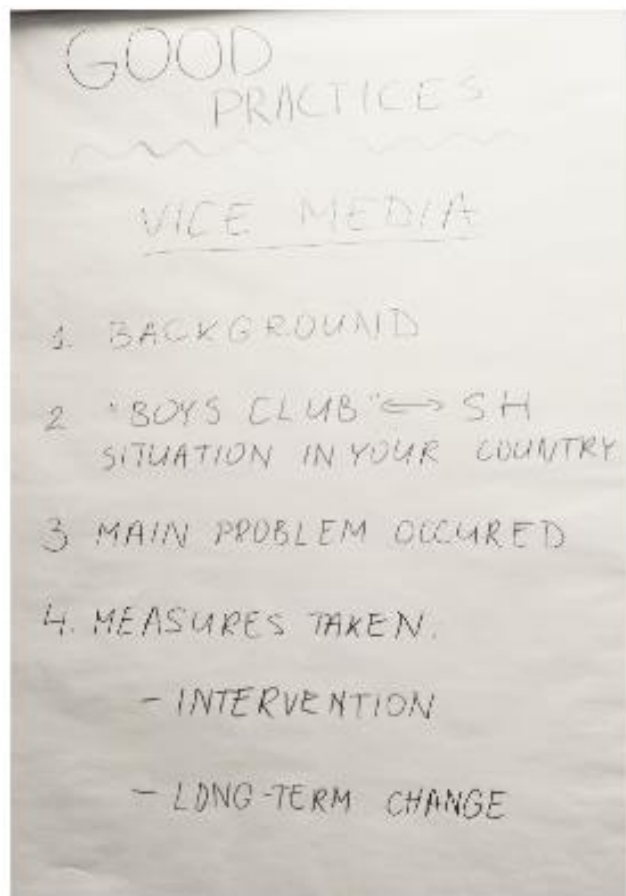
Zeitplan 45 Minuten

Ressourcen und Materialien Ausgedruckte Handouts mit drei Beispielen für bewährte Praktiken; Flipcharts oder Papierblätter

Schritte zur Ausführung der Aufgabe

1. Verteilen Sie das " Good practice No.1". (Annex 4) Handout an jeden Teilnehmenden und bitten Sie sie, es einzeln zu lesen.
2. Schreiben Sie die folgenden Fragen auf ein Flipchart:
 - Welche Umstände könnten in diesem Unternehmen zu sexueller Belästigung führen? Was ist der Hintergrund der Situation?
 - Welche Maßnahmen wurden zur Reduzierung und Beseitigung von sexueller Belästigung vorgeschlagen? Und wie wurden sie umgesetzt?
 - Welche langfristigen Interventionsmaßnahmen spiegeln sich in diesem Fall wider?
3. Wenn alle den Fall gelesen haben, eröffnen Sie eine Gruppendiskussion, indem Sie über jede geschriebene Frage sprechen. Schreiben Sie Antwortvorschläge oder Schlagwörter unter die Fragen auf dem Flipchart.
4. Verteilen Sie das Handout " Good practice No.2 " (Annex 5) an jeden Teilnehmenden und bitten Sie ihn/sie, es selbst zu lesen.
5. Schreiben Sie die folgenden Fragen auf ein anderes Flipchart/ Papierbogen:
 - Welche Umstände könnten in diesem Unternehmen zu sexueller Belästigung führen? Was ist der Hintergrund der Situation?

- Was bedeutet Ihrer Meinung nach "Boys-Club" (Männerclub)? Inwiefern ist er für sexuelle Belästigung relevant? Gibt es ihn in Ihrer Organisation/anderen Organisationen, die Sie kennen?
 - Was war das Hauptproblem, das aufgetreten ist?
 - Welche Maßnahmen wurden zur Intervention und für langfristige Veränderungen ergriffen?
6. Wenn alle den Fall gelesen haben, eröffnen Sie eine Gruppendiskussion, indem Sie über jede aufgeschriebene Frage sprechen. Schreiben Sie Antwortvorschläge oder Schlagwörter unter die Fragen.
 7. Verteilen Sie das Handout " Good practice No.3 " (Annex 6) an jeden Teilnehmer und bitten Sie ihn/sie, es selbst zu lesen.
 8. Schreiben Sie die folgenden Fragen auf ein anderes Flipchart/Papierbogen:
 - Wie hat der Wandel in diesem Unternehmen begonnen?
 - Welche Maßnahmen hat Google ergriffen, um auf das Problem der sexuellen Belästigung zu reagieren und damit umzugehen?
 - Könnten andere Unternehmen einige der Maßnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung übernehmen?
 9. Wenn alle den Fall gelesen haben, eröffnen Sie eine Gruppendiskussion, indem Sie über jede aufgeschriebene Frage sprechen. Schreiben Sie Antwortvorschläge oder Schlagwörter unter die Fragen.
 10. Schließen Sie die Übung ab, indem Sie kurz die von anderen Organisationen ergriffenen Maßnahmen und die von den Teilnehmenden vorgeschlagenen Bemerkungen überprüfen.



Übung Nr. 7 **Name** Richtlinienempfehlungen

Ziel der Übung Empfehlungen für die Ausarbeitung einer Richtlinie zur sexuellen Belästigung für die Organisation vorzulegen

Beschreibung Die Teilnehmenden werden mit den wichtigsten Aspekten zur Vorbereitung einer Richtlinie zu sexueller Belästigung vertraut gemacht.

Zeitplan 15 Minuten

Ressourcen und Materialien PPT-Präsentation

Schritte zur Ausführung der Aufgabe 1. Öffnen Sie die PPT-Präsentation. Präsentieren Sie die Hauptempfehlungen zur Erstellung und Verbreitung der Richtlinie über sexuelle Belästigung in einer Organisation (Folie 3 und 4).

Übung Nr. 8 Name Vorbereitung der Richtlinie zu sexueller Belästigung einer Organisation

Ziel der Übung Das Erstellen von Richtlinien zu sexueller Belästigung zu üben und wichtige Bestandteile der Richtlinie anzuerkennen.

Beschreibung Es ist wichtig, eine Grundlage zu haben, um Beschäftigte vor Diskriminierung zu schützen. Eine Richtlinie zur sexuellen Belästigung kann als Instrument dafür dienen. Nicht alle Arbeitsplätze verfügen über Richtlinien zur sexuellen Belästigung, daher sollte der/die Be Aware Mentor*in im Hinterkopf behalten, was diese Richtlinie darstellen soll und wie sie gestaltet werden könnte.

Zeitplan 75 Minuten

Ressourcen und Materialien Ausgedruckte ILO-Richtlinie über sexuelle Belästigung (Annex 1); Bestandteile der Richtlinie über sexuelle Belästigung (Annex 7); Papierblätter; Stifte

Schritte zur Ausführung der Aufgabe

1. Teilen Sie die Teilnehmenden in zwei/drei Gruppen ein. Sagen Sie ihnen, dass sie die Erstellung einer Richtlinie zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz üben werden. Sie können eine bestimmte Organisation wählen oder an eine allgemeine imaginäre Organisation denken.
2. Stellen Sie jeder Gruppe Papierbögen, Stifte und Bestandteile für eine Richtlinie über sexuelle Belästigung (Annex 7) zur Verfügung und bitten Sie sie, eine eigene Richtlinie gemäß diesen vorgeschlagenen Bestandteilen zu erstellen und, falls gewünscht, weitere hinzuzufügen.
3. Nachdem die Teilnehmer*innen fertig sind, bitten Sie jede Gruppe, ihre Richtlinien zu präsentieren, bitten Sie die anderen Teilnehmer*innen um Reflektionen und Kommentare.
4. Geben Sie jedem Teilnehmenden ein Beispiel für die Richtlinie der ILO zu sexueller Belästigung (Annex 1) mit Kommentaren und Anmerkungen, wie die Unternehmenspolitik als zusätzliches Material für das Arbeiten in ihren eigenen Organisationen gestaltet werden kann. Diskutieren Sie darüber, was sie zu ihrer soeben erstellten Richtlinie aus der ILO-Richtlinie hinzufügen könnten.
5. Diskutieren Sie zusammenfassend, wie eine Richtlinie überprüft werden sollte: Welche Komponenten sind am wichtigsten, wann müsste man die Richtlinie ändern, haben sie

solche Richtlinien in ihrem Unternehmen (wenn ja - bestehen sie aus den gleichen Informationen, haben sie etwas Neues gefunden oder etwas, das sie gerne in ihrer Richtlinie ändern würden? Wenn nein - ist es klarer, wie man eine Richtlinie zu sexueller Belästigung erstellt, welche Informationen sollte man einbeziehen?)

Übung Nr. 9 **Name** Diversität innerhalb von Organisationen

Ziel der Übung Sich der Diversität als Bestandteil zur Förderung der Inklusion und des Bewusstseins für Unterschiede zwischen Menschen bewusst zu sein

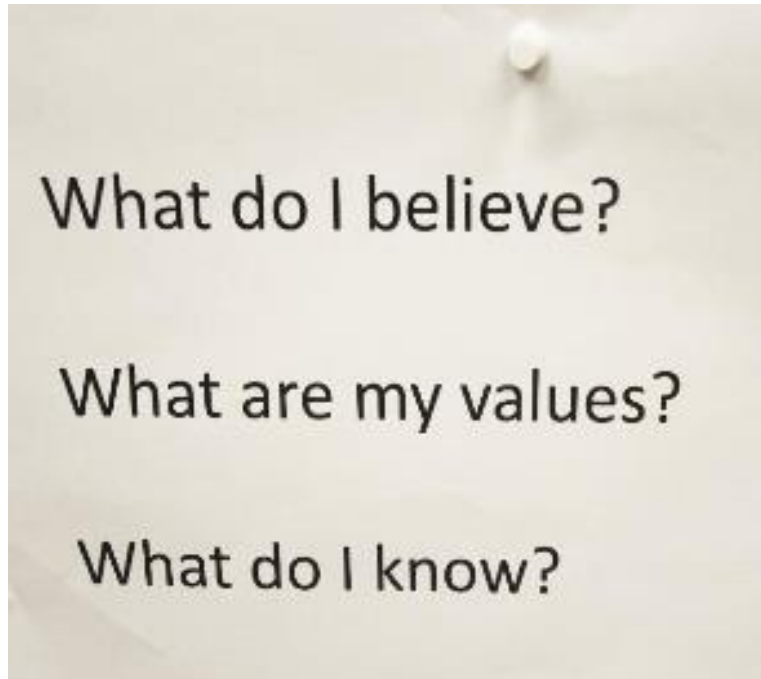
Beschreibung Diese Übung ermutigt dazu, über Vielfalt nachzudenken und sie als ein Element der Inklusion zu akzeptieren, das wesentlich ist, damit ein Arbeitsplatz frei von Diskriminierung und Belästigung ist.

Zeitplan 25 Minuten

Ressourcen und Materialien Karteikarten mit verschiedenen Merkmalen einer Person; ausgedrucktes Papier mit den Fragen: Was glaube ich? Was sind meine Werte? Was weiß ich?

- Schritte zur Ausführung der Aufgabe**
1. Bereiten Sie Karteikarten vor, auf denen Kategorien von Merkmalen stehen, und legen Sie sie in einer Reihe auf den Boden. Zur Vorbereitung - schreiben Sie für jede Karte eine Kategorie wie folgt: Ernährungsgewohnheiten; Beruf; Ausbildung; Alter; Wohnort; Sprache(n); oder andere Kategorien, die für Ihren kulturellen Kontext geeignet sind.
 2. Bereiten Sie Karteikarten vor, die für jede Kategorie ein Merkmal benennen. Schreiben Sie zwei Eigenschaften (eine auf jede Seite der Karte) als beispielsweise die folgenden Paare: ist Veganer/nicht Veganer; Soldat/Buchhalter; hat einen Dokortitel/sekundäre Ausbildung; 62/38; Dorf/Stadt; spricht eine Sprache/Spricht mehr als eine Sprache; usw.
 3. Geben Sie jedem Teilnehmenden eine Karte mit Eigenschaften auf beiden Seiten und bitten Sie ihn/sie, selbst zu entscheiden, zu welcher Kategorie die Eigenschaft gehört und welche Seite er/sie auf den Boden legen möchte. Warten Sie, bis jeder der Teilnehmenden Karteikarten neben die Kategorien mit den von ihm/ihr gewählten Eigenschaften legt.
 4. Bitten Sie die Teilnehmenden, sich eine Person vorzustellen, die sie alle gerade gebildet haben. Legen Sie das ausgedruckte Papier mit den Fragen neben die Karteikarten und stellen Sie die drei Fragen zu dieser imaginären Person.
 5. Nach der Diskussion fangen Sie an, die Eigenschaftskarten umzudrehen, und fragen, was sich ändert, wenn die Person z.B. von Veganer/in zu Nicht-Veganer/in oder von 62 Jahren zu 38 Jahren wechselt, usw.

6. Diskutieren Sie, wie sich das Bild eines Menschen verändert, wenn man seine Merkmale umdreht. Diskutieren Sie: ist es schwierig, Vielfalt zu akzeptieren, und warum ist sie an den Arbeitsplätzen wichtig?



Übung Nr. 10 **Name** Weisbord's Modell zum Verständnis von Organisationen

Ziel der Übung	Das Six-Box-Modell von Weisbord als ein Instrument zur Analyse von Organisationen und zur Identifizierung ihrer potenziellen Problemquellen vorzustellen.
Beschreibung	Die Teilnehmenden werden in das Six-Box-Modell eingeführt, um zu erfahren, wie es zur Identifizierung oder Lösung eines Problems der sexuellen Belästigung in der Organisation angewendet werden könnte.
Zeitplan	15 Minuten
Ressourcen und Materialien	PPT-Präsentation
Schritte zur Ausführung der Aufgabe	1. Öffnen Sie die PPT-Präsentation und führen Sie die Teilnehmer*innen in das Six-Box-Modell von Weisbord ein (Folie 5 und 6). 2. Regen Sie die Teilnehmenden dazu an, darüber nachzudenken, wie die vorgeschlagenen Kästchen für die Bekämpfung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nützlich sein können.

Übung Nr. 11 **Name** Organisationsstruktur definieren

Ziel der Übung Organisationsstrukturen im Hinblick auf Machtverhältnisse analysieren

Beschreibung Die Teilnehmer*innen sollen an zwei Organisationen denken: eine Profit-Organisation und eine öffentliche Organisation. Sie visualisieren ihre Strukturen und Vorstellungen über Machtverhältnisse und wie sexuelle Belästigung in jeder Struktur bekämpft werden sollte.

Zeitplan 50 Minuten

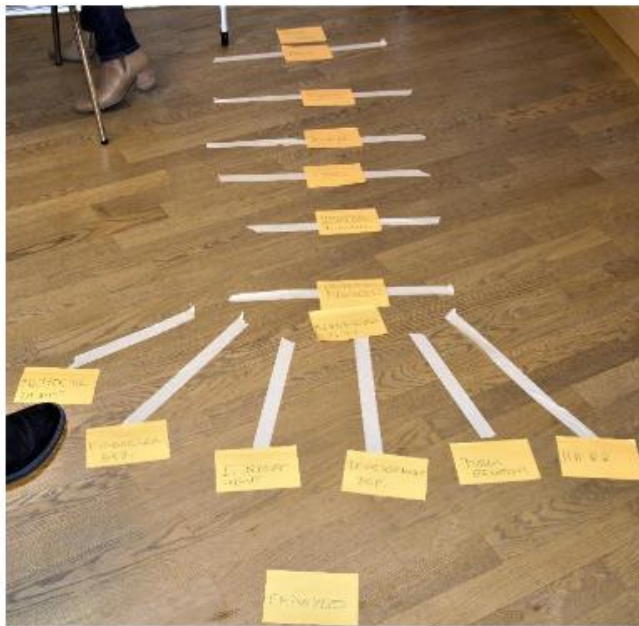
Ressourcen und Materialien Karteikarten oder Haftnotizen; Klebeband; Stifte; Flipchart

Schritte zur Ausführung der Aufgabe

1. Teilen Sie die Teilnehmer*innen in zwei Gruppen ein. Sagen Sie, dass eine Gruppe an einer imaginären öffentlichen Organisation und eine andere an einer Profit-Organisation arbeiten wird.
2. Bitten Sie die Gruppen zunächst, die Struktur des jeweiligen Organisationstyps zu schaffen und jede Abteilung/Team/Boss/etc. auf einen Zettel oder eine Karteikarte zu kleben. Bitten Sie die Teilnehmer*innen, Klebeband zwischen die Segmente zu kleben, die Abhängigkeiten haben, so dass sichtbar wird, wie die Struktur der Organisation aussieht. Dies könnte auf dem Boden geschehen, so dass alle Abhängigkeiten klar erkennbar sind.
3. Bitten Sie die Gruppen, darüber nachzudenken, wie sexuelle Belästigung in einer solchen Struktur vor sich geht und Pfeile auf die Klebebänder zu zeichnen oder Kommentare auf ein separates Papier zu schreiben, wie sexuelle Belästigung in einer solchen Organisation angegangen werden sollte (wer sollte verantwortlich sein, wer ist am ehesten bereit, Veränderungen durchzuführen, von wem hängen Veränderungen am meisten ab usw.). Bitten Sie sie, über klare Schritte nachzudenken, wie in einer solchen Struktur mit sexueller Belästigung umgegangen werden sollte.
4. Bitten Sie die Gruppen, für eine Weile die Plätze zu tauschen und die Struktur der jeweils anderen Gruppe zu analysieren. Bitten Sie jede Gruppe zu sagen, ob klar ist, welche Schritte zur Verringerung der sexuellen Belästigung vorgeschlagen werden. Sie sollen die

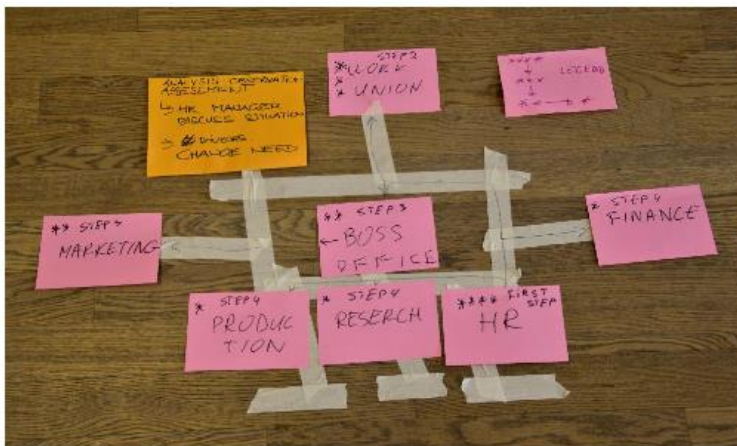
Schritte oder den vorgeschlagenen Ansatz zur Beseitigung sexueller Belästigung erraten und dann jede Gruppe ihre wirklichen Vorstellungen mitteilen lassen und ob die ratende Gruppe richtig lag.

5. Führen Sie eine zusammenfassende Diskussion, um zu wiederholen, inwiefern unterschiedliche Strukturen unterschiedliche Ansätze zur Verringerung der sexuellen Belästigung benötigen könnten.



Public Administration

- Structure of a public administration
- Stages how you go through
- like a pyramid
- a lot of lines under the political system
- steps for change
- you need to start from the top to get to your results
- Can the change be initiated by the bottom?
- Aim: how a public administration works



PROFIT ORGANIZATION

- They creating a table in order to proceed with s.h. @ workplace
- way of communication
- there is a legend
- different structure formal <=> informal
- way how to apply for a job
- how to make a company successfully
- Steps -> Strategy
- Benefits -> 'Incentives'
- Stakeholders

Übung Nr. 12 **Name** Spiel um Tag 1 zusammenzufassen – Quiz

Ziel der Übung Um Tag 1 des Trainings zusammenzufassen und darüber zu reflektieren

Beschreibung Die Teilnehmer*innen spielen ein interaktives Online-Quiz, "Kahoot", mit Fragen aus Theorie und Praxis vom ersten Trainingstag.

Zeitplan 15 Minuten

Ressourcen und Materialien Projektor, Internetzugang, Smartphones, vorbereitetes "Kahoot"-Quiz

Schritte zur Ausführung der Aufgabe

1. Bereiten Sie ein "Kahoot-Quiz" unter www.kahoot.com vor. Fügen Sie die folgenden Fragen und Antworten ein:
 1. Sexuelle Belästigung ist...
 - Eine Art von Belästigungstechnik mit expliziten oder impliziten sexuellen Untertönen (Richtige Antwort)
 - Unerwünschtes Sexualverhalten (Richtige Antwort)
 - Eine Folge der unangemessenen Kleidung von Frauen
 - Eine Art von Belästigungstechnik, die nur zwischen dem Arbeitgeber/Vorgesetzten und dem Arbeitnehmer anzutreffen ist.
 2. Sexuelle Belästigung kann an jedem Ort, an jeder Person vorkommen
 - Richtig (Richtige Antwort)
 - Falsch
 3. Richtlinien zur sexuellen Belästigung... (2 Antworten)
 - definieren, welches Verhalten angemessen ist und welches nicht. (Richtige Antwort)
 - sollten Disziplinarregeln gegen den Belästiger festlegen. (Richtige Antwort)
 - müssen jeder Person in der Organisation mitgeteilt werden.
 - sind universell und für jede Organisation identisch.
 4. Eine Richtlinie zur sexuellen Belästigung sollte Disziplinarvorschriften gegen den Belästiger enthalten
 - Richtig (Richtige Antwort)
 - Falsch
 5. Vielfalt dient nicht dazu, Diskriminierung oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu reduzieren.

- Richtig
- Falsch (Richtige Antwort)

6. Wenn wir nach einer Fehlerquelle in der Organisation suchen, sollten wir beides betrachten - ein formales und System

- Die Teilnehmer sollten Folgendes eingeben: informelles.

2. Bitten Sie die Teilnehmenden, ihre Smartphones vorzubereiten der teilen Sie sie in Paare/Gruppen ein, falls einige von ihnen kein Smartphone besitzen.

3. Spielen Sie das Spiel so, wie es auf der Website angegeben ist.

Übung Nr. 13 **Name** Definition der Organisationskultur, Einführung in die Arten der Organisationskultur

Ziel der Übung Kenntnisse über Organisationskultur gewinnen

Beschreibung Die Teilnehmer*innen erhalten eine Einführung in die Organisationskultur und erfahren, was sie ist und warum sie für die Prävention von sexueller Belästigung und die Beseitigung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wichtig ist.

