

be!aware

IO3 ONLINE UND PRÄSENZTRAINING: SYSTEMATISCHE PRÄVENTIONSMAB- NAHMEN UND BEGLEITUNG IN ORGANISATIONEN

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

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



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*innen und Arbeitnehmervertreter*innen zur Verringerung der sexuellen Belästigung vor. Durch die Erkenntnisse aus dem Projekt werden ihre Fähigkeiten verbessert, mit dem Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz professionell umzugehen. Außerdem können sich die Teilnehmer*innen am Ende des Trainings Be Aware Mentor*in nennen.

Das Schulungsdokument "Online- und Präsenztraining" umfasst drei Teile. Nach einer Einführung in das Projekt selbst gibt es eine kurze Zusammenfassung der wichtigsten Begriffe, die den Teilnehmenden im Vorhinein geläufig sein müssen. Im Folgenden wird darauf eingegangen, wie Unternehmen, Arbeitgebende und Arbeitnehmende Präventionsmaßnahmen installieren können. Der nächste Teil wird sich eingehend mit der Entwicklung eines Maßnahmenplans befassen: die Schritte, die unternommen werden müssen, sowie das Trainingsdesign und die Beschreibung aller Aktivitäten, die die in diesem Projekt tätige Partnerschaft vorschlägt. Der dritte Teil enthält die verschiedenen Ressourcensysteme in allen Partnerländern, die sowohl für diejenigen, die von sexueller Belästigung betroffen sind, als auch für jene Unternehmen hilfreich sein können, die eine Anleitung zur Verbesserung ihrer Situation erhalten möchten.

Inhaltsverzeichnis

1.	ALLGEMEINE INFORMATION	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”	10
2.1.	Gesetzgebung zu sexueller Belästigung auf europäischer Ebene	10
2.2.	Was ist Belästigung?	13
2.3.	Was ist sexuelle Belästigung?	13
2.4.	“Bystander Approach”	15
2.5.	Hauptursachen für sexuelle Belästigung	15
2.6.	Betroffene Menschen und ihr Background	16
2.7.	Vorbeugung: Strategien zur Risikoverringern von sexueller Belästigung	18
2.8.	Einleitung eines wirksamen Beschwerdeverfahrens	22
2.9.	Maßnahmenplan: Wie im Falle einer Beschwerde sofortige und angemessene Maßnahmen ergriffen werden können	30
2.9.1.	Auf eine gemeldete sexuelle Belästigung in verschiedenen Rollen reagieren:	31
2.10.	Unterstützungslandschaft und weiterführende Hilfe	34
2.10.1.	Litauen	34
2.10.2.	Türkei	34
2.10.3.	Spanien	35
2.10.4.	Bulgarien	35
2.10.5.	Österreich	36
3.	TRAINING DESIGN PLUS TOOLBOX	37
4.	Annex I: Vorlage für den Fall einer Beschwerde	48
5.	Annex II: Evaluierungsbögen	48

Abbildungsverzeichnis

Figure 1. Types of discrimination. (Raver, J.L. & Nishii, L.H. 2010)6
Figure 2: Responsible person and responsibilities. (The State University of New York Research Foundation, 2019)24



1. ALLGEMEINE INFORMATION

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 die belästigten Arbeitnehmer*innen 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 das Auftreten der belästigenden Person 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*innen 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*innen und Vorgesetzte, die von einer betroffenen Person angesprochen werden könnten.
- Die Förderung angemessener Präventionsstrategien innerhalb von Organisationen.
- Bewusstseinsbildung und Information des Personals über die Rechtslage und das zu erwartende Verhalten.

In Übereinstimmung mit diesen Bedürfnissen wird in diesem Projekt ein Weiterbildungsangebot für Erwachsene entwickelt. Die Teilnehmer*innen werden nach Abschluss des Trainings sogenannte Be Aware Mentor*innen sein.