Zeitplan 15 Minuten

Ressourcen und Materialien PPT-Präsentation

Schritte zur Ausführung der Aufgabe

1. Zeigen Sie den Teilnehmenden ein Video über Organisationskultur:
<https://www.youtube.com/watch?v=2aiJY4xfeZc>
2. Öffnen Sie die PPT-Präsentation und stellen Sie das Material zur Organisationskultur vor (Folie 7, 8, 9, 10, 11).
3. Diskutieren Sie, ob die Teilnehmenden mit den vorgestellten (oder anderen) Arten der Organisationskultur vertraut sind.

Übung Nr. 14 **Name** Das „Competing values culture assessment“ (Bewertung der konkurrierenden Wertekultur)

Quelle: Kim S. Cameron and Robert E. Quinn. *The Competing Values Culture Assessment A Tool from the Competing Values Product Line.*

Ziel der Übung Analyse der Organisationskultur und ihrer Bedeutung für die Verringerung der sexuellen Belästigung

Beschreibung Die Teilnehmer*innen beurteilen individuell ihre Organisationskultur und diskutieren anschließend unter anderem, wie sexuelle Belästigung in den vorgeschlagenen Kulturtypen angegangen werden könnte.

Zeitplan 60 Minuten

Ressourcen und Materialien ausgedruckte „Competing values culture assessment“-Bewertung; Stifte

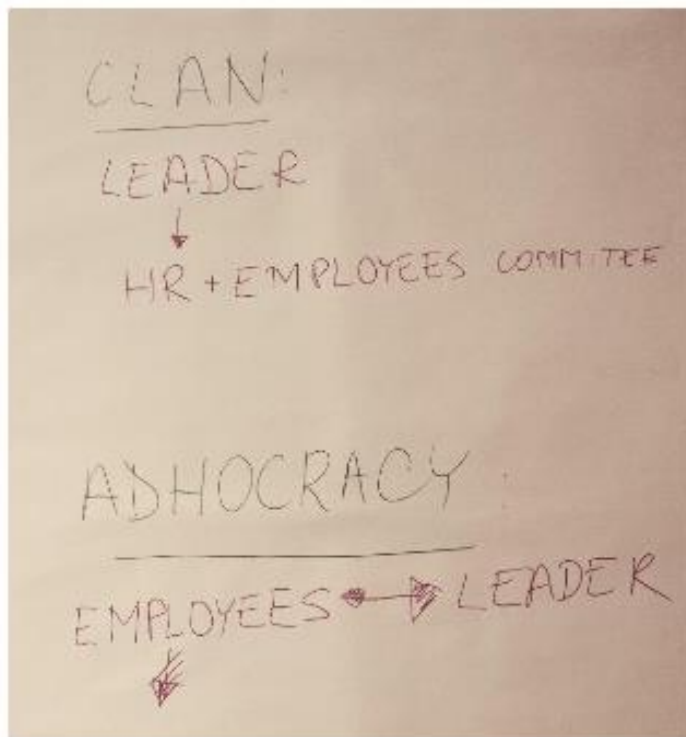
Schritte zur Ausführung der Aufgabe

1. Geben Sie jedem Teilnehmenden einen ausgedruckten Test (Annex 8) und einen Stift.
2. Erklären Sie die Anweisungen des Tests und bitten Sie sie, den Test individuell auszufüllen und dabei an ihre eigene Organisationskultur zu denken. Die Anweisungen lauten wie folgt:

Sie werden mit sechs Hauptfragen arbeiten, bei denen es darum geht, herauszufinden, wie Sie Ihre Organisation im Moment erleben und wie sie Ihrer Meinung nach in Zukunft sein sollte, wenn sie ihre höchsten Ziele erreichen will. In der Befragung bezieht sich "die Organisation" auf die von Ihrem Chef geführte Organisation (oder die Organisation, die Sie leiten).

Jede der Aussagen sollte bewertet werden, indem 100 Punkte zwischen den Alternativen A, B, C und D aufgeteilt werden, je nachdem, wie ähnlich die Beschreibung Ihrer Firma ist. (100 würde eine große Ähnlichkeit anzeigen und 0 würde überhaupt keine Ähnlichkeit anzeigen). Die Gesamtpunktzahl für jede Frage muss 100 betragen. Bei der Bewertung wird diese Methode verwendet, um besser zu veranschaulichen, dass eine Annäherung an ein Profil auch eine Entfernung von seinem Gegenteil erfordert. Mit anderen Worten, sie zeigt die inhärenten Kompromisse auf, die jeder Herangehensweise an kulturelle Veränderungen innewohnen.

3. Nachdem die Teilnehmer*innen es ausgefüllt haben, bitten Sie sie, ihre Ergebnisse zu ermitteln und die Punkte visuell zu zeichnen, so wie es am Ende des Tests gemacht wird.
4. Besprechen Sie, ob die Teilnehmer*innen etwas Neues über ihre Organisationen erfahren haben, welche Erkenntnisse sie gewonnen haben usw.
5. Öffnen Sie die PPT-Präsentation über Organisationskultur (Folie 9, 10, 11) mit Kulturtypen und eröffnen Sie eine Diskussion im Hinblick auf sexuelle Belästigung.
6. Bitten Sie jede Person darüber nachzudenken, ob es in jeder Kulturart Vorfälle sexueller Belästigung gäbe, wie anfällig sie für Veränderungen wäre und welche Maßnahmen bei dieser Art von Belästigung am wirksamsten wären. Sie können diese Fragen stellen:
 - Würde sich dieser Typ leicht an Veränderungen anpassen? Argumentieren Sie Ihre Antwort.
 - Welche Maßnahmen wären bei diesem Typ am wirksamsten, wenn Sie sexuelle Belästigung stoppen oder verhindern wollen?



Übung Nr. 15 **Name** Schritte zur Sensibilisierung für sexuelle Belästigung in Organisationen

Ziel der Übung Zu üben und Wissen darüber auszutauschen, wie das Bewusstsein für sexuelle Belästigung in der Organisation geschärft werden könnte.

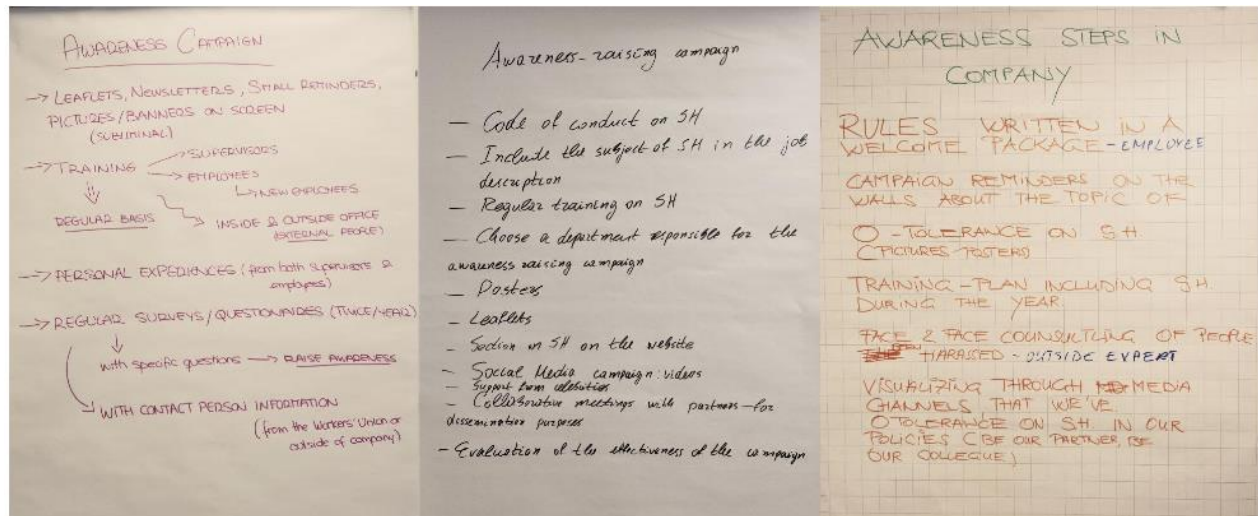
Beschreibung Die Teilnehmer*innen werden Kampagnen mit klaren Schritten erstellen, wie das Bewusstsein für sexuelle Belästigung in jeder Organisation geschärft werden könnte und welche allgemeinen Prinzipien/Schritte unternommen werden könnten. Diese Übung soll helfen, das Wissen über sexuelle Belästigung aus früheren Aktivitäten neu zu überdenken und in der Praxis anzuwenden.

Zeitplan 75 Minuten

Ressourcen und Materialien Papierblätter (A2) oder Flipcharts; Stifte; Marker

Schritte zur Ausführung der Aufgabe

1. Teilen Sie die Teilnehmer*innen in Gruppen von 2-3 Personen auf.
2. Geben Sie jeder Gruppe die benötigten Materialien (Papier/Flipcharts und Stifte, Marker)
3. Bitten Sie die Teilnehmer*innen, über konkrete Schritte für eine Kampagne nachzudenken, die das Bewusstsein für sexuelle Belästigung in einer Organisation schärfen würde. Es gibt keine vorgeschriebene Anzahl von Schritten, die Teilnehmer*innen entscheiden selbst darüber. Es ist nicht notwendig, über eine bestimmte Organisation nachzudenken, aber Gruppen können diese Option wählen und eine Kampagne für ihre Organisation oder für die ihnen bekannte Organisation erstellen.
4. Bitten Sie jede Gruppe, ihre Kampagne vorzustellen, und ermutigen Sie andere, zu diskutieren oder Fragen zu stellen.
5. Fassen Sie die Aktivität zusammen, indem Sie die am häufigsten verwendeten Schritte und Hauptergebnisse nennen.



Übung Nr. 16 **Name** Bystander Intervention: 5Ds zum Intervenieren

Quelle: The University of Arizona C.A.T.S. Life Skills Program (2018). *Step up! A prosocial behaviour/bystander intervention program.*

Ziel der Übung Die Teilnehmer*innen zu sensibilisieren, sie zu ermutigen aktive Zuschauer zu werden und diesen Ansatz auf andere Kollegen zu übertragen.

Beschreibung Oft ist es aus verschiedenen Gründen schwierig einzugreifen, und obwohl es manchmal eine sicherere Option ist, nicht einzugreifen, hindert es uns häufiger daran, einer Person in Not zu helfen. Psychologen stellen fest, dass Menschen an überfüllten Orten und in großen Gruppen weniger bereit sind, sich zu beteiligen, aber wenn jemand den ersten Schritt macht, machen auch andere mit. Daher ist die individuelle Leitung der Schlüssel, um unangenehmes Verhalten zu ändern und einzugreifen und Menschen zu helfen, die von sexueller Belästigung betroffen sind. Diese Übung und Präsentation sollen die Teilnehmenden dazu anregen, über sich selbst als Zuschauer nachzudenken, und einige Ideen vorzuschlagen, wie wir zu aktiven Zuschauern werden können, und andere ermutigen, ebenfalls aufmerksam zu werden.

Zeitplan 45 Minuten

Ressourcen und Materialien PPT-Präsentation; Kopien von „5Ds der Bystander Intervention“ (Annex 9); ausgedrucktes Fallbeispiel für sexuelle Belästigung mit Hilfe von 5 Ds; Papierblätter; Stifte

Schritte zur Ausführung der Aufgabe

1. Sagen Sie: *Obwohl es schwierig ist, bei sexueller Belästigung einzugreifen, können wir das in den meisten Fällen tun und der Person, die belästigt wird, helfen. Schauen wir uns ein Video darüber an, wie Menschen zu aktiven Zuschauern werden:* <https://www.youtube.com/watch?v=yT9xtrLLPFc>.
2. Fragen Sie die Teilnehmer*innen nach dem Video, ob sie Anmerkungen, Kommentare oder Ideen zum Video oder zum Thema "Aktives Zuschauen" haben.
3. Öffnen Sie eine Folie mit den 5 Ds und präsentieren Sie die Informationen (Folie 12 und 13).
4. Teilen Sie die Teilnehmer*innen in Gruppen von 2-3 Personen auf. Verteilen Sie an jede Gruppe ausgedruckte "5Ds der Bystander Intervention"-Kopien und leere Papierblätter. Verteilen Sie das Fallbeispiel (Annex 10) ebenfalls an jede Gruppe und bitten Sie sie, es zu lesen.

5. Bitten Sie jede Gruppe, eine Liste mit Ideen zu erstellen, wie sich eine Person als aktiver Zuschauer verhalten könnte, wenn sie Zeuge des Falles war, und zwar unter Verwendung der 5Ds. Bitten Sie sie, detaillierte Aktionen anzugeben und sich für jedes "D" ein paar mögliche Schritte zu überlegen.
6. Bitten Sie danach jede Gruppe, ihre Ideen vorzustellen und darüber zu diskutieren.

Übung Nr. 17 **Name** Wie lässt sich die Notwendigkeit von Veränderungen bestimmen?

Ziel der Übung Die Teilnehmer*innen zum Nachdenken über praktische Möglichkeiten anregen, wie sie beurteilen können, ob ihre Organisation im Zusammenhang mit sexueller Belästigung eine Veränderung benötigt.

Beschreibung Einer der ersten Schritte zur Verhinderung oder zum Umgang mit sexueller Belästigung in der Organisation ist die Bewertung der aktuellen Situation, die Ermittlung der möglichen Probleme und der Offenheit der Organisation für Veränderungen. Die Teilnehmer*innen diskutieren, wie die Notwendigkeit von Veränderungen in der Organisation, die sich mit sexueller Belästigung befasst oder befassen könnte, beurteilt werden kann.

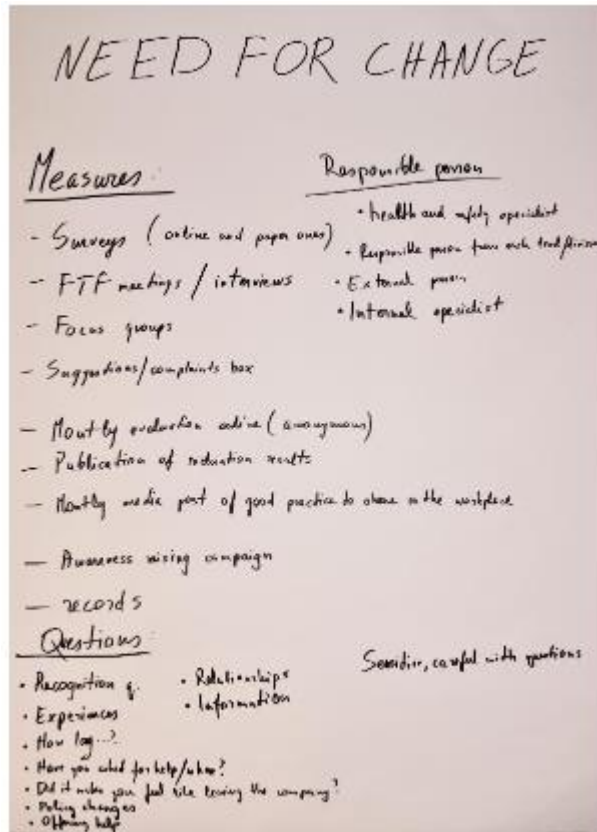
Zeitplan 45 Minuten

Ressourcen und Materialien Stifte; Papierblätter; Flipchart

Schritte zur Ausführung der Aufgabe

1. Teilen Sie die Teilnehmenden in Gruppen von 2-3 Personen auf und geben Sie ihnen Stifte und Papierblätter.
2. Erklären Sie, dass sie gebeten werden, über mögliche Wege nachzudenken, um zu beurteilen, ob eine Organisation eine Änderung in Bezug auf sexuelle Belästigung benötigt. Bitten Sie sie, über drei Hauptaspekte nachzudenken:
 - Welche Maßnahmen könnten zur Datenerhebung eingesetzt werden, wenn ein Änderungsbedarf besteht?
 - Welche Fragen sollten wir bei der Beurteilung beantworten?
 - Wer sollte für die Beurteilung verantwortlich sein?

3. Wenn alle mit ihren Antworten fertig sind, schreiben Sie die drei gleichen Aspekte auf ein Flipchart und bitten Sie jede Gruppe, ihre Bewertungsvorschläge zu präsentieren. Notieren Sie die vorgeschlagenen Punkte/Ideen zu jedem Aspekt auf dem Flipchart. Schreiben Sie die Ideen nicht auf, wenn sie bereits von einer anderen Gruppe erwähnt werden.
4. Fassen Sie zusammen, was die Teilnehmenden vorgeschlagen haben und wie die Notwendigkeit von Veränderungen bewertet werden könnte.
5. Wenn Sie sehen, dass es an Vorschlägen mangelt, können Sie die folgenden möglichen Ideen nennen:
 - Welche Maßnahmen könnten zur Datenerhebung eingesetzt werden, wenn ein Änderungsbedarf besteht? Mögliche Antwort: Aufzeichnungen, Fragebögen, Zielgruppen, Interviews, Beobachtungen, Umfragen, etc.
 - Welche Fragen sollten wir bei der Beurteilung beantworten? Mögliche Antwort: Wie oft kommt es zu Beschwerden über sexuelle Belästigung, was ist deren Inhalt, waren die Vorfälle kontinuierlich, etc.
 - Wer sollte für die Beurteilung verantwortlich sein? Mögliche Antwort: externe Person, interner Spezialist, Gesundheits- und Sicherheitsfachkraft usw.



Übung Nr. 18 Name Change Management Modell

Ziel der Übung Ein Beispiel für ein Change Management Modell vorstellen.

Beschreibung Die Teilnehmenden erfahren mehr über das Change Management und welche besondere Abfolge von Schritten für effektive Veränderungen unternommen werden könnte.

Zeitplan 15 Minuten

Ressourcen und Materialien PPT-Präsentation

Schritte zur Ausführung der Aufgabe

1. Halten Sie einen Vortrag über Change Management. Stellen Sie Kotters Modell und seine Schritte für ein effektives Change Management vor (Folie 14).

2. Besprechen Sie kurz, wie diese Schritte bei einer Intervention wegen sexueller Belästigung eingesetzt werden könnten.

Übung Nr. 19 **Name** Change Management bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Ziel der Übung Change Management zur Verhinderung oder Verringerung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu üben.

Beschreibung Um sexuelle Belästigung wirksam zu reduzieren oder zu verhindern, muss man sich unbedingt vor Augen halten, dass organisatorische Veränderungen ein Prozess sind, die geleitet werden müssen und bestimmte Kenntnisse erfordern. Obwohl dieses Wissen sehr breit gefächert dargestellt werden könnte, bietet diese spezielle Übung die wichtigsten Ideen, wie Veränderungen gehandhabt werden könnten, und die Übung ermöglicht es, diese zu üben.

Zeitplan 75 Minuten

Ressourcen und Materialien Flipcharts/Papierblätter, Marker/Stifte

Schritte zur Ausführung der Aufgabe

1. Teilen Sie die Teilnehmenden in Gruppen von 2-3 Personen auf.
2. Bitten Sie die Teilnehmenden nach der Vorstellung des Change Management Modells von Kotter und Lewin, eine eigene Change Management Kampagne/einen eigenen Change Management Plan zu erstellen. Lassen Sie Folie 14 auf dem Bildschirm, so dass sie die Schritte des Change Management und die visuelle Präsentation sehen können. Bitten Sie jede Gruppe, über eine Organisation nachzudenken (es kann eine allgemeine imaginäre oder eine spezifische sein), die sich mit sexueller Belästigung befasst und Änderungen umsetzen möchte. Bitten Sie die Teilnehmenden, das vorgestellte Modell für die Erstellung einer Kampagne für Change Management zu verwenden. Sie sollen über jeden Schritt nachdenken und klare und konkrete Beispiele dafür geben, was in jedem Schritt getan werden soll. Sie sollten auch argumentieren, wie diese Aktionen den Arbeitsplatz und seine Kultur "auftauen", "verändern" und "einfrieren" werden.

3. Bitten Sie nachdem jede Gruppe fertig ist, dass sie die Kampagnen und Schritte vorstellen. Versuchen Sie, die Kampagnen zu vergleichen, sehen Sie, ob es Maßnahmen gibt, die am häufigsten vorkommen und ermutigen Sie die Teilnehmer, Fragen für andere Gruppen zu stellen.

Übung Nr. 20 Name Bewertung der Kenntnisse

Ziel der Übung Um zu überprüfen, was die Teilnehmer*innen gelernt haben

Beschreibung Die Teilnehmer*innen spielen einzeln oder in Paaren/Gruppen – je nach Gruppengröße – ein interaktives Online-Quiz "Kahoot" mit Fragen aus Theorie und Praxis aus dem Trainingskurs.

Zeitplan 20 Minuten

Ressourcen und Materialien Projektor für "Kahoot-Quiz", Internetzugang, Smartphones, vorbereitetes "Kahoot-Quiz"

Schritte zur Ausführung der Aufgabe 1. Bereiten Sie ein "Kahoot-Quiz" unter www.kahoot.com vor. Fügen Sie die folgenden Fragen und Antworten ein:

1. Organisationskultur ist... (2 Antworten)
 - Soziale Normen, die innerhalb eines bestimmten Arbeitsplatzes existieren. (Richtige Antwort)
 - Eine Reihe von gemeinsamen Annahmen, die das Geschehen in Organisationen leiten, indem sie angemessenes Verhalten definieren. (Richtige Antwort)
 - Schriftliche Regeln darüber, welches Verhalten angemessen ist.
 - Ein Dokument, aus dem hervorgeht, wie eine Organisation funktioniert.

2. Die Arbeitsplatzkultur hat den größten Einfluss darauf, Belästigung gedeihen zu lassen, oder umgekehrt, Belästigungen zu verhindern.

- Richtig (richtige Antwort)
- Falsch

3. Die Veränderung der Geschlechterbeziehungen am Arbeitsplatz ist wichtiger als nur die Änderung von Einstellungen und Verhaltensweisen.

- Richtig (richtige Antwort)
- Falsch

4. Um einen Arbeitsplatz ohne Belästigung zu verwirklichen, müssen die Werte der Organisation nicht auf Diversität und Inklusion ausgerichtet sein.

- Richtig
- Falsch (richtige Antwort)

5. Diversität am Arbeitsplatz... (2 Antworten)

- Hilft, die Beziehungen zwischen Arbeitnehmern zu fördern. (Richtige Antwort)
- Verbessert die Funktionsweise der Organisation. (Richtige Antwort)
- Ermutigt zu sexueller Belästigung.
- Ist nicht wichtig für sexuelle Belästigung.

6. Wählen Sie die richtigen Ds für die Intervention von Zuschauern. (2 Antworten)

- Aufnehmen (Richtige Antwort)
- Etwas machen.
- Ablenken (Richtige Antwort)
- Missachtung

7. Es wird empfohlen, mit Veränderungen in den Organisationen, ohne eine Bewertung der Situation zu beginnen.

- Richtig
- Falsch (richtige Antwort)

8. Lewin teilte den Wandel in drei Phasen ein -,Veränderung; Einfrieren . (Schreiben Sie die erste Phase)

- Die Teilnehmer sollten schreiben: Auftauen

9. Es ist besser, allgemeine Ansätze für jede Organisation zu verwenden, als sie individuell anzupassen.

- Richtig
- Falsch (richtige Antwort)

10. Sich ... zu sein kann uns veranlassen, auf diskriminierendes Verhalten zu reagieren und uns zu Arbeitsplätzen führen, die frei von sexueller Belästigung sind. (Schreiben Sie ein Wort)

- Die Teilnehmer sollten schreiben: bewusst.

2. Bitten Sie die Teilnehmer, ihre Smartphones vorzubereiten oder teilen Sie sie in Paare/Gruppen ein, falls einige von ihnen kein Smartphone besitzen.

3. Spielen Sie das Spiel so, wie es auf der Website angegeben ist.

Toolbox für den Onlinekurs

Übung Nr. 1.1 **Name** Die Ziele dieses Trainings & erwartete Auswirkungen

Ziel der Übung Allgemeine Informationen und erwartete Auswirkungen des Be Aware-Online-Trainings vorzustellen

Theorie-Input für die Übung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Form der Diskriminierung, die jedes ungebetene Verhalten, jeden Kommentar oder jede Verhaltensweise in Bezug auf Sex, Geschlecht oder sexuelle Orientierung umfasst. Es wird geschätzt, dass sechs von zehn Frauen in Europa während ihrer beruflichen Laufbahn sexistische Behandlung oder sexuelle Gewalt erlitten haben. (The Parliament Magazine, 2019).

Sexuelle Belästigung hat schwerwiegende Folgen für Organisationen wie z. B. Angst und Besorgnis oder Scham zwischen den Beschäftigten, was zu verminderter Produktivität und Leistung führt und schließlich die gesamte Funktionsweise und Entwicklung der Organisation beeinträchtigt. (Policy Department for Citizen's Rights and Constitutional Affairs, 2018).

Be Aware schlägt einen systematischen Ansatz durch die Bereitstellung verschiedener Tools und Methoden zur Verbesserung der beruflichen Entwicklung von Personalleiter*innen, Erwachsenenbildner*innen, Lehrer*innen, Mediator*in/Mediator*innen und Arbeitnehmervertreter*innen zur Verringerung der sexuellen Belästigung vor. Die Erkenntnisse aus dem Projekt werden ihre Fähigkeit verbessern, mit dem Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz professionell umzugehen und dabei helfen, ein sogenannter Be Aware Mentor*in zu werden.

Ziele des Online-Trainings: Bereitstellung von Informationen über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Sensibilisierung der Lernenden für das Erkennen von sexueller Belästigung, Einführen möglicher Strategien zur Vermeidung und Verringerung

sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Vertraut machen der Lernenden mit Beschwerdemechanismen, Informationen über weitere Unterstützung.

Erwartete Ergebnisse: ein besseres Verständnis der sexuellen Belästigung und die Fähigkeit, sie zu erkennen, die Fähigkeit, über Wege nachzudenken, wie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verhindert und reduziert werden kann, das Verständnis von Beschwerdemechanismen, die Verfügbarkeit von Ressourcen, um weitere Unterstützung zu suchen.

Der Inhalt des Onlinetrainings umfasst die folgenden Themen: Hintergrundwissen über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz; Personen die von sexueller Belästigung betroffen sind und ihr Background; Wie man im Falle einer Beschwerde sofortige und angemessene Maßnahmen ergreift; Strategien zur Verringerung der Gefährdung durch sexuelle Belästigung; Prävention: Einrichtung eines effektiven Beschwerdeverfahrens; Unterstützungslandschaft und weiterführende Hilfe.

Zeitplan 10 Minuten

Aufgabenstellung der Übung 1. Lesen Sie das vorgestellte Material.

Übung Nr. 1.2	Name	Hauptdefinitionen – Theorie-Input und Quiz
Ziel der Übung	Die Teilnehmer*innen mit den wichtigsten Definitionen von sexueller Belästigung vertraut zu machen und ihre Fähigkeit, diese zu erkennen, zu verbessern	
Theorie-Input für die Übung	Belästigung kann auf verschiedenen Merkmalen von Identitätsgruppen beruhen: z.B. Ethnie, Geschlecht, Behinderung, Religion, nationale Herkunft, sexuelle Orientierung. Sexuelle Belästigung, in der Forschung gemeinhin als "geschlechtsspezifische Belästigung" bezeichnet, kann darüber hinaus unterschieden werden in: • sexuelle/geschlechtliche Belästigung • unerwünschtes Sexualverhalten • sexueller Zwang	

Sexuelle Belästigung ist jedes Verhalten von sexueller Natur, verbal oder physisch, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde einer Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Da es nicht um einen tatsächlichen sexuellen Akt geht, sondern um eine Beleidigung, eine Degradierung oder eine verachtenswerte Haltung gegenüber anderen, ist die geschlechtsspezifische Belästigung präziser als die sexuelle Belästigung. (Fitzgerald, L.F. & Cortina, L.M). Sexuelle Belästigung hat grundsätzlich mit geschlechtsspezifischen Machtssystemen zu tun (Fitzgerald, L.F. & Cortina, L.M). Dennoch kann sexuelle Belästigung jedes Geschlecht oder jede Person betreffen, und die meisten Schwierigkeiten, sie zu verringern oder zu verhindern, verbergen sich in der Arbeitskultur, da diese diskriminierende Handlungen wie Belästigung tolerieren und unterstützen könnte..

Der Europarat und die Europäische Union haben durch Verträge, Richtlinien und Resolutionen wichtige Schritte unternommen, um sicherzustellen, dass ihre Mitgliedsstaaten Maßnahmen ergreifen, um sexuelle Belästigung zu verhindern und zu reduzieren.

Zeitplan

15 Minuten

Aufgabenstellung der Übung

1. Lesen Sie die Aussagen und wählen Sie die richtigen Antworten.

Statements	RICHTIG	FALSCH
1. Sexuelle Belästigung ist nur Vergnügen.	☐	☐
2. Die Täter in Fällen von sexueller Belästigung sind immer Männer.	☐	☐
3. Wenn Frauen kurze Röcke und enge Oberteile tragen, ist es ihre eigene Schuld, wenn sie sexuell belästigt werden.	☐	☐
4. Das europäische Recht verbietet sexuelle Belästigung.	☐	☐
5. Sexuelle Belästigung ist ein Frauenproblem.	☐	☐
6. Die Arbeitsplatzkultur spielt eine wichtige Rolle bei der Prävention von sexueller Belästigung und Mobbing.	☐	☐

2. Richtige Antworten:

Auf Statement Nr. 1 lautet die korrekte Antwort Falsch.

Erklärung:

Sexuelle Belästigung ist nicht nur ein Flirt am Arbeitsplatz. Sexuelle Belästigung ist ein anderer Fall. "Sexual harassment means unwanted conduct of a sexual nature, or other conduct based on sex affecting the dignity of women and men at work." (Übersetzung: Sexuelle Belästigung ist unerwünschtes Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund des Geschlechts, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt.

(<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992H0131:EN:HTML>)

Auf Statement Nr. 2 lautet die korrekte Antwort Falsch.

Erklärung:

Sexuelle Belästigung betrifft nicht nur Frauen. Männer können ebenso belästigt werden und es kann auch gleichgeschlechtliche sexuelle Belästigung (Frau zu Frau, Mann zu Mann) geben.

Quelle: http://womenscenter.uconn.edu/issues/sexual_harassment.php

Auf Statement Nr. 3 lautet die korrekte Antwort Falsch.

Erklärung:

Der/die Belästiger*in ist für sein/ihr eigenes Verhalten verantwortlich.

Auf Statement Nr. 4 lautet die korrekte Antwort Richtig.

Erklärung:

Der Europarat und die Europäische Union haben durch Verträge, Richtlinien und Resolutionen wichtige Schritte unternommen, um sicherzustellen, dass ihre Mitgliedsstaaten Maßnahmen ergreifen, um sexueller Belästigung vorzubeugen und um es Menschen, die von sexueller Belästigung betroffen sind, zu ermöglichen und sie zu ermutigen, Wiedergutmachung für ein solches Verhalten zu erlangen.

Quelle: http://stopvaw.org/Law_Policy.html

Auf Statement Nr. 5 lautet die korrekte Antwort Falsch.

Erklärung:

Genauso wie Frauen können auch Männer zur Zielscheibe sexueller Belästigung werden, und Männer, die sexueller Belästigung ausgesetzt sind, sind gleichermaßen in der Lage, ihre Rechte zu schützen.

Auf Statement Nr. 6 lautet die korrekte Antwort Falsch.

Erklärung:

Die Unterstützung einer Atmosphäre, in der eine offene Kommunikation begrüßt und gefördert wird, stärkt den Respekt unter den Kollegen und kann den Beschäftigten helfen, sich nicht in einer kleinlichen Politik zu verfangen, die zu Respektlosigkeit, Mobbing und Belästigung führen kann.

Quelle: http://www.algonquincollege.com/humanresources/documents/HealthyWorkingOctober2009-ENG_000.pdf

Übung Nr. 1.3	Name Fallstudien zur Sensibilisierung und Identifizierung sexueller Belästigung
	Quelle: Woman Watch China (2010). <i>Guide on Prevention of Sexual Harassment in the Workplace</i> .

Ziel der Übung Üben, sexuelle Belästigung zu analysieren und zu identifizieren

Theorie-Input für die Übung Keine

Zeitplan 25 Minuten

Aufgabenstellung der Übung

1. Lesen Sie die folgenden Fälle und Fragen darunter.
2. Denken Sie über die Antworten auf die gestellten Fragen nach - Sie können sie auf ein Blatt Papier oder etwas anderem aufschreiben. Nach jedem Fall erhalten Sie Antwortvorschläge auf die Fragen.

Fälle:

Frage 1. Sie, eine Arbeitnehmerin, wenden sich an Ihren Vorgesetzten und bitten ihn um Anleitung für das Projekt, an dem Sie arbeiten, und es wird Ihnen gesagt, wenn Sie länger bleiben und sich selbst ein wenig anstrengen, wird Ihr Vorgesetzter Ihnen die Beratung geben, die Sie suchen. Er sagt dies, ohne Ihnen in die Augen zu schauen, sondern sieht an Ihrem ganzen Körper entlang.

1) Wie fühlen Sie sich unter diesen Umständen?

2) Wie reagiert man am besten?

3) Bei wem können Sie sich beschweren?

Antwort 1.

1) Menschen reagieren auf sexuelle Belästigung auf unterschiedliche Weise. Die Reaktionen können von Scham über Verwirrung bis hin zu Wut reichen. Wichtig ist, dass man sich zu Wort meldet, anstatt seine wahren Gefühle zu verbergen oder zu unterdrücken.

2) Sexuelle Belästigung verstößt gegen das Gesetz und Sie müssen sich ihr nicht fügen. Der beste Weg, ein solches Verhalten zu unterbinden, ist, direkt zu sein. Sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten oder schicken Sie ihm einen Brief, der kurz und klar sein sollte. Ihr Vorgesetzter sollte sich bewusst sein, dass Sie sich durch sein Verhalten unwohl fühlen, und Sie würden es begrüßen, wenn er sofort damit aufhören würde.

3) Sie können zunächst eine Beschwerde bei der zuständigen Abteilung Ihrer eigenen Organisation einreichen. Wenn keine angemessenen Maßnahmen ergriffen werden, können Sie eine Beschwerde bei der aufsichtsführenden Organisation oder Frauenorganisation und der Gewerkschaft einreichen. Wenn alle diese Maßnahmen unwirksam sind, reichen Sie eine Klage beim Gericht ein.

Frage 2. Eine neue Mitarbeiterin ist gerade in einer Firma eingestellt worden und tut ihr Bestes, um einen guten Eindruck zu hinterlassen. Ihr Chef hat ihr Komplimente für ihre Arbeit und ihren Stil gemacht. Eines Tages, als sie länger als die anderen Angestellten arbeitet, kommt er zu ihr, reibt ihr die Schultern und wiederholt, wie sehr er ihre Bemühungen schätzt, sagt aber, dass sie mehr tun könnte, woraufhin er eine Handbewegung macht, damit sie ihm in sein Büro folgt.

1) Sollte sie ihrem Chef in sein Büro folgen?

2) Sollte sie ihrem Chef sagen, er solle sie nicht auf diese Weise berühren?

3) Sollte sie verlangen, dass alle Komplimente eingestellt werden?

4) Sollte sie keine Überstunden mehr machen?

Antwort 2:

1) Sie sollte nicht die Möglichkeit gewähren, allein zu sein, denn sich in der Öffentlichkeit zu befinden, kann eine Waffe gegen den Belästiger sein. Die Öffentlichkeit kann der betroffenen Person die Gelegenheit geben, "Nein" zu sexueller Belästigung zu sagen, wenn Zeugen anwesend sind. Dies kann nützlich sein, wenn die Arbeitnehmerin beschließt, ihren Fall vor Gericht zu bringen.

2) Ja, wenn sie sich durch eine Handlung ihr gegenüber unbehaglich fühlt, sollte sie dies sofort zum Ausdruck bringen. Andernfalls könnte sich ihr Chef durch ihr Schweigen berechtigt und sogar ermutigt fühlen.

3) Einige Komplimente sind in einem Arbeitsumfeld angebracht, andere nicht. Im richtigen Kontext können Komplimente und Wertschätzung für ihre Arbeit erforderlich sein. Wenn sie sich mit all den Komplimenten ihres Chefs nicht wohlfühlt, kann sie höflich darum bitten, dass alle Komplimente eingestellt werden.

4) Beschäftigte sollten nicht zulassen, dass die Handlungen von Belästigern ihre Freiheit einschränken. Dadurch erhält der Belästigende mehr Macht, als er/sie verdient. So hart es auch sein mag, Mitarbeitende sollten nicht zulassen, dass der Belästigende ihre Arbeit beeinträchtigt, da dies der Geschäftsführung einen Grund geben könnte, Sie zu entlassen. Wenn Sie das Bedürfnis verspüren, Überstunden zu machen, und dies schon einmal getan haben, tun Sie es ruhig. Das Ziel von Klagen gegen sexuelle Belästigung ist es, die Handlungen des Belästigenden zu ändern, nicht Ihre eigenen.

Übung Nr. 2.1.	Name	Von sexueller Belästigung betroffene Menschen und ihr Background - Theorie-Input und Quiz
-----------------------	-------------	---

Ziel der Übung Um zu verstehen, wer von sexueller Belästigung betroffen sein kann

Theorie-Input für die Übung Sexuelle Belästigung kann zwischen Männern und Frauen, zwischen Menschen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und Transgender auftreten. Sexuelle Belästigung und Belästigung aufgrund des Geschlechts sind ein Spiegelbild der sozialen Machtverhältnisse zwischen Frauen und Männern, daher stehen ihre Ursachen im Zusammenhang mit den Rollen, die Männern und Frauen in der Gesellschaft zugeschrieben werden, und als Folge davon wirkt sie sich auf die Machtverhältnisse am Arbeitsplatz aus. Wie verschiedene Studien zeigen, hat die Tatsache, dass Frauen meist das Objekt dieser Situationen sind, mit diesen Machtverhältnissen zu tun, in denen sie als Subjekte ohne Macht wahrgenommen werden.

Menschen mit einem niedrigeren Beschäftigungsstatus, die von anderen abhängig sind, sind einem höheren Risiko ausgesetzt, von sexueller Belästigung betroffen zu sein als andere. Daher ist es nicht nur ein Problem auf individueller Ebene, sondern auch auf organisatorischer Ebene, Maßnahmen zu ergreifen, um das Risiko von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu vermeiden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer finden es in der Regel sehr schwierig, Behauptungen über sexuelle Belästigung oder Diskriminierung aufzustellen. Sie machen sich Sorgen über die Konsequenzen und die Auswirkungen, die die Beschwerde auf andere am Arbeitsplatz haben wird. Sie fühlen sich möglicherweise verletztlich und sind besorgt, ihren Arbeitsplatz zu verlieren.

So ist z.B. das häufigste Profil der von sexueller Belästigung betroffenen Person nicht, wie üblicherweise angenommen wird, die junge und attraktive Arbeitskraft, sondern es gibt häufiger andere Merkmale, die auf eine größere soziale Verwundbarkeit hinweisen:

- Alleinstehende Frauen (alleinerziehende Mütter, Witwen, getrennt, geschieden) mit familiären Verpflichtungen.
- Frauen, die sich Berufssparten oder traditionell männlichen Kategorien anschließen und in denen Frauen nur selten vertreten sind.
- junge Frauen, die ihre erste, meist befristete Beschäftigung aufnehmen.

- Andere gefährdete Profile sind Homosexuelle und in zunehmendem Maße auch Migrantinnen.

Zeitplan 25 Minuten

Aufgabenstellung 1. Lesen Sie das vorgestellte Material.

der Übung 2. Machen Sie das Quiz, indem Sie für jede Frage eine Antwort auswählen.

Statements	RICHTIG	FALSCH
1. Sexuelle Belästigung kann nur Frauen betreffen.	☐	☐
2. Machtverhältnisse sind eine der Hauptursachen für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.	☐	☐
3. Menschen mit einem niedrigeren Beschäftigungsstatus, die von anderen abhängig sind, sind einem höheren Risiko ausgesetzt, von sexueller Belästigung betroffen zu sein als andere.	☐	☐
4. Das häufigste Profil der von sexueller Belästigung betroffenen Person ist der junge und attraktive Arbeitnehmer.	☐	☐
5. Menschen, die von sexueller Belästigung betroffen sind, fällt es leicht, eine Beschwerde darüber einzureichen.	☐	☐
6. Eine Frau, die vor kurzem begonnen hat, als Ingenieurin in einem hierarchisch männlich dominierten Unternehmen zu arbeiten, ist einem erhöhten Risiko ausgesetzt, sexuell belästigt zu werden.	☐	☐

Antworten:

Auf Statement Nr. 1 lautet die korrekte Antwort Falsch.

Erklärung

Sexuelle Belästigung kann zwischen Männern und Frauen, zwischen Menschen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und Transgender auftreten.

Auf Statement Nr. 2 lautet die korrekte Antwort Richtig.

Erklärung

Sexuelle Belästigung und Belästigung aufgrund des Geschlechts sind ein Spiegelbild der sozialen Machtverhältnisse zwischen Frauen und Männern, daher hängen ihre Ursachen mit

den Rollen zusammen, die Männern und Frauen in der Gesellschaft zugeschrieben werden, und als Folge davon wirken sie sich auf die Machtverhältnisse am Arbeitsplatz aus.

Auf Statement Nr. 3 lautet die korrekte Antwort Richtig.

Erklärung

Menschen mit einem niedrigeren Beschäftigungsstatus, die von anderen abhängig sind, sind einem höheren Risiko ausgesetzt, von sexueller Belästigung betroffen zu sein als andere. Daher ist es nicht nur ein Problem auf individueller Ebene, sondern auch auf organisatorischer Ebene, Maßnahmen zu ergreifen, um das Risiko sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu vermeiden.

Auf Statement Nr. 4 lautet die korrekte Antwort Falsch.

Auf Statement Nr. 5 lautet die korrekte Antwort Falsch.

Erklärung

Den Beschäftigten fällt es in der Regel sehr schwer, Anschuldigungen über sexuelle Belästigung oder Diskriminierung zu erheben. Sie machen sich Sorgen über die Konsequenzen und die Auswirkungen, die die Beschwerde auf andere am Arbeitsplatz haben wird. Sie fühlen sich möglicherweise verletzt und sind besorgt, ihren Arbeitsplatz zu verlieren.

Auf Statement Nr. 6 lautet die korrekte Antwort Falsch.

Erklärung

Auch wenn dies definitiv nicht immer der Fall ist und sicherlich vom Unternehmen, den Beschäftigten und anderen Faktoren abhängt, sind Frauen, die in Berufssparten oder traditionell männliche Kategorien einsteigen und in denen die Präsenz von Frauen rar ist, generell dem Risiko größerer sozialer Verwundbarkeit und sexueller Belästigung ausgesetzt.