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

1.2. Hauptdefinitionen

Bevor wir uns mit dem allgemeinen Be Aware-Ansatz befassen, ist es wichtig zu verstehen, wo sexuelle Belästigung terminologisch angesiedelt ist. Der folgende Abschnitt soll es den Leser*innen ermöglichen, zu verstehen, was sexuelle Belästigung ist, und wo sie sich sowohl in der Forschung als auch in Abgrenzung zu anderer Terminologie befindet. In diesem ersten Abschnitt wird auch der Aspekt der Intersektionalität hervorgehoben, wenn es um sexuelle Belästigung geht. Sexuelle Belästigung ist von der Wurzel her ein Frauenproblem, da eine Frau sexuell belästigt wird, weil sie eine Frau ist. (Fitzgerald, L.F. & Cortina, L.M, 2018).

Im ersten Abschnitt wird aufgezeigt, inwiefern sexuelle Belästigung als eine Frage der Machtsysteme verstanden werden muss. Und wie im Kontext der Machtsysteme Strategien zur Sensibilisierung, zur Verringerung der Risiken von sexueller Belästigung und, falls es zu sexueller Belästigung kommt, zum professionellen Handeln, betrachtet werden müssen. Es ist außerdem wichtig zu verstehen, dass sexuelle Belästigung nichts mit Romantik, Lust oder Sexualität an sich zu tun hat.

Diskriminierung

Diskriminierung lässt sich in zwei Hauptbereiche unterteilen, nämlich in Diskriminierung vom Zugang zu etwas (*access discrimination*) und Diskriminierung in der Behandlung von Menschen (*treatment discrimination*). Während sich die *access discrimination* auf den ungleichen Zugang zu Arbeitsplätzen oder Positionen bezieht, bezieht sich die *treatment discrimination* auf die Ungleichheit der Vorgehensweisen in Unternehmen und Organisationen. (Raver, J.L. & Nishii, L.H., 2010).

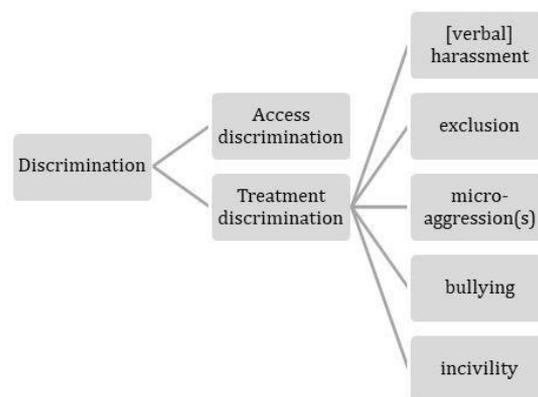


Figure 1: Types of discrimination.jpg (Raver, J.L. & Nishii, L.H. 2010)

Belästigung

Belästigung kann sich auf verschiedene Merkmale von Identitätsgruppen beziehen: z.B. Ethnie, Geschlecht, Behinderung, Religion, nationale Herkunft, sexuelle Orientierung (Raver, J.L. & Nishii, L.H. 2010). Betroffene von Belästigungen erfahren oft mehrere Formen von

schlechter Behandlung z.B. nach Geschlecht und ethnischer Zugehörigkeit. Von einem intersektionalen Standpunkt aus betrachtet, lebt jeder Mensch in mehreren sozialen Orten. Diese basieren auf Geschlecht, Ethnie, Klasse usw., 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 zahlenmäßig gibt es mehr Erfahrungen von sexueller Belästigung als Rechtsfälle. (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 der Begriff geschlechtsspezifische Belästigung präziser als der der sexuellen 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 geschlechtsspezifische 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 Vertreter*innen melden und sich

manchmal wohler fühlen, wenn sie sich an eine externe Person wenden können, die nicht unbedingt mit der Organisation und ihren Mitarbeitenden in Verbindung steht.

Daher zielt diese Weiterbildung darauf ab, sowohl interne als auch externe Unterstützung im Unternehmen zu leisten. Zum Beispiel werden Be Aware-Mentor*innen zur Unterstützung für die Mitarbeitenden ausgebildet, die sexuelle Belästigung an ihrem Arbeitsplatz erlebt haben oder derzeit damit konfrontiert sind.