Übung Nr. 2.2.	Name	Professionelle Kommunikation mit Menschen, die von sexueller Belästigung betroffen sind - Theorie-Input und Quiz
-----------------------	-------------	--

Ziel der Übung Bereitstellung von Ressourcen zur professionellen Kommunikation mit Menschen, die von sexueller Belästigung betroffen sind

Theorie-Input für die Übung Es gibt einige Empfehlungen von Experten, wie man Menschen, die sexuelle Belästigung erlebt haben, konsultieren und mit ihnen kommunizieren kann (Lithuanian Center for Human Rights 2019):

1. Gestalten Sie den Kontakt so zwanglos wie möglich:
 - Schaffen Sie eine gemütliche und unmittelbare Umgebung
 - Garantieren Sie stetig, dass Sie glauben, was sie Ihnen erzählen, und dass sie in keiner Weise für das Geschehene verantwortlich sind.
 - Denken Sie im Voraus über Fragen nach; stellen Sie keine Fragen, die Verantwortung auf die Person projizieren würden (Warum haben Sie nicht gesagt, dass Ihnen dieses Verhalten unangenehm ist? Warum haben Sie sich so aufgestylt? Glauben Sie nicht, dass Sie dieses Verhalten provoziert haben?)
 - Steuern Sie Ihre Kommentare, um eine Schuldzuweisung an die betroffene Person zu vermeiden
 - Pflegen Sie eine aufmerksame und respektvolle Beziehung zu der Person
 - Respektieren Sie Unterschiede in Sprache, Kultur, Religion, Geschlecht oder sexuelle Orientierung
2. Stärken Sie das Sicherheitsgefühl:
 - Sitzen Sie mit der Person auf gleicher Höhe: gleiche Höhe der Stühle, sitzen Sie in einem Abstand von einer ausgestreckten Hand auseinander und lassen Sie ohne zusätzliche Möbel freien Raum zwischen sich.
 - Kontrollieren Sie Ihre Körpersprache: Vermeiden Sie es, die Arme zu verschränken, die Beine zu bewegen, mit einem Stift auf den Tisch zu trommeln oder ständig ein Blatt Papier zu falten. Sagen Sie ihnen, dass Sie Erfahrung mit solchen Fällen haben, daher wissen und verstehen Sie, wie sich die Person fühlt.
3. Versuchen Sie die Kontrolle wiederherzustellen und zu informieren:
 - Hören Sie der Person aktiv zu

- Unterbrechen Sie nur, wenn Sie versuchen, die Informationen zu präzisieren: fragen Sie, ob Sie sie richtig verstanden haben, paraphrasieren Sie sie gegebenenfalls; Sie brauchen keine Angst davor zu haben, die Informationen zu präzisieren oder zu wiederholen, weil Sie damit die Aufmerksamkeit auf die Geschichte der Person lenken.
 - Glauben Sie das, was die Person erzählt, und unterstützen Sie sie
 - Lassen Sie die Person erzählen, was passiert ist, und ihre Gefühle ohne Unterbrechung ausdrücken
 - Ermutigen Sie sie, ihre Meinung zu sagen und akzeptieren Sie sie durch einfühlsame Worte (ja, ich verstehe) oder Nicken
 - Geben Sie die benötigten Informationen sowie Informationen über seine/ihre Rechte und die Möglichkeit, Hilfe zu erhalten, informieren Sie darüber, was die nächsten Schritte sind und wie der Fall weiter gelöst wird
4. Einigen Sie sich auf Mittel zur Lösung des verbleibenden Problems:
- Nachdem Sie den Betroffenen angehört haben, bewerten Sie gemeinsam die Situation.
 - Suchen Sie erst nach möglichen Lösungen, nach der Beurteilung der Situation: Es empfiehlt sich, Lösungen in einer Spalte auf einem Papier aufzuschreiben, da eine solche visuelle Sicht auf das Problem helfen kann, sich auf jene Probleme zu konzentrieren, die sofort Lösungen erfordern.
 - Bieten Sie, nachdem Sie den Bedarf an zusätzlicher Hilfe ermittelt haben, an, andere Spezialisten (z.B. einen Psychologen) zu kontaktieren.
5. Feedback einholen:
- Zeigen Sie, direkt oder indirekt, dass Ihre Kommunikation mit diesem Treffen noch nicht beendet ist
 - Bitten Sie die betroffene Person, sich telefonisch oder per E-Mail an Sie zu wenden und Ihnen mitzuteilen, wie es ihr/ihm geht, und wie sie/er sich fühlt, und bieten Sie - falls die Person darum bittet - die Möglichkeit an, sich erneut mit Ihnen zu treffen.

Zeitplan 25 Minuten

Aufgabenstellung für die Übung

1. Lesen Sie das vorgestellte Material.
2. Lesen Sie die kurzen Situationen und wählen Sie eine Antwort aus, ob in diesen Beispielen die Person (in diesem Fall wird die Person als Führungskraft bezeichnet) angemessen mit der Person kommuniziert hat, die belästigt oder auf andere Weise von sexueller Belästigung

betroffen war oder nicht (daher spiegelt "die Person" in den Fragen immer eine Person wider, die belästigt oder auf andere Weise betroffen wurde).

Statements	Angemessen	Nicht angemessen
1. Die Führungskraft fragte, was die Person während des Vorfalls getragen hat.	☐	☐
2. Die Führungskraft saß die ganze Zeit mit verschränkten Armen da.	☐	☐
3. Die Führungskraft schrieb zusammen mit der Person mögliche Lösungen für die Situation auf ein Papier.	☐	☐
4. Die Führungskraft paraphrasierte oft, was die Person erzählte.	☐	☐
5. Die Führungskraft fragte, warum die Person dem Belästiger nicht gesagt habe, dass ein solches Verhalten für sie nicht angenehm sei.	☐	☐
6. Die Führungskraft faltete ständig ein Blatt Papier in den Händen, während die Person sprach.	☐	☐
7. Nach dem Treffen fragte die Führungskraft, ob die Person sich erneut treffen oder anrufen wolle.	☐	☐
8. Die Führungskraft sagte, dass die Person nicht so beunruhigt sein sollte, weil der Fall nicht so schwerwiegend ist, und dass er/sie sich entspannen sollte.	☐	☐
9. Die Führungskraft sagte, dass er/sie keine Erfahrung in Fällen von sexueller Belästigung hat, und dies ist das erste Mal, dass er/sie davon erfährt.	☐	☐
10. Die Führungskraft meinte dazu, dass "es keine große Sache ist, sexualisierte Kommentare zu bekommen, da Männer einfach nur Männer sind".	☐	☐

Antworten:

Zu Aussage Nr. 1 ist die richtige Antwort **Nicht angemessen**.

Zu Aussage Nr. 2 ist die richtige Antwort **Nicht angemessen**.

Zu Aussage Nr. 3 ist die richtige Antwort **Angemessen**.

Zu Aussage Nr. 4 ist die richtige Antwort **Angemessen**.

Zu Aussage Nr. 5 ist die richtige Antwort Nicht angemessen.

Zu Aussage Nr. 6 ist die richtige Antwort Nicht angemessen.

Zu Aussage Nr. 7 ist die richtige Antwort Angemessen.

Zu Aussage Nr. 8 ist die richtige Antwort Nicht angemessen.

Zu Aussage Nr. 9 ist die richtige Antwort Nicht angemessen.

Zu Aussage Nr. 10 ist die richtige Antwort Nicht angemessen.

Übung Nr. 3.1 **Name** Unterschiedliche Verfahren beim Umgang mit einer Beschwerde

Ziel der Übung Die zwei verschiedenen Arten von Verfahren kennen zu lernen, die bei der Ergreifung von Maßnahmen im Falle einer Beschwerde befolgt werden können.

Theorie-Input für die Übung Es gibt zwei verschiedene Verfahren, die bei der Bearbeitung einer Beschwerde angewendet werden können:

- Zunächst einmal gibt es ein informelles Verfahren. Es wird eingeleitet, wenn eine Person in der Gruppe, die zur Bearbeitung der Beschwerden gebildet wurde, mündlich von einem Belästigungsfall erfährt. Diese Informationen können von der Person stammen, die unter diesen Verhaltensweisen leidet, oder von einer anderen Person des Mitarbeiterstabes. Es wird eine Person ernannt, die die Erhebung beaufsichtigt, und innerhalb einer Woche wird das Verfahren angewandt, wobei Maßnahmen vorgeschlagen werden, die als notwendig erachtet werden. Dieses Verfahren wird als dringend und vertraulich eingestuft. Auch das Ergebnis der Erhebung wird vertraulich sein, und nur die zur Durchführung des Verfahrens eingesetzte Kommission wird Zugang dazu haben.
- Auf der anderen Seite gibt es ein formelles Verfahren. Diese Art von Verfahren erfordert eine schriftliche Beschwerde oder ein vorheriges informelles Verfahren, um eingeleitet zu werden. Die besagte Beschwerde wird an die

eingerichtete Kommission weitergeleitet, die sich um diese Aufzeichnungen kümmert. Dieses Verfahren beginnt mit einer Vorverhandlungsphase und wird mit der Erstellung eines Abschlussberichts abgeschlossen. Das Verfahren muss schnell sein, um zu versuchen, die Folgen der Belastung für die Person durch diese Verhaltensweisen so gering wie möglich zu halten. Wie im vorherigen Fall muss das Verfahren vertraulich sein.

Zeitplan 25 Minuten

Aufgabenstellung für die Übung Füllen Sie die Lücken mit den folgenden Worten:

- informell
- formell
- mündlich
- Person stammen, die unter diesen Verhaltensweisen leidet
- Maßnahmen
- dringend
- vertraulich
- Kommission
- schriftlich
- Aufzeichnungen
- Vorverhandlungsphase
- Bericht
- Folgen der Belastung

*** Dies ist die richtige Reihenfolge der Wörter, sie sollten auf der Plattform geändert werden, um die Übung etwas zu erschweren.**

Zunächst einmal gibt es ein _____ Verfahren. Es wird eingeleitet, wenn eine Person in der Gruppe, die zur Bearbeitung der Beschwerden gebildet wurde, _____ von einem Belästigungsfall erfährt. Diese Informationen können von der _____ oder von einer anderen Person des Mitarbeiterstabes. Es wird eine Person ernannt, die die Erhebung beaufsichtigt, und innerhalb einer Woche wird das Verfahren angewandt, wobei _____ vorgeschlagen werden, die als notwendig erachtet werden. Dieses Verfahren wird als _____ und _____ eingestuft. Auch das Ergebnis der Erhebung wird _____ sein, und nur die zur Durchführung des Verfahrens eingesetzte _____ wird Zugang dazu haben.

Auf der anderen Seite gibt es ein _____ Verfahren. Diese Art von Verfahren erfordert eine _____ Beschwerde oder ein vorheriges informelles Verfahren, um eingeleitet zu werden. Die besagte Beschwerde wird an die eingerichtete Kommission weitergeleitet, die sich um diese _____ kümmert. Dieses Verfahren beginnt mit einer _____ und wird mit der Erstellung eines Abschluss_____ abgeschlossen. Das Verfahren muss schnell sein, um zu versuchen die _____ für die Person durch diese Verhaltensweisen so gering wie möglich zu halten Wie im vorherigen Fall muss das Verfahren vertraulich sein.

Übung Nr. 3.2	Name	Wie im Falle einer Beschwerde sofort gehandelt werden kann
Ziel der Übung	Die besten Maßnahmen im Umgang mit sexueller Belästigung in angemessener Weise zu erlernen.	
Theorie-Input für die Übung	Keiner	
Zeitplan	25 Minuten	
Aufgabenstellung für die Übung	Die folgenden Fragen können wie ein Quiz bearbeitet werden. Sie lesen die Statements und die Teilnehmer*innen können die Antwort erraten, wobei R für richtig und F für falsch steht. Bewerten Sie, ob die folgenden Aussagen richtig oder falsch sind:	

	• Wenn eine Arbeitskraft unter sexueller Belästigung leidet, sollte er/sie dies tun: a) Den Belästiger darüber informieren, dass das Verhalten unerwünscht ist. R b) Ihre Arbeitsstelle aufgeben. F c) Einen Bericht gegen die Person einreichen. R d) Es der Polizei melden. F e) Dem Management/Personaldirektion Bericht erstatten, aber keine schriftliche Aufzeichnung vorlegen. R • Wenn ein/e Management/Führungskraft von einem Fall sexueller Belästigung weiß, sollte er/sie: a) Es ignorieren, die Mitarbeitenden werden es auf eigene Faust lösen. F b) Sich damit befassen, egal ob es eine schriftliche Beschwerde gibt oder nicht. R c) Alles ernst nehmen, bis die Wahrheit ans Licht kommt. R d) Ihren Vorgesetzten nichts mitteilen, sie werden sich auf eigene Faust darum kümmern. F e) Alles ihrem Vorgesetzten melden. R
--	---

Übung Nr. 4.1.	Name	Strategien zur Verringerung der Gefährdung durch sexuelle Belästigung und Test für Ihre Arbeitsplatzkultur
----------------	------	--

Ziel der Übung Sich Kenntnisse über mögliche Strategien zur Verringerung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz anzueignen und zu beurteilen, ob der Arbeitsplatz bereits zu einer Kultur neigt, die frei von sexueller Belästigung ist.

Theorie-Input für die Übung Ziel des Be Aware Training ist es, ein System zu entwickeln, das sicherstellt, dass der Arbeitsplatz frei von sexueller Belästigung ist. Dies geschieht durch die Einführung einer Methode, die darauf ausgerichtet ist, jeden Umstand zu unterbinden, der dazu führen könnte. Demnach sollte jedes Unternehmen seine Maßnahme zur Nulltoleranz gegenüber allen Formen von Belästigung, Diskriminierung, Mobbing oder Gewalt am Arbeitsplatz mitteilen.

Es gibt also eine Reihe von Maßnahmen, die Sie ergreifen können, um das Risiko einer sexuellen Belästigung an Ihrem Arbeitsplatz zu verringern:

- Ausarbeitung einer Grundsatzerklärung, in der das Engagement für die Beseitigung von Belästigungen und die Verteidigung des Rechts auf Würde von Beschäftigten zum Ausdruck kommt.
- Verbreitung einer ablehnenden Haltung gegenüber jeder Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, zu der auch sexuelle Belästigung gehört, über die am häufigsten verwendeten internen Medien.
- Entwicklung von Verhaltensregeln und bewährten Praktiken.
- Informationserleichterung für das Personal über die Einstufung von Verhaltensweisen, die als sexuelle Belästigung angesehen werden, und die damit verbundenen Strafen.
- Information über die Zuständigen und Verfahren, die für die Meldung von Belästigungssituationen in der Organisation vorgesehen sind
- Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen, deren Ziel und Inhalt die Entwicklung von Verhaltensweisen fördert, die für die Gleichstellung von Frauen und Männern offen sind und sich an die gesamte Belegschaft und insbesondere an das obere und mittlere Management richten.
- Durchführung von Aktionen wie Konferenzen, Werbekampagnen usw., die auf die Bildung und / oder Stärkung von Haltungen ausgerichtet sind, die der Gleichstellung von Frauen und Männern förderlich sind.
- Die Aufnahme von Ablehnungs- und Strafklauseln für diskriminierendes Verhalten wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung in den Tarifvertrag.
- Die Aufnahme des Aktionsprotokolls für Belästigungssituationen in die Paragraphen des Tarifvertrags.
- Entwicklung von Informationskampagnen innerhalb des Personals.
- Die Aufnahme von Inhalten in Bezug auf Gleichberechtigung und Verhinderung von Belästigung in die von Gewerkschaftsorganisationen entwickelten Weiterbildungsangebote.
- Die Entwicklung von Tätigkeiten zur Förderung der Gleichberechtigung und einer Arbeitsumgebung, die die Würde der Beschäftigten respektiert.

Zeitplan

25 Minuten

Aufgabenstellung 1. Lesen Sie das vorgelegte Material.

für die Übung

2. Machen Sie einen Test, um etwas über Ihre Arbeitsplatzsituation in Bezug auf Gleichberechtigung und Vielfalt als zwei sehr wichtige Aspekte für die Gewährleistung eines inklusiven und belästigungsfreien Umfelds herauszufinden.

Quelle: <https://alliancetac.com/sexual-harassment-training/articles/sexual-harassment-ig-quiz-answers>

Bitte beurteilen Sie auf einer Skala von 1 bis 6, wobei 6 die ideale oder beste Situation ist, die Situation an Ihrem eigenen Arbeitsplatz (z.B. im Team, in der Abteilung oder im gesamten Unternehmen).

1. An meinem Arbeitsplatz sind Respekt und Toleranz wichtige Werte.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
2. An meinem Arbeitsplatz macht die Herkunft der Beschäftigten keinen Unterschied.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
3. An meinem Arbeitsplatz funktioniert die Zusammenarbeit zwischen jüngeren und älteren Kollegen gut.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
4. In meinem Unternehmen kümmern sich die Arbeitnehmervertreter um Fragen der Gleichstellung und Vielfalt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
5. An meinem Arbeitsplatz achten Vorgesetzte und Liniovorgesetzte auf eine faire Behandlung aller Beschäftigten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
6. In meinem Unternehmen erhalten Beschäftigte mit kleinen Kindern Hilfe und Unterstützung, um berufliche und private Verpflichtungen zu vereinbaren.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
7. An meinem Arbeitsplatz versteht meine Kollegschaft die Entscheidung einer Frau, die beschließt, Teilzeit zu arbeiten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
8. An meinem Arbeitsplatz versteht meine Kollegschaft die Entscheidung eines Mannes, der beschließt, Teilzeit zu arbeiten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
9. Wenn ich Teilzeit arbeite, schränkt dies meine Karrierechancen nicht ein.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
10. Um in meiner Abteilung akzeptiert zu werden, ist es notwendig, deutlich mehr als die vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden zu arbeiten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6

11. Um Anerkennung in einer Management- oder Aufsichtsposition zu erhalten, ist es notwendig, deutlich mehr als die regulären 8 Stunden pro Tag zu arbeiten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
12. Ein Manager oder Vorgesetzter, der in Teilzeit arbeitet, wird nicht als gut angesehen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
13. Meine Kollegschaft versteht die Entscheidung einer Frau, die sich für eine Teilzeitbeschäftigung im Unternehmen entschließt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
14. Meine Kollegschaft versteht die Entscheidung eines Mannes, der sich für eine Teilzeitbeschäftigung im Unternehmen entschließt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
15. Wenn jemand in unserem Unternehmen Elternurlaub nimmt, wird ein Ersatz eingestellt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
16. Meine Vorgesetzte/mein Vorgesetzter akzeptiert, dass Frauen Elternurlaub nehmen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
17. Meine Vorgesetzte/mein Vorgesetzter akzeptiert, dass Männer Elternurlaub nehmen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
18. Generell kann man sagen, dass unser Unternehmen das Familienleben unterstützt. Es akzeptiert, dass die Belegschaft ihre Zeit zwischen familiären und beruflichen Verpflichtungen aufteilen muss.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
19. In meinem Unternehmen erhalten Frauen und Männer gleichen Lohn für gleiche Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
20. Entscheidungen über den beruflichen Aufstieg werden auf faire Weise getroffen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
21. Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist ein wichtiges Ziel für unser Unternehmen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
22. An meinem Arbeitsplatz haben Frauen die gleichen Karrierechancen wie Männer.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
23. An meinem Arbeitsplatz werden Beschwerden über Fehlverhalten und Diskriminierung in angemessener Weise behandelt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6

GESAMTPUNKTEZAHL:

Ihre Arbeitsplatzbewertung: _____ Punkte von 138

Auswertung:

- 1-35 Punkte:** An Ihrem Arbeitsplatz scheinen Gleichstellung und Vielfalt noch fremde Begriffe zu sein. Dies sollte auf die Tagesordnung gesetzt werden.
- 36-70 Punkte:** An Ihrem Arbeitsplatz scheinen Gleichstellung und Vielfalt nur teilweise entwickelt zu sein.
- 71-105 Punkte:** An Ihrem Arbeitsplatz scheinen Gleichstellung und Vielfalt recht gut etabliert zu sein. Aber es gibt immer noch Dinge, die verbessert werden müssen.
- 106-138 Punkte:** An Ihrem Arbeitsplatz scheinen Gleichstellung und Vielfalt bereits Realität zu sein. Machen Sie weiter so!

Übung Nr. 4.2. **Name** Verringerung der Gefährdung durch sexuelle Belästigung durch besseres Verständnis der Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz - Quiz

Ziel der Übung Vertiefung der Kenntnisse über die Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und Kenntnis der verschiedenen Formen dieser Belästigung, um sie effektiv zu verringern

Theorie-Input für die Übung Es ist wichtig zu verstehen, wie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorkommen kann und dass sie in vielen Beziehungen, Positionen oder Handlungen versteckt sein kann. Deshalb ist es notwendig, die Analyse von Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu üben und die Fähigkeit zu trainieren, sie zu erkennen und die richtigen Entscheidungen im Falle des Vorfalls zu treffen.

Zeitplan 25 Minuten

Aufgabenstellung für die Übung Lesen Sie die Statements und wählen Sie für jede von ihnen eine Antwort: richtig oder falsch.

1. Ein Arbeitgeber haftet nicht für sexuelle Belästigung, die vom Management oder von Führungskräften begangen wird, solange der Arbeitgeber keine Kenntnis von diesem Verhalten hat.

Falsch (Ein Arbeitgeber ist für sexuelle Belästigung haftbar, die vom Management oder von Führungskräften begangen wird, die eine direkte oder nachfolgende höhere Autorität über die betroffene Person haben, unabhängig davon, ob sie sich des Verhaltens bewusst sind oder nicht.)

2. Es ist keine ungesetzliche Belästigung, wenn das Management oder die Führungskraft ungünstige Arbeitsaufgaben nur an Frauen vergibt.

Falsch (Der Umstand, ungünstige Arbeit nur Angehörigen eines bestimmten Geschlechts zuzuweisen, stellt eine Form der Diskriminierung dar und kann als feindselige Handlung angesehen werden, die zur Folge hat, dass ein feindseliges Arbeitsumfeld für Beschäftigte dieses bestimmten Geschlechts geschaffen wird.)

3. Um eine Klage wegen sexueller Belästigung einzureichen, muss die betroffene Person nicht nachweisen, dass sie einen finanziellen oder wirtschaftlichen Schaden erlitten hat, z.B. dass sie entlassen oder degradiert wurde.

Richtig (Ungewolltes sexuelles Verhalten, das die Arbeitsfähigkeit einer Person in unzumutbarer Weise beeinträchtigt oder ein einschüchterndes, feindseliges oder beleidigendes Arbeitsumfeld schafft, kann eine sexuelle Belästigung darstellen, unabhängig davon, ob ein finanzieller oder wirtschaftlicher Verlust eingetreten ist oder nicht).

4. Es ist rechtswidrig, wenn ein Mann einen anderen Mann wegen seines Geschlechts sexuell belästigt.

Richtig (Gleichgeschlechtliche Belästigung verstößt gegen das Gesetz).

5. Quid-pro-quo sexuelle Belästigung (z.B. das Versprechen von günstigen Arbeitsbedingungen als Gegenleistung für Sex) kann von Manager*innen, Mitarbeiter*innen, Verkäufer*innen und sogar Kundschaften begangen werden.

Falsch (Nur Vorgesetzte oder Mitglieder der Geschäftsleitung, die befugt sind, die Arbeitsbedingungen eines Beschäftigten zu beeinflussen, können sich an Quid-pro-quo-Belästigungen beteiligen).

6. Wenn sich ein Mitarbeitender nicht sofort über beleidigendes Verhalten beschwert, ist dieses Verhalten wahrscheinlich willkommen und keine Belästigung.

Falsch (Eine sofortige Beschwerde deutet stark darauf hin, dass das Verhalten unwillkommen ist. Die Verspätung, mit der sich ein Beschäftigter beschwert, bedeutet jedoch nicht unbedingt, dass das Verhalten willkommen ist).

7. Ein Arbeitnehmer, der am Arbeitsplatz an sexuellen Scherzen oder sexuellen Neckereien teilnimmt, hat möglicherweise sexuelle Belästigung erlebt.

Richtig (Auch wenn die Beteiligung eines Mitarbeiters darauf hindeuten kann, dass sie erwünscht ist, folgt daraus nicht automatisch, dass der Mitarbeiter darum gebeten hat, sexuell belästigt zu werden).

8. Ein Arbeitnehmer, der den sexuellen Annäherungsversuchen einer Führungskraft zustimmt, kann eine Klage wegen sexueller Belästigung einreichen.

Richtig (Ein Mitarbeiter kann den sexuellen Annäherungsversuchen einer Führungskraft zustimmen, das Verhalten aber dennoch als unwillkommen ansehen).

9. Ein Arbeitgeber kann für seine Belegschaft höhere Verhaltensstandards festlegen, als das Gesetz verlangt.

Richtig (Ein Arbeitgeber kann nicht nur höhere Standards setzen, sondern er sollte dies auch tun).

10. Missbräuchliches Verhalten, das auf das Geschlecht abzielt und nicht "sexueller" Natur ist (z.B. eine Führungskraft, die ständig unhöflich zu weiblichen Angestellten ist und ihnen sagt, dass sie "dumme Weiber" seien), kann eine sexuelle Belästigung darstellen.

Richtig (Missbräuchliches Verhalten, das sich nur gegen Mitarbeiter eines Geschlechts richtet, kann gegen Titel VII verstoßen).

11. Eine Person, die in einem Büro arbeitet, in dem es zu sexueller Belästigung kommt, an die aber keine Belästigungsaktivität gerichtet ist, kann die Organisation dennoch wegen sexueller Belästigung verklagen.

Richtig (Sexuelles oder geschlechtsspezifisches Verhalten muss nicht unbedingt gegen die Person gerichtet sein, die eine Beschwerde wegen sexueller Belästigung einreicht).

12. Die Drohungen eines Managements, Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Unterstellten zu ergreifen, wenn dieser sexuelle Annäherungsversuche ablehnt, können eine sexuelle Belästigung darstellen, auch wenn diese Drohungen nie ausgeführt werden.

Richtig (Wenn die Bedrohungen hinreichend schwerwiegend und durchdringend sind, können sie eine sexuelle Belästigung darstellen).

13. Eine romantische Beziehung zwischen einem Manager und seinem/ihren untergeordneten Mitarbeiter ist sexuelle Belästigung.

Falsch (Romanzen zwischen Management und untergeordneten Mitarbeitenden sind nicht unbedingt sexuelle Belästigung, aber sie sind gefährlich).

14. Ein Arbeitgeber, der über eine Anti-Belästigungs-Richtlinie verfügt, vermeidet die Haftung für sexuelle Belästigung, die vom Arbeitskollegen der betroffenen Person begangen wird.

Falsch (Eine Anti-Belästigungsrichtlinie ist notwendig, aber dies allein wird einen Arbeitgeber nicht vollständig vor einer Haftung schützen).

15. Management und Führungskräfte können niemals persönlich wegen sexueller Belästigung verklagt werden

Falsch (In einigen Ländern können Führungskräfte und Management für ein Verhalten, das gegen Titel VII und/oder staatliches Recht verstößt, persönlich haftbar gemacht werden. Darüber hinaus können Management und Führungskräfte auch haftbar gemacht werden, wenn sich ihr Verhalten als unerlaubte Handlung nach dem Gewohnheitsrecht herausstellt (z.B. Körperverletzung oder tätliche Angriffe).

16. Ein Arbeitgeber sollte sich mit einer Beschwerde wegen sexueller Belästigung befassen, die angeblich vor mehreren Jahren aufgetreten ist.

Richtig (Obwohl die betroffene Person ihre Beschwerde nicht mehr bei einer Regierungsstelle vorbringen oder vor Gericht klagen kann, sollte die Beschwerde als Warnung dienen, dass ein ähnliches Verhalten immer noch auftreten oder sich wiederholen könnte).

17. Ein Arbeitgeber sollte von einer Person, die sich über sexuelle Belästigung beschwert, verlangen, dass sie eine schriftliche Erklärung zu der Angelegenheit abgibt.

Falsch (Obwohl ein Arbeitgeber um eine schriftliche Erklärung bitten sollte, sollte diese nicht verlangt werden. Wenn der Beschwerdeführer sich weigert oder nicht in der Lage ist, sollte der Arbeitgeber dennoch eine Nachforschung durchführen).

18. Wenn eine Person, die sexuelle Belästigung erfahren hat, das Management oder eine Führungskraft bittet, niemandem von dem Vorfall der sexuellen Belästigung zu erzählen, sollte die Führungskraft keine weiteren Maßnahmen ergreifen.

Falsch (Sobald ein Arbeitgeber auf ein Verhalten aufmerksam gemacht wurde, das eine sexuelle Belästigung darstellen kann, muss er dies untersuchen und unverzüglich geeignete Maßnahmen ergreifen).

19. Wenn eine Führungskraft sieht, dass ein Arbeitnehmer sexuell eindeutige Poster in seinem Arbeitsbereich angebracht hat, sich aber niemand darüber beschwert hat, sind keine weiteren Maßnahmen erforderlich.

Falsch (Die Untätigkeit eines Arbeitgebers bedeutet stillschweigende Zustimmung).

20. Eine Führungskraft, die einen Mitarbeitenden nur einmal auf sexuelle Weise berührt, kann sich der sexuellen Belästigung schuldig machen.

True (Schon ein einziger Vorfall unerwünschter Berührungen kann anstößig genug sein, um eine sexuelle Belästigung darzustellen).

Übung Nr. 5.1 Name Beschwerdeverfahren

Ziel der Übung Die Verantwortlichkeiten der verschiedenen Parteien zu kennen, die am Prozess der Einreichung einer Beschwerde beteiligt sind

Theorie-Input für die Übung

Verantwortliche Stelle	Verantwortlichkeit
Betriebsleiter*innen, stellvertretende Betriebsleiter*innen	- Einhaltung dieser Richtlinie sicherstellen - Sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden über die Richtlinien zur Prävention von sexueller Belästigung informiert sind und erforderliche jährliche Schulung absolviert haben
Vorsitzender der Organisation oder Beauftragter	- Gesamtverantwortung und -autorität für die Bemühungen des jeweiligen Standorts zur Einhaltung der Richtlinie zur Vermeidung sexueller Belästigung.
alle Arbeitnehmer	- Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, ihre Arbeit so zu gestalten, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verhindert wird. - Melden von Vorfällen sexueller Belästigung gemäß dem Abschnitt "Meldung sexueller Belästigung".
Vorgesetzte und Management	- Melden von Beschwerden über sexuelle Belästigung, Beobachtung jeglichen sexuell belästigenden Verhaltens oder den Verdacht, dass sexuelle Belästigung vorliegt, gemäß dem obigen Abschnitt "Sexuelle Belästigung melden".
Personalbüro der Organisationen	- Sicherstellen der Einhaltung dieser Richtlinie. Verantwortlichkeit und Autorität für die Bemühungen des Personalbüros im Bezug auf die Prävention sexueller Belästigung und die Umsetzung dieser Richtlinie. - Benachrichtigung der Zentralstelle über Beschwerden über sexuelle Belästigung. - Unterstützung bei der Erhebung von Beschwerden wegen sexueller Belästigung.

	Belästigung, an denen Mitarbeiter oder Vertreter von P sind.
Zentrale Personalabteilung	- Aufrechterhaltung der Unternehmenspolitik. Bereitstellung Leitlinien zu allen Aspekten der Politik, einschließlich der Durchführung von Erhebungen. - Bereitstellung einer Schulungslösung für die ganze Bel und Vorgesetzten an allen Standorten.

Zeitplan

25 Minuten

Aufgabenstellung für die Übung Stimmen Sie die Verantwortung mit der verantwortlichen Person ab:

Stellvertretende Betriebsleiter*innen	Stellen sicher, dass alle Mitarbeitenden über die Richtlinie zur Prävention von sexueller Belästigung informiert sind
Vorgesetzte und Management	melden Beschwerden über sexuelle Belästigung
Personalbüro der Organisationen	Benachrichtigen der Zentralstelle über Beschwerden wegen sexueller Belästigung
Zentrale Personalabteilung	Bereitstellung einer Schulungslösung für die ganze Belegschaft

Übung Nr. 5.2	Name	Prävention
Ziel der Übung	Mehr über die Schritte zu erfahren, die unternommen werden sollten, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern.	
Theorie-Input für die Übung	Auf europäischer Ebene legt die Europäische Kommission Maßnahmen fest, um sexueller Belästigung im Arbeitsumfeld zu begegnen und sie zu bekämpfen. • Die Führungskraft muss eine spezifische Erklärung zum Verbot und zur Verurteilung sexueller Belästigung abgeben, um die Sicherheit des Personals zu gewährleisten. • Eine spezifische Erklärung für das Personal über unangemessenes Verhalten und klare Bestrafungsmaßnahmen.	

- Erklärung des Verfahrens für die Person, die von der Belästigung betroffen ist. Dabei ist vertraulich vorzugehen und während des Verfahrens Schutz zu gewährleisten.
- Sicherstellen, dass das Personal über die Unternehmenspolitik zu sexueller Belästigung informiert ist.
- Es liegt in der Verantwortung der Arbeitgebenden und Beschäftigten, eine respektvolle Arbeitsumgebung zu schaffen.
- Schulung des Personals, dem in dieser Angelegenheit bestimmte Aufgaben übertragen werden.
- Verfügen über spezielle Protokolle gegen Belästigung.
- Bestimmung einer Person, die mit Rat und Tat zur Seite steht.
- Aufnahme eines Absatzes über sexuelle Belästigung in den Tarifvertrag.
- Bestärkung zu Beschwerden oder Berichten im Falle von Belästigung oder Diskriminierung.
- Bestärkung der Beschäftigten, eine Beschwerde oder einen Bericht einzureichen.

Die Planung der Prävention in den Unternehmen ist wesentlich, um diese Art von Verhalten zu reduzieren oder zu vermeiden. Es ist wichtig zu verstehen, dass es nicht ausreicht, nur den Plan zu haben und sein Bestehen zu kommunizieren, sondern dass dies nur ein erster und sehr wichtiger Schritt im Kampf gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist. Ein weiterer erster Schritt ist die Grundsatzerklärung oder der Einsatz des Unternehmens. Die Unternehmensleitung gibt eine Grundsatzerklärung ab und verhandelt mit den Personalvertretern. Diese Erklärung muss öffentlich sein und muss mit allen Mitteln verbreitet werden, damit alle Beschäftigten sie kennen.

Der zweite Schritt ist die Ausarbeitung von Sensibilisierungs- und Informationskampagnen. Diese Kampagnen müssen alle Mitarbeitenden des Unternehmens über die verschiedenen Aspekte der Belästigung informieren. Sie können durch Gespräche, Flugblätter oder andere Mittel erfolgen. Auch die Weiterbildungsmaßnahmen müssen in die Tat umgesetzt werden. Es ist wichtig, dass das Unternehmen die Weiterbildung im Bereich der Gleichstellung fördert. Diese

	Maßnahmen richten sich an alle Mitarbeitenden. Im Bereich der Prävention berufsbedingter Risiken muss die Führungskraft, unabhängig von der Größe des Unternehmens, sowohl allgemeine als auch spezifische Maßnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigung ergreifen. Einige der Präventivmaßnahmen können Schulungsaktivitäten, die Überwachung der psychischen Gesundheit, die Identifizierung psychosozialer Risiken usw. sein. Neben der Verhinderung sexueller Belästigung ist es ihr Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das auf Gleichberechtigung und Respekt basiert.
Zeitplan	25 Minuten
Aufgabenstellung für die Übung	Füllen Sie die Lücken mit den fehlenden Wörtern: - Planung - wesentlich - reduzieren - vermeiden - Bestehen - kommunizieren - Kampf - Arbeitsplatz - Grundsatzerklärung - Unternehmensleitung - vertreten - öffentlich - Beschäftigten Die _____ der Prävention in den Unternehmen ist _____ um diese Art von Verhalten zu _____ oder zu _____. Es ist wichtig zu verstehen, dass es nicht ausreicht, nur den Plan zu haben und sein _____ zu _____, sondern dass dies nur ein erster und sehr wichtiger Schritt im _____ gegen sexuelle Belästigung am _____ ist. Ein weiterer erster Schritt ist die _____ oder der Einsatz des Unternehmens. Die _____ gibt eine Grundsatzerklärung ab und verhandelt mit den

	Personal _____. Diese Erklärung muss _____ sein und muss mit allen Mitteln verbreitet werden, damit alle _____ sie kennen. - Sensibilisierungs- - Informations - Aspekte - Belästigung - Gespräche - Weiterbildungs Der zweite Schritt ist die Ausarbeitung von _____ und _____kampagnen. Diese Kampagnen müssen alle Mitarbeitenden des Unternehmens über die verschiedenen _____ der _____ informieren. Sie können durch _____, Flugblätter oder andere Mittel erfolgen. _____maßnahmen müssen als letzter Schritt ergriffen werden. Es ist wichtig, dass das Unternehmen die Weiterbildung im Bereich der Gleichstellung fördert. Diese Maßnahmen richten sich an alle Mitarbeitenden.
--	--

Übung Nr. 6.1 **Name** Unterstützungslandschaften und wie man an sie herantritt

Ziel der Übung Die Teilnehmenden identifizieren die Unterstützungslandschaften, die ihnen zur Verfügung stehen, und wissen, wie sie an sie herantreten können.

Theorie-Input für die Übung Litauen

Ombudsperson für Gleichstellung ist das wichtigste Unterstützungssystem in Litauen im Falle von Vorfällen sexueller Belästigung. Jede Person hat das Recht, bei Ombudsperson für Gleichstellung eine Beschwerde über eine Verletzung der Gleichberechtigung einzureichen, daher akzeptiert die Ombudsperson Beschwerden bezüglich jeder Art von Belästigung oder Diskriminierung. Die Beschwerden sind schriftlich einzureichen. Der Beschwerdeführer oder ein bevollmächtigter Vertreter kann eine Beschwerde bei Ombudsperson für Gleichstellung per Post oder E-Mail

einreichen, das elektronische Beschwerdeformular ausfüllen oder die schriftliche Beschwerde direkt an die Geschäftsstelle des Büros von Ombudsperson für Gleichstellung schicken. Weitere Informationen: <https://lygybe.lt/en/>

Türkei

In der Türkei gibt es eine wachsende Zahl von Organisationen und Institutionen auf nationaler Ebene, die die Initiative ergreifen, um sexuelle Belästigung im allgemeinen Sinne zu verhindern. Einige von ihnen haben auch einen spezifischen Ansatz und eine spezifische Methodik zur Verhinderung von Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Diese Organisationen und Institutionen können wie folgt aufgelistet werden:

- NGOs im Frauenbereich mit dem Ziel, den Status von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen, um ihren Beitrag zur Volkswirtschaft zu erhöhen, oder mit dem Schwerpunkt auf der wirtschaftlichen Stärkung von Frauen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind. Auch ein Beratungs- und Forschungszentrum, das den Betroffenen, die verschiedenen Arten von Gewalt oder Belästigung ausgesetzt sind, psychologische Unterstützung bietet.
- Sozialhilfe- und Solidaritätsstiftung, die finanzielle Hilfe und Unterstützung bietet (Frauen, die aufgrund ihrer Verantwortung in der Familie oder als Folge von Belästigung oder Gewalt aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, können bei dieser Stiftung finanzielle Unterstützung beantragen)
- Gewaltpräventions- und Beobachtungszentren (ŞÖNİM), die rund um die Uhr tätig sind und Unterstützungs- und Überwachungsdienste anbieten, um die Gewalt zu verhindern und die Schutz- und Präventivmaßnahmen effizient durchzuführen.

Darüber hinaus gibt es eine 24-Stunden-Gewalt-Hotline (ALO 183), die für Menschen, die alle Formen von Gewalt (familiäre und häusliche Gewalt und/oder sexuelle Belästigung) erlebt haben oder gefährdet sind, zur Verfügung steht.

Spanien

Die Liste der Interessenvertretung, die denjenigen zur Verfügung steht, die in diesem Bereich tätig sind, umfasst mehrere nationale Organisationen, die von spezifischen

Vereinigungen gegen Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz, wie der Asociación española contra el acoso laboral y la violencia en el ámbito familiar, bis zu allgemeineren Vereinigungen reichen, die versuchen, Fälle von Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern und zu lösen, wie das COSMI (Centro de Orientación SocioLaboral). In Bezug auf ihren Wirkungsbereich erreichen diese Vereinigungen auch verschiedene Optionen, von Gewerkschaften und gemeinnützigen Vereinigungen bis hin zu Ministerien und Stadträten. All diese Verbänden haben gemeinsam, dass sie sich mit jedem Konflikt beschäftigen, der am Arbeitsplatz entstehen könnte, wobei auch Organisationen berücksichtigt werden, die sich auf bestimmte Arbeitnehmergruppen sowie auf bestimmte Bereiche und Umgebungen, wie LGBT+-Gemeinschaften oder landwirtschaftliche Arbeitnehmer konzentrieren.

Bulgarien

Gender Alternative Foundation (GAF) - Bulgarien ist der Ansicht, dass staatliche Institutionen die Hauptakteure sind, aber auch die ersten Organisationen, die Regeln zur Bekämpfung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz einführen und Standards festlegen, die von anderen Sektoren befolgt werden müssen. Deshalb wird aktiv mit Vertretern der Justiz zusammengearbeitet, wie dem Bezirksgericht Plovdiv, dem Bezirksgericht Smolyan, dem Bezirksgericht Asenovgrad, dem Bezirksgericht Kardzhali und anderen, mit denen unsere Organisation seit Jahren zusammenarbeitet. Gleichzeitig befindet sich unter bulgarischen Gesetzen in jeder Stadt ein umfangreiches Büro der bulgarischen Staatsanwaltschaft mit einem Amtsgericht. Staatsanwälte sind ein wichtiger Teil des Kampfes gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, denn jedes interne Beschwerdesystem über Belästigung am Arbeitsplatz muss mit der Intervention und dem Schutz der Regierung von außen enden können. Staatsanwälte sind genau die Instrumente, die den Betroffenen aktiv dabei helfen, sich über das Justizsystem zu verteidigen, wenn die internen Kapazitäten des Unternehmens erschöpft sind.

Ebenso wichtige Interessenvertreter sind für uns die Polizeibeamten. Sie gehören zu den öffentlichen Behörden, an die sich Menschen wenden, die sexuelle Belästigung erfahren haben. Zum Beispiel, wenn der Arbeitgeber ihnen nicht helfen konnte und das Mobbing zu Gewalt geworden ist. Wir arbeiten mit zwei der größten Universitäten in Bulgarien zusammen - der Sofioter Universität "Kliment Ohridski" und der Plovdiver

Universität "Paisii Hilendarski". Wir sind auch enge Partner einer der größten Banken, die ebenfalls mehrere tausend Mitarbeitenden beschäftigt. Dies ist die DSK Bank, die zur OTP-Gruppe gehört. Nicht zuletzt arbeiten wir aktiv mit der lokalen Stelle der bulgarischen Antidiskriminierungskommission zusammen.

Österreich

Aus Sicht der Organisationen ist die Wirtschaftskammer als Interessenvertretung der kommerziellen Wirtschaft österreichweit der wichtigste Anbieter von Information und Beratung bei sexueller Belästigung. Einige große Organisationen (private und öffentliche) haben bereits eine Abteilung für Gleichbehandlung eingerichtet, wie die Tirol Kliniken GmbH, die der größte Krankenhausbetreiber in Tirol ist, oder die Österreichische Bahn. Gegenwärtig gibt es keine unabhängige Institution, die Unternehmen berät, wie sie sexueller Belästigung vorbeugen oder wie sie am besten mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz umgehen können.

Auf individueller Ebene gibt es drei Hauptorganisationen, die sich für die Interessen der Beschäftigten einsetzen. Erstens fungiert die Arbeiterkammer Österreich als gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer. Der Gewerkschaftsbund ist der zweite Anbieter, der die Interessen der Arbeitnehmer vertritt. Die österreichische Gleichbehandlungsanwaltschaft besteht bereits seit mehr als 20 Jahren als öffentliche Einrichtung zur Unterstützung mit Rechtsberatung gegen Rassismus und Diskriminierung einschließlich sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Darüber hinaus gibt es eine Reihe privater Organisationen, wie ZARA, ein Verein für Zivilcourage und Antidiskriminierungsarbeit, Frauenhäuser, die Frauen und ihren Kindern Hilfe, Beratung und vorübergehende geschützte Unterkünfte anbieten, die Caritas sowie die Diakonie im kirchlichen Kontext.

Zeitplan 50 Minuten

Aufgabenstellung Die Teilnehmenden werden:

für die Aufgabe

- Zunächst mindestens eine Unterstützungslandschaft identifizieren, die in ihrem Land verfügbar ist.

- Dann sollen sie gründlich beschreiben, wie sie sich an die Organisation(en) wenden werden, falls in ihrem Unternehmen eine Beschwerde eingereicht wurde.

Annex

Annex 1. Beispiel für Richtlinien von sexueller Belästigung

(Anm.: Beim Nachfolgenden handelt es sich um eine Übersetzung)

Originalquelle: ILO (International Labour Organisation)

Disclaimer: Der Begriff "Opfer" wird in diesem Dokument aufgrund der Zitierung nicht geändert.

[Erläuterung: Dieses Beispiel einer Richtlinie zur sexuellen Belästigung ist für private und öffentliche Arbeitgeber im Pazifik vorgesehen, um ihnen bei der Entwicklung ihrer eigenen Richtlinien zur sexuellen Belästigung zu helfen. Sie basiert auf internationalen bewährten Praktiken und enthält alle Komponenten, die eine Richtlinie zur sexuellen Belästigung umfassend machen. Als solche ist sie nicht als eine Sammlung von Klauseln gedacht, aus denen Arbeitgeber auswählen können. Stattdessen muss jede wirksame Richtlinie die meisten, wenn nicht sogar den gesamten Inhalt dieser Musterrichtlinie enthalten. Organisationen sollten natürlich bestimmte Klauseln ändern, um bestimmte Bedingungen innerhalb ihrer Organisation zu erfüllen].

Die Richtlinienerklärung

[Name des Unternehmens] verpflichtet sich, allen seinen Mitarbeitern ein sicheres Umfeld zu bieten, das frei von Diskriminierung aus irgendeinem Grund und von Belästigung am Arbeitsplatz, einschließlich sexueller Belästigung, ist. [Name des Unternehmens] wird eine Null-Toleranz-Politik für jede Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz betreiben, alle Vorfälle ernsthaft behandeln und allen Vorwürfen der sexuellen Belästigung unverzüglich nachgehen. Jede Person, die eine andere Person sexuell belästigt hat, muss mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung aus dem Arbeitsverhältnis rechnen.

Alle Beschwerden über sexuelle Belästigung werden ernst genommen und mit Respekt und Vertraulichkeit behandelt. Niemand wird schikaniert, wenn er eine solche Beschwerde einreicht.

[Erläuterung: Dies erklärt in groben Zügen, worum es in der Richtlinie geht, und legt die Absicht der Organisation bei der Annahme der Richtlinie dar].

Definition von sexueller Belästigung

Sexuelle Belästigung ist ein unerwünschtes Verhalten sexueller Natur, das einer Person das Gefühl gibt, beleidigt, gedemütigt und/oder eingeschüchtert zu werden. Dazu gehören Situationen, in denen von einer Person als Bedingung für ihre Beschäftigung sexuelle Handlungen verlangt werden, sowie Situationen, die ein für den Empfänger feindseliges, einschüchterndes oder erniedrigendes Umfeld schaffen.

Sexuelle Belästigung kann einen oder mehrere Vorfälle umfassen, und Handlungen, die eine Belästigung darstellen, können körperlich, verbal und nonverbal sein. Beispiele für Benehmen oder Verhaltensweisen, die eine sexuelle Belästigung darstellen, sind unter anderem, aber nicht ausschließlich:

Physisches Verhalten

- Unerwünschter Körperkontakt einschließlich Tätscheln, Kneifen, Streicheln, Küssen, Umarmen, Streicheln oder unangemessene Berührungen

- Körperliche Gewalt, einschließlich sexueller Übergriffe
- Physischer Kontakt, z.B. Berühren, Kneifen.
- Die Verwendung von arbeitsplatzbezogenen Drohungen oder Belohnungen, um sexuelle Gefälligkeiten einzufordern

Verbales Verhalten

- Kommentare zum Aussehen, Alter, Privatleben usw. eines Arbeitnehmers
- Sexuelle Kommentare, Geschichten und Witze
- Sexuelle Annäherungsversuche
- Wiederholte und unerwünschte soziale Einladungen für Verabredungen oder körperliche Intimität
- Beleidigungen aufgrund des Geschlechts des Arbeitnehmers
- Herablassende oder paternalistische Bemerkungen
- Versenden sexuell eindeutiger Nachrichten (per Telefon oder E-Mail)

Nonverbales Verhalten

- Darstellung von sexuell explizitem oder suggestivem Material
- Sexuell anregende Gesten
- Pfeifen
- anzügliche Blicke

[Erläuterung: Dieser Abschnitt definiert sexuelle Belästigung. Wenn Beispiele angeführt werden, ist es wichtig zu beachten, dass diese nicht vollständig sind und dass sexuelle Belästigung jedes Verhalten sexueller Natur umfassen kann, das vom Empfänger unerwünscht und unwillkommen ist].

Jeder kann Opfer sexueller Belästigung werden, unabhängig von seinem Geschlecht und dem Geschlecht des Belästigers. [Name des Unternehmens] erkennt an, dass sexuelle Belästigung auch zwischen Personen gleichen Geschlechts vorkommen kann. Entscheidend ist, dass sexuelles Verhalten von der Person, gegen die sich das Verhalten richtet, unerwünscht und unwillkommen ist.

[Erläuterung: Damit wird anerkannt, dass Männer und Frauen Opfer von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sein können]

[Name des Unternehmens] erkennt an, dass sexuelle Belästigung eine Manifestation von Machtverhältnissen ist und oft innerhalb ungleicher Beziehungen am Arbeitsplatz auftritt, z.B. zwischen einem Manager oder Vorgesetzten und einem Mitarbeiter.

Jeder, einschließlich der Mitarbeiter von [Name des Unternehmens], Kunden, Klienten, Gelegenheitsarbeiter, Auftragnehmer oder Besucher, der eine andere Person sexuell belästigt, wird gemäß dieser internen Richtlinie zurechtgewiesen.

[Erläuterung: Dieser Abschnitt sollte an die Bedürfnisse des Unternehmens angepasst werden, basierend auf der Art der Arbeit, die es ausübt, und den Menschen, mit denen seine Mitarbeiter wahrscheinlich in Kontakt kommen werden. Obwohl es für ein Unternehmen schwierig sein kann, mit sexueller Belästigung umzugehen, wenn diese von Dritten begangen wird, ist das Unternehmen dennoch für das Wohlergehen seiner Beschäftigten verantwortlich, wenn die Belästigung während der Arbeit auftritt. Beispielsweise sollten Unternehmen, in denen

Mitarbeiter mit Dritten in Kontakt stehen, wie Hotels oder Restaurants, spezielle Richtlinien für den Umgang mit sexueller Belästigung ihrer Mitarbeiter durch Kunden haben].

Jegliche sexuelle Belästigung ist verboten, unabhängig davon, ob sie innerhalb der Räumlichkeiten von [Name des Unternehmens] oder außerhalb stattfindet, einschließlich bei gesellschaftlichen Veranstaltungen, Geschäftsreisen, Schulungen oder Konferenzen, die von [Name des Unternehmens] gesponsert werden.

[Erläuterung: Damit wird anerkannt, dass Belästigung sowohl im Büro als auch bei einer gesellschaftlichen Veranstaltung stattfinden kann, bei der sexuelle Belästigung wahrscheinlicher ist. Diese Klausel variiert je nach Unternehmen und der Art der Arbeit/Tätigkeit, die sie ausüben].

Beschwerdeverfahren

[Erläuterung: Obwohl Beschwerden über sexuelle Belästigung über das normale betriebliche Beschwerdeverfahren bearbeitet werden können, wenden Unternehmen zunehmend spezielle Beschwerdeverfahren für den Umgang mit sexueller Belästigung an, um besser auf die Bedürfnisse der Opfer einzugehen und sicherzustellen, dass die Untersuchungen ordnungsgemäß durchgeführt werden. Personen, die sich mit Beschwerden über sexuelle Belästigung befassen, sollten speziell zu diesem Thema und zur Art der sexuellen Belästigung geschult werden.

Darüber hinaus können Opfer sexueller Belästigung die Angelegenheit auf unterschiedliche Weise lösen wollen. Einige mögen mit einer informellen Lösung und einer Beendigung der Angelegenheit zufrieden sein, andere wünschen vielleicht formellere Maßnahmen. Darüber hinaus können informelle Lösungsmechanismen ungeeignet sein, wenn die Anschuldigung schwerwiegend ist oder wenn der Belästiger gleichzeitig der Vorgesetzte des Opfers ist. Es ist wichtig, dass die Beschwerdeverfahren des Unternehmens diese unterschiedlichen Bedürfnisse und Möglichkeiten der Konfliktlösung widerspiegeln].

Jede Person, die Gegenstand sexueller Belästigung ist, sollte den mutmaßlichen Belästiger nach Möglichkeit darüber informieren, dass das Verhalten unerwünscht und unwillkommen ist. [Name des Unternehmens] erkennt an, dass sexuelle Belästigung in ungleichen Beziehungen (d.h. zwischen einem Vorgesetzten und seinem Mitarbeiter) auftreten kann und dass es dem Opfer unter Umständen nicht möglich ist, den mutmaßlichen Belästiger zu informieren.

Wenn ein Opfer sich nicht direkt an einen mutmaßlichen Belästiger wenden kann, kann es sich an einen der dafür vorgesehenen Mitarbeiter wenden, die für die Entgegennahme von Beschwerden wegen sexueller Belästigung zuständig sind. Bei dieser Person kann es sich um einen anderen Vorgesetzten, ein Mitglied der Personalabteilung usw. handeln.

Wenn eine dazu bestimmte Person eine Beschwerde wegen sexueller Belästigung erhält, wird sie dies tun:

- sofort die Daten, Zeiten und Fakten des Vorfalls/der Vorfälle aufzeichnen
- die Ansichten des Opfers in Bezug auf das von ihm gewünschte Ergebnis zu ermitteln
- sicherstellen, dass das Opfer die Verfahren des Unternehmens zur Behandlung der Beschwerde versteht
- die nächsten Schritte diskutieren und vereinbaren: entweder informelle oder formelle Beschwerde, mit der Maßgabe, dass die Entscheidung, die Angelegenheit informell zu

lösen, das Opfer nicht daran hindert, eine formelle Beschwerde einzureichen, wenn es mit dem Ergebnis nicht zufrieden ist

- eine vertrauliche Aufzeichnung aller Diskussionen führen
- die Wahl des Opfers respektieren
- sicherstellen, dass das Opfer weiß, dass es die Beschwerde außerhalb des Unternehmens über das entsprechende Land/Rechtssystem einreichen kann

[Erläuterung: Es ist wichtig, dem Opfer Optionen für die Meldung der Angelegenheit zu geben, und dies ist von der Struktur des Unternehmens abhängig. Die Notwendigkeit von Optionen für die Berichterstattung ist sehr wichtig, da die Möglichkeit des Opfers, das Beschwerdeverfahren in Anspruch zu nehmen, dadurch eingeschränkt wird, dass nur einer Person Bericht erstattet werden kann. Wenn z.B. der Belästiger auch die benannte Person ist, die benannte Person sich im Urlaub befindet oder das Opfer es lieber einer Frau als einem Mann oder einem Mann als einer Frau melden möchte und die benannte Person ein Mann, eine Frau usw. ist].

Während des gesamten Beschwerdeverfahrens hat ein Opfer Anspruch darauf, von einem Berater innerhalb des Unternehmens unterstützt zu werden. [Name des Unternehmens] wird eine Reihe von Beratern benennen und sie speziell schulen, damit sie in der Lage sind, Opfern von sexueller Belästigung zu helfen. [Name des Unternehmens] räumt ein, dass Opfer von sexueller Belästigung häufig das Gefühl haben, sich nicht melden zu können, da sexuelle Belästigung häufig in ungleichen Beziehungen am Arbeitsplatz auftritt. [Name des Unternehmens] versteht die Notwendigkeit, Opfer bei der Einreichung von Beschwerden zu unterstützen.

[Erläuterung: In vielen großen Unternehmen werden bestimmte Mitarbeiter als Berater benannt, um Opfern sexueller Belästigung bei den Beschwerdeverfahren zu helfen].

Informeller Beschwerdemechanismus

Wenn das Opfer wünscht, die Angelegenheit informell zu behandeln, wird die benannte Person dies tun:

- dem mutmaßlichen Belästiger Gelegenheit geben, auf die Beschwerde zu antworten
- sicherstellen, dass der mutmaßliche Belästiger den Beschwerdemechanismus versteht
- die Diskussion zwischen beiden Parteien erleichtern, um eine informelle Lösung zu erreichen, die für den Beschwerdeführer akzeptabel ist, oder die Angelegenheit an einen ernannten Vermittler innerhalb des Unternehmens verweisen, um die Angelegenheit zu lösen
- sicherstellen, dass über die Vorgänge vertraulich Buch geführt wird
- nach dem Ergebnis des Beschwerdemechanismus nachverfolgen, um sicherzustellen, dass das Verhalten beendet wurde
- sicherstellen, dass dies zügig und innerhalb von [...] Tagen nach Einreichung der Beschwerde erfolgt

Formeller Beschwerdemechanismus

Wenn das Opfer eine formelle Beschwerde einreichen möchte oder wenn der informelle Beschwerdemechanismus nicht zu einem zufriedenstellenden Ergebnis für das Opfer geführt hat, sollte der formelle Beschwerdemechanismus zur Lösung der Angelegenheit genutzt werden.

Die ernannte Person, die die Beschwerde ursprünglich erhalten hat, wird die Angelegenheit an einen leitenden Personalmanager weiterleiten, um eine formelle Untersuchung einzuleiten. Der leitende Personalmanager kann sich selbst mit der Angelegenheit befassen, die Angelegenheit an einen internen oder externen Ermittler oder an einen Ausschuss von drei weiteren Personen gemäß dieser Richtlinie weiterleiten [Wählen Sie die für das Unternehmen am besten geeigneten Optionen].

Die Person, die die Erhebung durchführt, wird:

- das Opfer und den mutmaßlichen Belästiger getrennt befragen
- andere relevante Dritte separat befragen
- entscheiden, ob der Vorfall/ die Vorfälle der sexuellen Belästigung stattgefunden haben oder nicht
- einen Bericht erstellen, in dem die Untersuchungen, Ergebnisse und etwaige Empfehlungen im Einzelnen aufgeführt sind
- falls die Belästigung stattgefunden hat, in Absprache mit dem Opfer entscheiden, welches das geeignete Rechtsmittel für das Opfer ist (d.h. - eine Entschuldigung, eine Änderung der Arbeitsvereinbarungen, eine Beförderung, falls das Opfer aufgrund der Belästigung degradiert wurde, eine Schulung für den Belästiger, Disziplinierung, Suspendierung, Entlassung)
- Weiterverfolgen, um sicherzustellen, dass die Empfehlungen umgesetzt werden, dass das Verhalten aufgehört hat und dass das Opfer mit dem Ergebnis zufrieden ist
- wenn sie nicht feststellen können, dass die Belästigung stattgefunden hat, kann er/sie dennoch Empfehlungen aussprechen, um das ordnungsgemäße Funktionieren des Arbeitsplatzes zu gewährleisten
- über alle getroffenen Maßnahmen Buch führen
- sicherstellen, dass alle Aufzeichnungen zu dieser Angelegenheit vertraulich behandelt werden
- sicherstellen, dass das Verfahren so schnell wie möglich und auf jeden Fall innerhalb von [...] Tagen nach Einreichung der Beschwerde durchgeführt wird

[Erläuterung: Die Unternehmen werden einen speziellen Beschwerdemechanismus schaffen müssen, um ihren Bedürfnissen gerecht zu werden. Beispielsweise kann ein kleines Unternehmen möglicherweise nicht in der Lage sein, ein dreiköpfiges Gremium über Beschwerden wegen sexueller Belästigung entscheiden zu lassen, und es kann sinnvoller sein, bestimmte Personen im Unternehmen für die Untersuchung der Beschwerden schulen zu lassen. Wenn ein Ausschuss zur Durchführung der Untersuchung eingesetzt wird, sollte dieser Ausschuss unter Berücksichtigung des Geschlechtergleichgewichts eingerichtet werden und könnte einen Vertreter des Unternehmens, einen Arbeitnehmervertreter usw. enthalten. Die Ausschussmitglieder sollten ebenso wie das Personal der Personalabteilung oder die Untersuchungsbeauftragten, die sich mit sexueller Belästigung befassen, darin geschult werden, zu verstehen und zu entscheiden, was sexuelle Belästigung ist, wie sie zu untersuchen ist usw.]

Es ist auch von entscheidender Bedeutung, dass die Wünsche und Bedürfnisse des Opfers in das Ergebnis des Beschwerdemechanismus einfließen. Wenn beispielsweise festgestellt wird, dass ein Opfer von einem Kollegen belästigt wurde und dass sie täglich zusammenarbeiten, sollten die Ansichten des Opfers eingeholt werden, bevor eine Entscheidung über die Neuorganisation des Büros getroffen wird. So kann es beispielsweise sein, dass das Opfer nicht in eine andere Abteilung versetzt werden möchte, und als Opfer sollte es das Recht haben, dies

zu entscheiden und nicht erneut durch einen erzwungenen Umzug innerhalb des Unternehmens geschädigt werden].

Externe Beschwerdemechanismen

Eine Person, die einer sexuellen Belästigung ausgesetzt war, kann auch außerhalb des Unternehmens eine Beschwerde einreichen. Sie kann dies über [Mechanismus je nach Land/Rechtsrahmen einfügen - d.h. Arbeitsgericht, Ombudsperson usw.] tun.

[Erläuterung: Dieser Abschnitt soll die Beschäftigten über ihr Recht informieren, andere nationale Mechanismen zu nutzen, die ihnen möglicherweise zur Verfügung stehen. Einige Mitarbeiter fühlen sich möglicherweise nicht wohl dabei, eine Beschwerde über die Disziplinarmaßnahmen am Arbeitsplatz einzureichen, und sie sollten über ihr Recht informiert werden, anderweitig Wiedergutmachung zu suchen. Die interne Politik eines Unternehmens kann einen Mitarbeiter nicht daran hindern, auch die ihm zur Verfügung stehenden nationalen Mechanismen zu nutzen].

Sanktionen und Disziplinarmaßnahmen

Jede Person, bei der festgestellt wurde, dass sie eine andere Person gemäß den Bestimmungen dieser Richtlinie sexuell belästigt hat, unterliegt einer der folgenden Sanktionen:

- mündliche oder schriftliche Warnung
- negative Leistungsbewertung
- Senkung der Löhne
- Versetzung
- Degradierung
- Suspension
- Entlassung

Die Art der Sanktionen wird von der Schwere und dem Ausmaß der Belästigung abhängen. Geeignete abschreckende Sanktionen werden angewandt, um sicherzustellen, dass Vorfälle sexueller Belästigung nicht als trivial behandelt werden. Bestimmte schwerwiegende Fälle, einschließlich physischer Gewalt, werden zur sofortigen Entlassung des Belästigers führen.

[Erläuterung: Die Richtlinie sollte im gesamten Unternehmen einheitlich angewandt werden, und Sanktionen sollten sich nach der Schwere des Verhaltens richten. Geeignete, abschreckende Sanktionen sollten in die Arbeitsplatzrichtlinien zur sexuellen Belästigung aufgenommen werden, um sicherzustellen, dass Vorfälle sexueller Belästigung nicht als belanglose Ereignisse behandelt werden. Sie sollten fester Bestandteil von Betriebsvorschriften und/oder Tarifverträgen werden].

Implementierung dieser Richtlinie

[Name des Unternehmens] wird dafür sorgen, dass diese Richtlinie an alle relevanten Personen umfassend verbreitet wird. Sie wird in das Personalhandbuch aufgenommen werden. Alle neuen Mitarbeiter müssen im Rahmen ihrer Einführung in das Unternehmen über den Inhalt dieser Richtlinie geschult werden.

Jedes Jahr wird [Name des Unternehmens] von allen Mitarbeitern verlangen, an einem Auffrischkurs über den Inhalt dieser Richtlinie teilzunehmen.

Es liegt in der Verantwortung jedes Vorgesetzten, dafür zu sorgen, dass alle seine Mitarbeiter über diese Politik informiert sind.

[Erläuterung: Daraus ergibt sich für das Unternehmen die Verpflichtung, dafür zu sorgen, dass sich alle Mitarbeiter über die Richtlinie bewusst sind].

Überwachung und Evaluierung

[Name des Unternehmens] erkennt die Bedeutung der Überwachung dieser Richtlinie zu sexueller Belästigung an und wird sicherstellen, dass sie anonym Statistiken und Daten darüber sammelt, wie sie verwendet wird und ob sie wirksam ist oder nicht.

Vorgesetzte, Manager und diejenigen, die für den Umgang mit Fällen sexueller Belästigung verantwortlich sind, berichten über die Einhaltung dieser Richtlinie, einschließlich der Anzahl der Vorfälle, der Art und Weise, wie mit ihnen umgegangen wurde, und aller abgegebenen Empfehlungen. Dies wird auf jährlicher Basis erfolgen. Als Ergebnis dieses Berichts wird das Unternehmen die Wirksamkeit dieser Richtlinie bewerten und gegebenenfalls Änderungen vornehmen.

[Erläuterung: Die Überwachung und Evaluierung kann auf verschiedene Weise erfolgen, z.B. durch Fragebögen, die von Mitarbeitern ausgefüllt werden, durch Rückmeldungen von Opfern oder von Personen, die im Beschwerdeverfahren arbeiten. Dies ist wichtig, um die Wirksamkeit der Richtlinie und des Beschwerdeverfahrens zu überprüfen].

Annex 2. Beschreibung des „Red Flag System“



Umweltfaktoren:

Sexuelle Belästigung kann überall stattfinden, aber Menschen sind an Orten mit starker Machtdynamik, Abhängigkeiten oder einer unangefochtenen sexistischen Kultur einem höheren Risiko ausgesetzt, belästigt zu werden.



Das „Good Guy Syndrome“:

„Dieser Typ würde so etwas nie tun“. Wenn wir den guten Ruf oder die Besonderheit einer Person hervorheben und es dadurch schwieriger machen, ihr Verhalten zu hinterfragen. Das ist vor allem dann eine "red flag", wenn andere den Ruf nutzen, um die Möglichkeit auszuschalten, dass jemand einen anderen belästigen könnte.



Typische Methoden:

Beginnend mit einem Kompliment, "heiß und kalt" spielen, dem Absondern, das Gefühl geben, etwas Besonderes zu sein, das Ziel isolieren - die Liste geht so weiter. All dies sind unserer Meinung nach "klassische Techniken", die von Schikanierern zum Aufbau von Belästigungen eingesetzt werden.



Das eigene Verhalten:

Von dem Versuch, sich selbst davon zu überzeugen, dass nichts los ist (auch wenn Sie dieses Bauchgefühl haben, dass etwas nicht stimmt) bis hin zum Erstarren, wenn Sie mit einem bestimmten Verhalten konfrontiert werden, können dies Anzeichen dafür sein, dass etwas nicht stimmt.

Annex 3. Fallstudie „Der/die Kolleg*in“

Lesen Sie die folgende Geschichte und analysieren Sie sie, indem Sie markieren, welche Anzeichen auf mögliche oder direkte sexuelle Belästigung hindeuten. Es ist nicht notwendig, nur die Red-Flag-Aspekte zu verwenden, aber wenn Sie sie verwenden, können Sie die folgenden Unterstreichungen verwenden:



Umweltfaktoren



Das "Good Guy Syndrome"



Typische Methoden



Das eigene Verhalten

Der Fall

Ich erhielt mein erstes Jobangebot direkt nach der Universität. Ich hatte zuvor gearbeitet, um mein Studium zu finanzieren, aber dies war mein erster "richtiger" Job. Meine Familie war sehr stolz auf mich, dass ich diesen Job bekommen hatte, denn sie hatten sich sehr bemüht, mich bei meiner Ausbildung zu unterstützen. Als erste Generation meiner Familie, die die Universität besuchte, wollte ich sie sehen lassen, dass sich der Kampf gelohnt hat. Ich brauchte auch dringend einen Job, um aus den ständig unsicheren Situationen, in denen ich mich bis dahin befand, herauszukommen. Das Unternehmen gewährte mir eine sechsmonatige Probezeit, während der ich immer noch wenig verdiente, aber die Aussicht auf eine Anstellung und bessere Bezahlung ließ mich die Zähne zusammenbeißen und weitermachen.

Ich war geschmeichelt und glücklich, als mein Chef mich für sein Team auswählte und war von meiner neuen Umgebung, einer großen Organisation, beeindruckt. Unterdessen ließ mein Chef den Rest des Teams wissen, dass er mich einstellen wollte, aber es war kein einfacher Prozess, den Verwaltungsparcours zu durchlaufen. Ein Kollege von mir, ein leitender Berater, sprang ein und kümmerte sich darum. Ich war ihm sehr dankbar, dass er mir diese Möglichkeit gegeben hat,

die mir Türen öffnen würde, von denen ich vorher nicht einmal geträumt hätte. Mein Kollege bot mir an, mich als Mentor zu begleiten, und ich wollte unbedingt alles darüber erfahren. Er hat es offensichtlich genossen, Zeit mit mir zu verbringen. Ich wollte mich weiterhin auf meine Arbeit konzentrieren, also wollte ich mich durch nichts ablenken lassen. Er lud mich zum Abendessen ein und nahm mich auf ein Bier mit, etwas, das er mit keinem der anderen in meinem Team tun würde. Zuerst waren auch die anderen Kollegen eingeladen, aber irgendwie endete es immer damit, dass wir die einzigen beiden dort waren. Einerseits war ich ein bisschen stolz auf diese besondere Position, aber andererseits habe ich mich nie getraut, nein zu sagen, wenn ich eigentlich nach Hause gehen wollte, weil ich ihm so viel verdankte.

Nach und nach ging er von Komplimenten in E-Mails bezüglich meiner Arbeit dazu über, mir praktisch ununterbrochen zweideutige Textnachrichten zu schicken. So schrieb er mir zum Beispiel: "#funfact ich habe Handschellen in meiner Schublade :)" oder "Ich frage mich, was Sie tun würden, wenn Sie unsere Wette verloren hätten und ich Sie herausgefordert hätte, nackt an Ihrem Schreibtisch zu sitzen ;)".

Ich traute meinen Augen nicht und fühlte mich äußerst unwohl, als ich das las. Ich versuchte zu vermeiden, darüber zu sprechen und Konfrontationen zu vermeiden. Ich hoffte, das Gespräch würde irgendwann auf etwas anderes übergehen. Er wusste, dass ich einen Freund hatte, also tat ich es als beiläufige Schwärmerei ab, etwas, das Männer einfach tun. Ich versuchte, all seinen Einladungen auszuweichen, aber er verlegte den Termin sofort um, bis mir die Ausreden ausgingen. Eines Abends lud er mich auf ein weiteres Bier mit ihm ein. Es wurde spät, ich war betrunken und wollte nur noch nach Hause gehen.

Aber jedes Mal, wenn ich versuchte, den Abend zu beenden, gab er sich große Mühe, mich zu überreden, noch einen Drink mit ihm zu nehmen. Ich hatte das Gefühl, dass ich diese Situation provoziert hatte, weil ich ihn nicht deutlich darauf angesprochen hatte. Es war schon spät, und ich konnte nicht mehr mit dem Bus nach Hause fahren. Er war sich dessen wohl bewusst und sagte: "Du kannst es dir sowieso nicht leisten, mit dem Taxi nach Hause zu fahren." Das konnte ich nicht abstreiten, und so blieb ich und wurde noch betrunken.

Annex 4. Good practice No.1

BetterWork - “Umgang mit sexueller Belästigung in der jordanischen Bekleidungsindustrie” (2013)

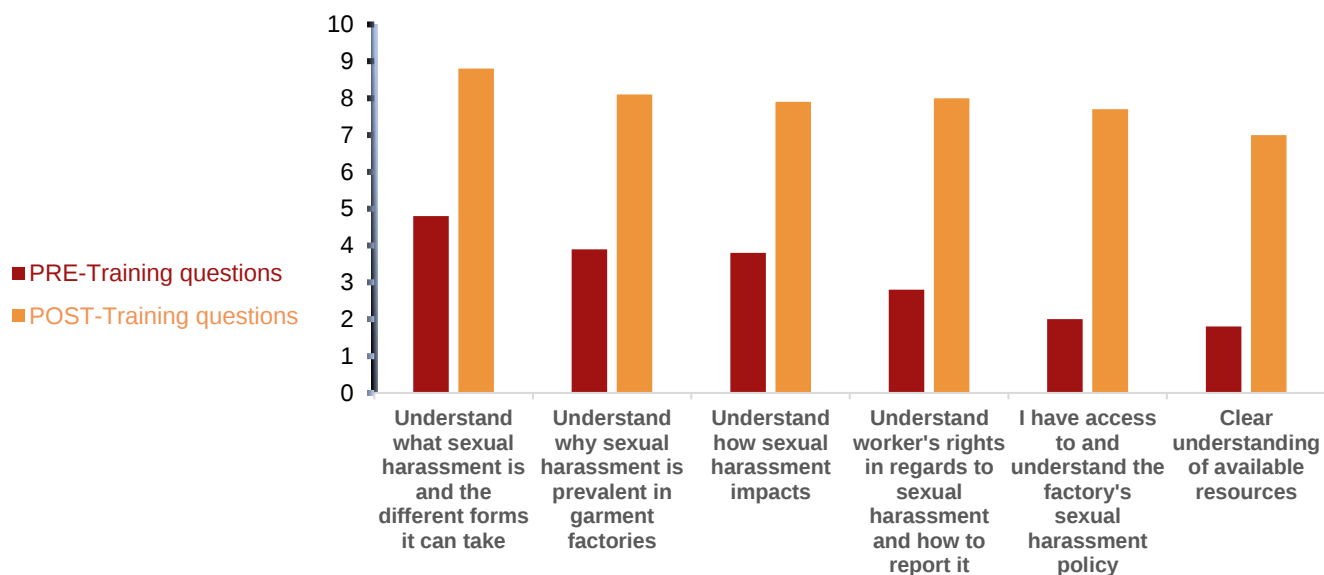
Die sexuelle Belästigung ist in den Fabriken nach wie vor hoch, da häufig eine große Zahl junger, unerfahrener und in einigen Fällen ungebildeter Frauen von einer kleinen Zahl von Männern beaufsichtigt wird. Stereotypen von Bekleiderarbeitern, die als promiskuitiv wahrgenommen werden und einen "niedrigen Status" haben, spielen ebenfalls eine Rolle, ebenso wie der starke Druck der Industrie, die Produktionsziele zu erreichen, was zu missbräuchlichen Disziplinarmaßnahmen in den Fabriken führen kann. In den letzten Jahren wurden in der gesamten Bekleidungsindustrie Jordaniens schwere Anschuldigungen wegen sexuellen Missbrauchs erhoben.

Better Work Jordan ermutigt die Fabriken, intern wirksame Richtlinien zu schaffen und zu verabschieden, die sich mit allen Formen sexueller Belästigung befassen. Die Richtlinie ist eine Botschaft der Unternehmensleitung an die Beschäftigten, die die Richtlinien, die Philosophie und das Engagement des Unternehmens zur Verhinderung und Bewältigung von Belästigungen darlegt, um ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen, das dem Unternehmen oder der Organisation förderlich ist - und das von allen Beschäftigten, Vorgesetzten und Managern am gesamten Arbeitsplatz akzeptiert und eingehalten wird. Better Work Jordan hat eine Modellrichtlinie zur Belästigung an Pilotfabriken verteilt, die sie oft zusammen mit der Sensibilisierungsplakatkampagne von Better Work Jordan an ihre Bedürfnisse angepasst haben. Darüber hinaus hat Better Work Jordan 2013 ein spezielles Trainingsprogramm zur Bekämpfung sexueller Belästigung ins Leben gerufen.

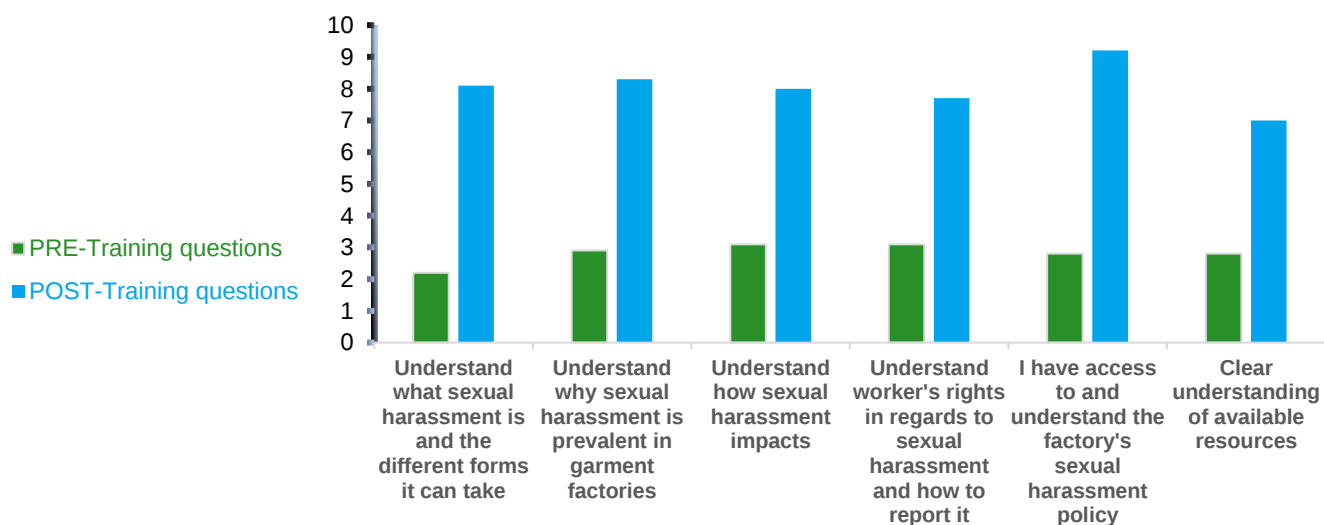
Im Jahr 2013 war Jerash Garment & Fashion Manufacturing Co. Ltd. die erste Fabrik in Jordanien, die Schulungen zur Prävention von sexueller Belästigung für Bekleidungsfabriken durchgeführt hat. 139 Angestellte verschiedener Nationalitäten nehmen zusammen mit ihrem Generaldirektor, fünf mittleren Führungskräften und 21 Vorgesetzten an den Fortbildungsprogrammen in Form von Einzelsitzungen teil, die entsprechend ihrer Nationalität, ihres Geschlechts und ihrer Rolle in der Fabrik abgehalten werden. Die Sitzungen geben den Teilnehmern praktische Anleitungen zur Prävention und zum Umgang mit sexueller Belästigung, darunter auch Richtlinien zur sexuellen Belästigung, zur Sensibilisierung von Managern und Arbeitnehmern für den Begriff der sexuellen Belästigung und zur Vertiefung des Verständnisses von Managern und Vorgesetzten dafür, wie sich sexuelle Belästigung auf Arbeitnehmer und den

Arbeitsplatz auswirkt. Die Fortbildung definiert sexuelle Belästigung, identifiziert ihre Formen, Ursachen und Auswirkungen und zeigt gleichzeitig Wege zu ihrer Prävention und Lösung auf.

BWJ SHP Training Course Evaluation Summary (Workers)



BWJ SHP Training Course Evaluation Summary (Supervisors)



Annex 5. Good practice No.2

Vice Media (Canada) (2017)

Von zwei seiner Gründer in einem Artikel der New York Times als "Boys-Club" (Männer Club) bezeichnet, hat Vice Media, ein globales Milliarden-Dollar-Unternehmen für digitale Medien und Rundfunk, in den letzten Monaten vier Fälle von Verleumdung oder sexueller Belästigung ehemaliger Mitarbeiter beigelegt. Das Problem geht jedoch viel tiefer: Zwei Dutzend weibliche Angestellte haben berichtet, dass sie Zeuge sexueller Belästigung am Arbeitsplatz waren oder sexuelle Belästigung erlebt haben, darunter auch einige, denen Sex angeboten wurde. Wenige Wochen nach Einleitung einer Untersuchung über unternehmensweites sexuelles Fehlverhalten entließ Vice Ende November drei Mitarbeiter wegen Verstoßes gegen seine Personalpolitik. Kurz darauf, Anfang Januar, suspendierte das Unternehmen im Anschluss an das Zeitungsexposé zwei Spitzenmanager, Präsident Andrew Creighton und Chief Digital Officer Mike Germano.

Um sich mit seiner "Boys-Club"-Kultur auseinanderzusetzen, kündigte Vice an, dass es einen Beirat bilden wird, der das Management und die Mitarbeiter über Themen wie Vielfalt und Verhalten am Arbeitsplatz aufklären soll. Darüber hinaus wird das Unternehmen Weiterbildungen zu sexueller Belästigung für Vollzeit- und freiberufliche Mitarbeiter anbieten und sicherstellen, dass es 2018 Lohngleichheit und bis 2020 ein Verhältnis von 50:50 zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitern erreicht.

Annex 6. Good practice No.3**„Streik bei Google für echte Veränderung“ (2018)**

Mehr als 20.000 Google-Mitarbeiter und Auftragnehmer beteiligten sich an dem weltweiten Massenstreik, um gegen den Umgang des Unternehmens mit den Anschuldigungen wegen sexueller Belästigung von Top-Führungskräften zu protestieren. Zum 30. September 2018 beschäftigte Google weltweit 94.372 Vollzeit- und Vertragsmitarbeiter, d.h. mehr als 20 Prozent des gesamten Unternehmens nahmen an dem Streik teil. Auslöser des Ereignisses war eine Untersuchung der New York Times, aus der hervorging, wie dem Android-Mitbegründer Andy Rubin bei seinem Ausscheiden aus dem Unternehmen 90 Millionen Dollar gezahlt wurden, nachdem das Unternehmen von einem gegen ihn erhobenen Vorwurf sexueller Belästigung erfahren hatte.

Google kündigt nach einem weltweiten Mitarbeiterprotest neue Richtlinien zu sexueller Belästigung und Vielfalt an. Die neuen Richtlinien spiegeln die Forderungen der Demonstranten wider, die sich Anfang der Woche mit der Google-Führungsebene trafen. "Wir erkennen an, dass wir in der Vergangenheit nicht immer alles richtig gemacht haben, und das tut uns aufrichtig leid. Es ist klar, dass wir einige Änderungen vornehmen müssen", schrieb CEO Sundar Pichai in einer E-Mail an die Belegschaft, die er öffentlich publizierte. Die Organisatoren des Streiks sagen jedoch, dass Google "einige der Kernforderungen ignoriert" habe, die sie vorgebracht hatten.

Pichai schrieb, dass Google "mehr Transparenz darüber schaffen wird, wie wir mit Anliegen umgehen. Wir werden die Menschen, die sie vorbringen, besser unterstützen und betreuen. Und wir werden unser Engagement, ein repräsentativer, gerechter und respektvoller Arbeitsplatz zu sein, verdoppeln", so Pichai. Er fügte eine Zusammenfassung der neuen Richtlinien bei; Google veröffentlichte auch eine Datei mit mehr Details über die Richtlinien, die einige, aber nicht alle der ursprünglichen Forderungen erfüllen.

Eine der wichtigsten Änderungen von Google ist die Einführung einer optionalen Schiedsgerichtsbarkeit für individuelle Klagen wegen sexueller Belästigung und sexueller Übergriffe, so dass Mitarbeiter Klagen wegen Fehlverhaltens vor Gericht bringen können, anstatt sie privat zu regeln. Pichai verspricht auch "mehr Detailgenauigkeit" in internen Berichten über Belästigungen bei Google, in denen er Einzelheiten darüber angibt, wie viele Fälle nachgewiesen wurden, sowie "Trends", ergriffene Disziplinarmaßnahmen und spezifische Angaben darüber, für welche Art von Verhalten "wir Mitarbeiter entlassen und nicht entlassen." Google wird die obligatorische Weiterbildung zum Thema sexuelle Belästigung aktualisieren und

erweitern und damit beginnen, die Ergebnisse der Leistungsbeurteilung von Mitarbeitern, die die Schulung nicht abschließen, anzudocken.

Pichai verspricht außerdem, das System zur Meldung von sexueller Belästigung und Übergriffen zu verbessern. Es wird eine spezielle Meldeseite mit Live-Unterstützung eingerichtet, Beratung für Personen angeboten, die Übergriffe oder Belästigungen melden, und es Google-Mitarbeitern ermöglichen, eine weitere Person zur Unterstützung heranzuziehen, wenn sie sich zur Erörterung ihrer Beschwerden treffen.

Annex 7. Bestandteile einer Richtlinie zu sexueller Belästigung

Source: <https://i-sight.com/resources/sexual-harassment-policy/>

1. Zweck

Skizzieren Sie den Zweck der Richtlinie über sexuelle Belästigung.

Erläutern Sie die Ziele und Verpflichtungen des Unternehmens in Bezug auf einen sicheren Arbeitsplatz und die Ansätze (z. B. Null-Toleranz), die Sie zur Erfüllung dieser Ziele verfolgen werden. Erklären Sie, warum dieses Dokument erstellt wurde und was Sie damit zu erreichen hoffen.

2. Geltungsbereich

Skizzieren Sie den Geltungsbereich der Richtlinie zur sexuellen Belästigung.

Wenn von Investoren oder Auftragnehmern des Unternehmens erwartet wird, dass sie sich an die Richtlinie halten, beachten Sie dies. Erklären Sie, wer möglicherweise betroffene Personen und wer möglicherweise Belästiger sind.

Was ist, wenn sich der Vorfall außerhalb des Arbeitsgebäudes ereignet? Oder außerhalb der Arbeitszeiten? Beantworten Sie Fragen wie diese in diesem Abschnitt, damit die Betroffenen wissen, dass sie Hilfe suchen können, wenn sich der Vorfall nach der Arbeit oder außerhalb des Büros ereignet.

3. Definition & Beispiele

Viele Menschen haben falsche Annahmen über sexuelle Belästigung, da diese nicht so oft oder nicht so offen diskutiert wird, wie es sein sollte. Aus diesem Grund ist Ihre Richtlinie auf eine klare, starke Definition von sexueller Belästigung angewiesen.

Eine Möglichkeit, sexuelle Belästigung wirksam zu definieren, besteht darin, sowohl ihre formale Definition als auch Beispiele für schlechtes Verhalten einzubeziehen.

Erwähnen Sie, dass sexuelle Belästigung in dem Sinne subjektiv ist, dass eine Handlung als unangemessen betrachtet werden kann, je nachdem, wie sie vom Empfänger wahrgenommen wird. Wenn es um sexuelle Belästigung geht, hat die Frage Vorrang, wie sich die betroffene Person fühlt und wie sich die Handlungen des Belästigers auf die Person auswirken.

4. Einreichen einer Beschwerde

Geben Sie den Beschäftigten in diesem Abschnitt die Informationen, die sie benötigen, um eine Beschwerde einzureichen, falls sie von sexueller Belästigung betroffen oder Zeuge davon sind.

Abhängig von der Größe und Komplexität Ihres Unternehmens sowie dem Standort Ihrer Geschäftsstelle(n) stehen möglicherweise eine Reihe von Beschwerdemechanismen zur Verfügung.

Führen Sie an, wie und wo eine Beschwerde eingereicht werden kann, sei es über einen internen (dazu ernannter Beamter), externen (Hotline) oder Dritten (Ombudsmann) Mechanismus. Erklären Sie, warum die Meldung von unangemessenem Verhalten für das gesamte Unternehmen von Vorteil ist.

5. Beschwerdemechanismus

In diesem Abschnitt werden die Verantwortlichkeiten der Ermittlungsbeamten, des Managements und der Personalabteilung in Bezug auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und das Beschwerdeverfahren des Unternehmens skizziert.

Erklären Sie, wie mit Anschuldigungen wegen sexueller Belästigung umgegangen wird. Gehen Sie kurz auf informelle Entschließungen, formelle Entschließungen, Erhebungen und Berufungen ein.

Die Bereitstellung eines Schritt-für-Schritt-Plans wird betroffene Personen oder Zeugen von Belästigung, die zögern, sich zu melden, weil sie sich des Verfahrens nicht sicher sind, beruhigen.

Dieser Abschnitt sollte nicht zu detailliert sein, da jede Situation anders ist, sondern nur genügend Informationen enthalten, um gegenüber den Beschäftigten offen und transparent zu sein.

6. Rechte des Arbeitnehmers

Informieren Sie in diesem Abschnitt die Beschäftigten über ihre Rechte als Arbeitnehmer des Unternehmens.

Beispielsweise können Sie die Mitarbeitenden daran erinnern, dass sie:

- das Recht auf einen von Belästigungen freien Arbeitsplatz haben.
- das Recht, als betroffene Person unangemessenes Verhalten ohne Vergeltungsmaßnahmen oder Rückwirkungen zu melden haben.
- Andere...

7. Disziplinarmaßnahmen

Erklären Sie, dass Verstöße gegen die Richtlinie nicht toleriert werden und dass belästigende Personen einer den Umständen angemessenen Disziplin unterworfen werden.

Erklären Sie das Disziplinarverfahren für Ihr Unternehmen. Beispielsweise kann ein Erstbelästiger, der im Vorbeigehen unangebrachte Witze gemacht hat, eine mündliche Verwarnung erhalten. Personen, die zum zweiten Mal belästigen, können degradiert oder versetzt werden.

Annex 8. Das „Competing Values Culture Assessment“

Mit diesen sechs Fragen sollen Sie herausfinden, wie Sie Ihre Organisation jetzt erleben, und separat davon, wie sie Ihrer Meinung nach in Zukunft sein sollte, wenn sie ihre höchsten Ziele erreichen will. In der Umfrage bezieht sich "die Organisation" auf die von Ihrem Chef geführte Organisation (oder die Organisation, in der Sie die Leitung haben).

Bitte bewerten Sie jede der Aussagen, indem Sie 100 Punkte auf die Alternativen A, B, C und D verteilen, je nachdem, wie ähnlich die Beschreibung Ihrer Firma ist (100 würde auf sehr ähnlich und 0 auf überhaupt nicht ähnlich hinweisen). **Die Gesamtpunktzahl für jede Frage muss 100 betragen.** Bei der Bewertung wird diese Methode verwendet, um besser zu zeigen, dass die Annäherung an ein Profil auch eine Abkehr von seinem Gegenteil erfordert. Das heißt, sie zeigt die inhärenten Kompromisse auf, die jeder Annäherung an den kulturellen Wandel innewohnen.

Als **erstes** bewerten Sie in der Spalte JETZT, wie Sie die Organisation zum jetzigen Zeitpunkt wahrnehmen. **Zweitens** bewerten Sie die Organisation erneut in der Spalte ZUKUNFT, je nachdem, wie Ihrer Meinung nach Ihrer Organisation sein muss, wenn sie ihre höchsten Ziele erreichen und großartige Erfolge erzielen will.

Sie können die 100 Punkte in jeder Frage beliebig auf die vier Alternativen aufteilen. Einige Alternativen können zum Beispiel null Punkte erhalten. Denken Sie daran, dass die Summe 100 Punkte ergeben muss.

1. DOMINANTE MERKMALE

	JETZT	ZUKUNFT
A. Die Organisation ist ein sehr persönlicher Ort. Sie ist wie eine erweiterte Familie. Die Menschen scheinen viel von sich selbst zu teilen.	A _____	A _____
B. Die Organisation ist ein sehr dynamischer und unternehmerischer Ort. Die Menschen sind bereit, den Kopf zu riskieren und Risiken einzugehen.	B _____	B _____
C. Die Organisation ist sehr ergebnisorientiert. Ein Hauptanliegen ist es, die Arbeit zu erledigen. Die Mitarbeitenden sind sehr wettbewerbsfähig und leistungsorientiert.	C _____	C _____

- | | | |
|---|------------|------------|
| D. Die Organisation ist ein sehr kontrollierter und strukturierter Ort. Im Allgemeinen bestimmen formale Verfahren, was die Menschen tun. | D _____ | D _____ |
| Gesamt | 100 | 100 |

2. ORGANISATORISCHE LEADERSHIP

- | | JETZT | ZUKUNFT |
|---|------------|------------|
| A. Die Leadership in der Organisation wird im Allgemeinen als beispielhaft für Mentoring, Förderung oder Pflege angesehen. | A _____ | A _____ |
| B. Die Leadership in der Organisation gilt allgemein als beispielhaft für Unternehmertum, Innovation oder Risikobereitschaft. | B _____ | B _____ |
| C. Die Leadership in der Organisation gilt allgemein als beispielhaft für eine aggressive, ergebnisorientierte und sachliche Ausrichtung. | C _____ | C _____ |
| D. Die Leadership in der Organisation gilt im Allgemeinen als beispielhaft für koordinierende, organisierende oder reibungslos funktionierende Effizienz. | D _____ | D _____ |
| Gesamt | 100 | 100 |

3. MANAGEMENT DER ANGESTELLTEN

- | | JETZT | ZUKUNFT |
|--|---------|---------|
| A. Der Managementstil in der Organisation ist durch Teamarbeit, Konsens und Beteiligung gekennzeichnet. | A _____ | A _____ |
| B. Der Managementstil in der Organisation zeichnet sich durch individuelle Risikobereitschaft, Innovation, Freiheit und Einzigartigkeit aus. | B _____ | B _____ |

- | | | |
|---|------------|------------|
| C. Der Managementstil in der Organisation ist durch einen harten Konkurrenzkampf, hohe Anforderungen und Leistung gekennzeichnet. | C _____ | C _____ |
| D. Der Managementstil in der Organisation zeichnet sich durch Beschäftigungssicherheit, Konformität, Berechenbarkeit und Stabilität in den Beziehungen aus. | D _____ | D _____ |
| Gesamt | 100 | 100 |

4. ZUSAMMENHALT DER ORGANISATION

- | | JETZT | ZUKUNFT |
|---|------------|------------|
| A. Der Leim, der die Organisation zusammenhält, sind Loyalität und gegenseitiges Vertrauen. Das Engagement für diese Organisation ist groß. | A _____ | A _____ |
| B. Der Leim, der die Organisation zusammenhält, ist das Engagement für Innovation und Entwicklung. Es wird Wert darauf gelegt, an vorderster Front mitzuwirken. | B _____ | B _____ |
| C. Der Leim, der die Organisation zusammenhält, ist die Betonung von Leistung und Zielerreichung. Aggressivität und Gewinnen sind gemeinsame Themen. | C _____ | C _____ |
| D. Der Leim, der die Organisation zusammenhält, sind formale Regeln und Richtlinien. Die Aufrechterhaltung einer reibungslos funktionierenden Organisation ist wichtig. | D _____ | D _____ |
| Gesamt | 100 | 100 |

5. STRATEGISCHE SCHWERPUNKTE

- | | JETZT | ZUKUNFT |
|---|---------|---------|
| A. Die Organisation betont die menschliche Entwicklung. Es besteht ein hohes Maß an Vertrauen, Offenheit und Beteiligung. | A _____ | A _____ |
| B. Die Organisation legt den Schwerpunkt auf den Erwerb neuer Ressourcen und die Schaffung neuer Herausforderungen. Es wird geschätzt, Neues auszuprobieren und nach Möglichkeiten zu suchen. | B _____ | B _____ |

C.	Die Organisation legt Wert auf wettbewerbsorientierte Aktionen und Leistung. Das Erreichen von herausfordernden Zielsetzungen und das Gewinnen auf dem Markt sind dominant.	C _____	C _____
D.	Die Organisation legt Wert auf Beständigkeit und Stabilität. Effizienz, Kontrolle und reibungslose Abläufe sind wichtig.	D _____	D _____
Gesamt		100	100

6. ERFOLGSKRITERIEN

	JETZT	ZUKUNFT
A.	Die Organisation definiert Erfolg auf der Grundlage der Entwicklung der Humanressourcen, der Teamarbeit, des Engagements der Mitarbeitenden und der Sorge um die Menschen.	A _____
B.	Die Organisation definiert Erfolg auf der Grundlage des Vorhandenseins der einzigartigsten oder neuesten Produkte. Sie ist ein Produktführer und Innovator.	B _____
C.	Die Organisation definiert Erfolg auf der Grundlage des Sieges auf dem Markt und des Überholens der Konkurrenz. Eine wettbewerbsfähige Marktführerschaft ist der Schlüssel.	C _____
D.	Die Organisation definiert Erfolg auf der Grundlage von Effizienz. Zuverlässige Lieferung, reibungslose Terminplanung und kostengünstige Produktion sind entscheidend.	D _____
Gesamt		100

Berechnung der Ergebnisse:

Übertragen Sie alle Ihre Antworten aus den obigen Fragen auf den untenstehenden Ergebnisschlüssel. Folgen Sie dem Ergebnisschlüssel, bis Sie die Durchschnittswerte für A bis D in den beiden Spalten "Jetzt" und "Zukunft" der Bewertung haben.

JETZT

1A.____ 1B.____ 1C.____ 1D.____
2A.____ 2B.____ 2C.____ 2D.____
3A.____ 3B.____ 3C.____ 3D.____
4A.____ 4B.____ 4C.____ 4D.____
5A.____ 5B.____ 5C.____ 5D.____
6A.____ 6B.____ 6C.____ 6D.____

ZUKUNFT

1A.____ 1B.____ 1C.____ 1D.____
2A.____ 2B.____ 2C.____ 2D.____
3A.____ 3B.____ 3C.____ 3D.____
4A.____ 4B.____ 4C.____ 4D.____
5A.____ 5B.____ 5C.____ 5D.____
6A.____ 6B.____ 6C.____ 6D.____

Addieren Sie 1A bis 6A, um Ihre Gesamtsumme (T) für die Spalte A zu erhalten. Machen Sie dasselbe mit allen Spalten:

A.____ B.____ C.____ D.____

A.____ B.____ C.____ D.____

Teilen Sie die Gesamtzahlen durch 6, um Ihre Durchschnittswerte (A) zu erhalten:

A.____ B.____ C.____ D.____

A.____ B.____ C.____ D.____

A – repräsentiert den Quadranten für Teamorientierte Kultur (obere linke Ecke)

B – repräsentiert den Quadranten für Marktorientierte Kultur (untere rechte Ecke)

C – repräsentiert den Quadranten für Kontrollierende Kultur (linke untere Ecke)

D – repräsentiert den Quadranten für Gestaltende Kultur (obere rechte Ecke)

Erstellen der visuellen Ergebnisse:

Die Erzeugung eines visuellen Bildes ermöglicht es Ihnen, Ihre Ergebnisse mit dem CVF besser zu durchdenken. Ein Bild hilft Ihnen auch, mehr Vergleiche anzustellen und mehr Trends zu erfassen als die Analyse von Zahlen allein.

Um Ihre visuellen Ergebnisse zu erhalten, beginnen Sie damit, Ihre durchschnittliche Anzahl in Spalte A des JETZT-Abschnitts zu nehmen und diesen Punkt im Kollaborationsquadranten einzutragen. Fahren Sie mit der Darstellung jeder Spalte im JETZT-Abschnitt fort, bis die Quadranten vollständig sind. Sie beginnen dann in der oberen linken Ecke und verbinden die aufgetragene Zahl mit einer geraden durchgezogenen Linie mit der aufgetragenen Zahl in der oberen rechten Spalte. Verbinden Sie alle Quadranten im Uhrzeigersinn, bis vier durchgezogene Linien entstanden sind, die eine drachenähnliche Form bilden.

Führen Sie die gleichen Schritte mit den Mittelwerten aus dem Abschnitt Zukunft aus, aber verwenden Sie statt vier durchgezogenen Linien vier gepunktete Linien (oder durchgezogene Linien einer anderen Farbe), um die aufgezeichneten Zahlen in jedem Quadranten zu verbinden.

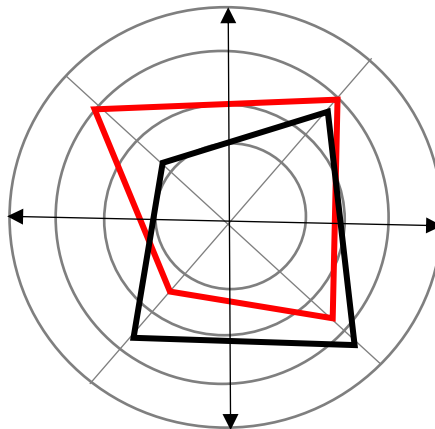
Zum Beispiel:

Teamorientiert

- JETZT 13
- ZUKUNFT 30

Kontrollierend

- JETZT 24
- ZUKUNFT 12

**Gestaltend**

- JETZT 30
- ZUKUNFT 32

Marktorientiert

- JETZT 33
- ZUKUNFT 26

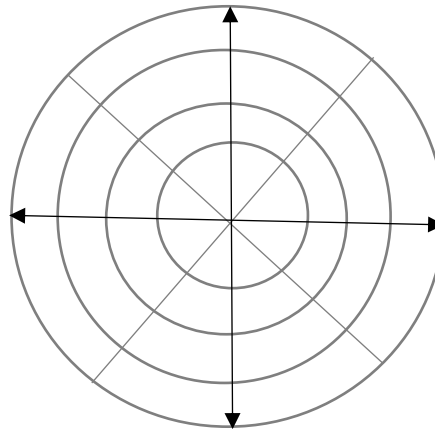
Stellen Sie Ihre Ergebnisse unten dar:

Teamorientiert

- JETZT
- ZUKUNFT

Gestaltend

- JETZT
- ZUKUNFT



Kontrollierend

- JETZT
- ZUKUNFT

Marktorientiert

- JETZT
- ZUKUNFT

Annex 9. Die 5 Ds der „Bystander Intervention“

Quelle: www.ihollaback.org

1. DISTRACT (ablenken)

Beurteilen Sie zuerst ihre Sicherheit. Sprechen Sie über die Belästigung. Seien Sie dabei standhaft und deutlich.

*Sie können auch mit der belästigten Person darüber sprechen, was vor sich geht. Fragen Sie: "Geht es Ihnen gut? Soll ich Hilfe holen? Sollen wir von hier weg gehen?"

2. DELAY (aufschieben)

Nachdem der Vorfall vorbei ist, wenden Sie sich an die Person, die belästigt wurde.

*Sie könnten auch sagen: "Was brauchen Sie? Kann ich Sie irgendwohin begleiten?"

3. DELEGATE (andere hinzuziehen)

Holen Sie sich Hilfe von jemand anderem.

* Finden Sie jemanden in einer Autoritätsposition und bitten Sie ihn um Hilfe. Erkundigen Sie sich bei der belästigten Person. Sie können sie fragen, ob sie möchten, dass Sie die Polizei rufen.

4. DIRECT (ansprechen)

Wählen Sie einen indirekten Ansatz, um die Situation zu entschärfen.

* Beginnen Sie ein Gespräch mit der betroffenen Person oder finden Sie einen anderen Weg, die Aufmerksamkeit von ihr abzulenken. Fragen Sie sie nach dem Weg oder der Uhrzeit oder lassen Sie etwas fallen.

5. DOCUMENT (aufnehmen)

Es kann für die Zielperson hilfreich sein, ein Video des Vorfalls zu haben. Die Gesetze zur Aufzeichnung am Arbeitsplatz sind unterschiedlich, prüfen Sie also zunächst die örtlichen Gesetze.

* Dokumentieren Sie nur, wenn die Situation sicher ist. Halten Sie einen Sicherheitsabstand ein, filmen Sie Straßenschilder oder andere Orientierungspunkte, die zur Identifizierung des Ortes beitragen.

* Fragen Sie IMMER die betroffene Person, was sie mit dem Filmmaterial machen möchte. Stellen Sie es NIEMALS ins Internet oder verwenden Sie es ohne ihre Erlaubnis.

* Richten Sie Ihre Aufmerksamkeit auf die Person, die belästigt wird - stellen Sie sicher, dass alles, was Sie tun, darauf ausgerichtet ist, sie zu unterstützen.

Annex 10. Fallbeispiel für die „Bystander Intervention“ mit den 5Ds

Sie arbeiten in einem etwas größeren Unternehmen mit über 50 Mitarbeitern. Die meisten Pausen verbringen sie in einem speziellen Kaffeeraum in Ihrem Unternehmen. Er ist ziemlich geräumig und verfügt über einige Tische, Stühle, einen Tisch zum Kaffeekochen, einige Snacks usw. Allerdings ist dieser Raum in der Regel nicht überfüllt, da die Mitarbeiter zu unterschiedlichen Zeiten Pausen machen. Es ist durchaus üblich, sich während dieser Pausen mit anderen Kollegen/ Kolleginnen oder neuen Mitarbeitern/ Mitarbeiterinnen zu unterhalten und kleine Gespräche zu führen.

Sie haben bemerkt, dass ein neuer männlicher Mitarbeiter in das Unternehmen eingetreten ist, da Sie ihn einige Male im Kaffeeraum getroffen haben. Einmal, als Sie den Raum betraten, unterhielt er sich gerade mit einer anderen Kollegin von Ihnen, einer jungen Frau. Er neigte sich zu ihr und lächelte, aber sie schien nur zu erröten und versuchte, ihren Blick zu senken, indem sie zu Boden blickte. Als sie Sie sahen, wich der neue Mitarbeiter einen Schritt von dem Mädchen zurück, sprach aber weiter mit ihr und lächelte. Sie antwortete ihm höflich und setzte das Gespräch ebenfalls fort. Bald gingen beide weg und begaben sich in ihre jeweiligen Arbeitsräume.

Ein anderes Mal waren Sie bereits im Kaffeeraum und dasselbe Mädchen sowie einige weitere Kollegen waren dort. Das Mädchen saß allein an einem Tisch, und der neue Mitarbeiter saß neben ihr, während er seinen Kaffee machte. Er setzte sich direkt neben sie und stellte den Stuhl noch näher zu ihr. Man konnte nicht verstehen, worüber sie sprachen, aber man sah, wie das Mädchen noch einmal auf den Boden schaute und sehr kurz angebunden reagierte, wobei es versuchte, keinen Augenkontakt herzustellen oder irgendwelche Emotionen zu zeigen. Sie haben beobachtet, wie der Mann ihr Haar berührte, indem er es von ihrem Gesicht strich und sich dann ein wenig zurücklehnte und lächelte. Dann legte er eine Hand auf ihr Bein, sprach weiter mit ihr und flüsterte ihr etwas zu, aber sie sah wie betäubt aus und starrte auf den Boden. Sie entfernte seine Hand, aber er legte sie wieder auf dasselbe Bein. Wie können die 5Ds in diesem Fall eingesetzt werden?

Annex 11. Evaluierung des Präsenztrainings

Bitte füllen Sie diesen Fragebogen nach Abschluss des Weiterbildungskurses aus:

1. Haben Sie während dieses Trainings neue Kenntnisse erworben?
2. Würden Sie sagen, dass Sie jetzt sensibler auf sexuelle Belästigung im Allgemeinen reagieren?
3. Und gegenüber sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?
4. Würden Sie sagen, dass Sie jetzt in der Lage sind, Ihren Vorgesetzten eine Strategie vorzulegen, um sexuelle Belästigung im Unternehmen zu reduzieren oder zu verhindern?
5. Würden Sie sagen, dass Sie wissen, wie Sie auf einen Fall von sexueller Belästigung angemessen reagieren können?
6. War dieser Weiterbildungskurs für Sie nützlich im Hinblick auf die Anwendung neuer Techniken in Ihrer Organisation?
7. Glauben Sie, dass Sie dieses neue Wissen für Ihr Arbeitsumfeld nutzen könnten?
8. Würden Sie diesen Weiterbildungskurs anderen Kollegen oder Vorgesetzten empfehlen?

Bibliographie

1. Blackstone, A., McLaughlin, H., Uggen, C. (2012). "Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power". *Am Sociol Rev.* 77(4): 625–647, doi:10.1177/000312241245172
2. Busse, S., Haubl, R., Möller, H. (2018). *Frauen, Männer, Mikropolitik. Geschlecht und Macht in Organisationen*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht (Beraten in der Arbeitswelt).
3. Campbell, H., Chinnery, S. (2018). *STOP. What works? Preventing & responding to sexual harassment in the workplace. A rapid review of evidence*. Australia: CARE
4. Čeponytė, M., Žardeckaitė-Matulaitienė, K. (2018). "Changing misconceptions about sexual harassment in a sample of lithuanian students". *Psychology*, No. 58, pp. 88-104. DOI: <https://doi.org/10.15388/Psichol.2018.5>
5. EFC and ILO (2013). *"Code of conduct and guidelines to prevent and address sexual harassment in the workplaces"*
6. Feldblum, R., C. and Lipnic, A. V. (2016). "Select task force on the study of harassment in the workplace".
7. Fitzgerald, L., Drasgow, C., Hulin, M., Gelfand, J., Magley, V. (1997). "Antecedents and Consequences sexual harassment in organisations: A test of an integrated model". *Journal of Applied Psychology*, 82(4), pp. 578-589.
8. Fitzgerald, L.F. & Cortina, L.M: *Sexual Harassment in Work Organizations: A View From the Twenty-Fist Century*. With assistance of American Psychological Association. In : *Handbook on the Psychology of Women*.
9. Goleman, D., Cherniss, C. (2001). *The Emotionally Intelligent Workplace*. San Francisco: Wiley Book.
10. Gorenak and Košir 212: 564 file:///C:/Users/Iveta/Downloads/ML12_117.pdf the importance of organisational values for organisation
11. Ha Noi (2015). *"Code of conduct on sexual harassment in the workplace"*.
12. Hassan, S., Sanchez-Lambert, J. (2019). *It's not that grey. How to identify the grey area — a practical guide for the twilight zone of sexual harassment*. Period.
13. Hoey, B. and Woltz, J. (2018). "An 8-Step Model To Eliminate Workplace Sexual Harassment". Internet access: <https://www.kelleydrye.com/getattachment/1809559b-9bb2-4e25-a83f-43321f44f787/attachment.aspx>
14. Hunt, M., C., Davidson, J., M., Fielden, L., S., Hoel, H. (2010). "Reviewing sexual harassment in the workplace – an intervention model". *Personnel Review*, 39(5), pp. 655-673. DOI 10.1108/00483481011064190
15. ILO DWT for South Asia and Country Office for India (2013). *Preventing and Responding to Sexual Harassment at Work: Guide to the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act: India*
16. Industrial Relations Committee (2015). *"Code of Conduct on Sexual Harassment in the Workplace"*. Vietnam, Ha Noi
17. Keyton, J., Pilgram, M. (2009). "Evaluation of Sexual Harassment Training Instructional Strategies". *NASPA Journal About Women in Higher Education*. pp. 222-240. DOI: 10.2202/1940-7890.1032

18. Kotter, P., J. and Cohen, S., D. (2002). *The Heart of Change*. Boston, MA: Harvard Business School Press
19. Lindenmann, H., Mayer C., H., Osterfeld, I. (2018). Systemisch-lösungsorientierte Mediation und Konfliktklärung. Systemisch-Lösungsorientierte Gesprächsführung. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht.
20. Lithuanian Center for Human Rights, (2019). "Legal and socio-psychological aspects of sexual harassment: how to recognize it? Guidelines for lawyers".
21. McDonald, P., Charlesworth, S. & Graham, T. (2014): Developing a framework of effective prevention and response strategies in workplace sexual harassment. (53), pp. 41–58. DOI: 10.1111/17447941.12046.
22. McMahon, S., Banyard, L., V. (2012). "When Can I help? A Conceptual Framework for the Prevention of Sexual Violence Through Bystander Intervention". *TRAUMA, VIOLENCE, & ABUSE*, 13(1), pp. 3-14. DOI: 10.1177/1524838011426015
23. Mind Tools. (2014). *Implementing Change Powerfully and Successfully*. Available: http://www.mindtools.com/pages/article/newPPM_82.htm.
24. Northup, T. (2007). *Awareness: The Key Insight for Organizational Change*.
25. Odor, H. and Samuel, P., A. (2018). "Managing Diversity at Work: Key to Organisational Survival". *European Journal of Business and Management*, vol. 10 (16), p. 41-46
26. Policy Department for Citizen's Rights and Constitutional Affairs, (2018). *Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU. Study*. European Union.
27. Ravasi, D., Schultz, M. (2006). "Responding to organisational identity threats: Exploring the role of organisational culture". *Academy of Management Journal*, 49, pp. 433-458.
28. Raver, J.L. & Nishii, L.H. (2010): Once, Twice, or Three Times as Harmful? Ethnic Harassment, Gender Harassment, and Generalized Workplace Harassment. *Journal of Applied Psychology*. Available online at https://www.researchgate.net/publication/41967718_Once_Twice_or_Three_Times_as_Harmful_Ethnic_Harassment_Gender_Harassment_and_Generalized_Workplace_Harassment/link/56cb3e1808aee3cee54165b2/download.
29. Tankard, M., Paluck, E. L. (2016). "Norm perception as a vehicle for social change". *Social Issues and Policy Review*, 10(1), pp. 181-211.
30. The Parliament Magazine, 2019. "Six in ten women in EU hit by workplace sexual harassment or violence" Internet access: <https://www.theparliamentmagazine.eu/articles/news/six-ten-women-eu-hit-workplace-sexual-harassment-or-violence>
31. Videikienė, S., Šimanskienė, L. (2013). "Change management success factors in organizations". *Public security and public order*, No. 10, pp. 339-356.
32. Weisbord, R., M. (1976). "Organizational Diagnosis: Six Places To Look for Trouble with or Without a Theory". *Group & Organization Studies*, 1(4), pp. 430-447. DOI: 10.1177/105960117600100405
33. Woman Watch China (2010). *"Guide on Prevention of Sexual Harassment in the Workplace"*.