1.4. Ziel des Trainings

Das Online- und Präsenztraining soll dazu dienen, die zuvor erwähnten Zielgruppen als Be Aware-Mentoren*innen auszubilden; das heißt, sie für die Probleme der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zu sensibilisieren und ihnen ihre Verantwortung bewusst zu machen. 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:

- Training und Vorbereitung um Be Aware Mentor*in für die Prävention und den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu werden.
- Sensibilisierung für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Minimierung der Risiken, die damit verbunden sind, durch die Vermittlung von Kenntnissen über das Erkennen 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 den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.
- Verbesserung der Fähigkeit den Change-Management-Prozesses am Arbeitsplatz zu begleiten. 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 soll 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 soll 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 soll 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 soll die Kombination von Präsenzs Schulungen und Onlinekursen mit der Möglichkeit, am Arbeitsplatz oder über die entwickelte E-Learning-Plattform zu lernen, erleichtern.
- Die Trainingsmethodik soll 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 soll innerhalb jeder Trainingseinheit gewährleistet sein.
- Das Be Aware-Training soll mit einer Beurteilung des Wissenserwerbs der Teilnehmer*innen abgeschlossen werden.
- Das Be Aware-Training bietet eine Zertifizierung des Wissenserwerbs der Teilnehmer*innen.

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

2. INHALT FÜR “TRAIN THE TRAINER”

Das Training muss darauf ausgerichtet sein, das Problem an der Wurzel zu packen: sexuelle Belästigung von vornherein zu verhindern. Dieses Training soll interaktiv, flexibel und für alle Mitarbeiter*innen leicht zugänglich sein und während des gesamten Prozesses sicherstellen, dass alle den Prozess verstehen und gut vorankommen. In diesem Fall wird die Weiterbildung auf zwei Weisen durchgeführt: Online- und Präsenztraining, welches Peer-Coaching, Präsentationen, Diskussionen, Arbeitsbücher, Gruppenaktivitäten und Q&A's beinhalten kann. Das Training muss an die Bedürfnisse und Merkmale jedes Unternehmens angepasst werden.

Es ist effektiv, unkonventionelle Methoden zu verwenden, wie Videoformate, Animationen und interaktive Spiele, sowie große Sorgfalt auf die Sprache zu legen und keine Wörter wie "Belästiger" oder "die Person, die unter Belästigung leidet" zu verwenden, da dies Wörter sind, mit denen sich kaum jemand identifizieren kann.

Das Online- und Präsenztraining soll die Teilnehmer*innen zu Be Aware-Mentor*innen ausbilden, d.h. sie für die Probleme der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zu sensibilisieren und ihnen ihre Verantwortung bewusst machen. Sie sollen lernen, wie man am besten mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz umgeht und wie man Präventionsstrukturen einführt. Dadurch werden ihre Kompetenzen im Umgang mit sexueller Belästigung in der Ausbildung und am Arbeitsplatz deutlich erhöht.

2.1. Gesetzgebung zu sexueller Belästigung auf europäischer Ebene

Die Gesetzgebung zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist in drei Ebenen unterteilt - international, europäisch und regional (in den Ländern).

- Internationale Ebene:

Rechtsinstrumente der Vereinten Nationen im Bereich der Menschenrechte und insbesondere der Frauenrechte, wie die Charta der Vereinten Nationen, die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte und der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) und sein Protokoll sowie das Übereinkommen gegen Folter und andere grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Strafe.

UNO-Instrumente über sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Frauen, wie die Wiener Erklärung und das Aktionsprogramm vom 25. Juni 1993, die von der Weltkonferenz über Menschenrechte angenommen wurden, Erklärung der Generalversammlung der Vereinten Nationen über die Beseitigung der Gewalt gegen Frauen vom 20. Dezember 1993, die Entschließung zur Verbrechensverhütung und Strafrechtspflege zur

Beseitigung von Gewalt gegen Frauen vom 21. Juli 1997, die Berichte der UNO-Sonderberichterstatterinnen über Gewalt gegen Frauen und die allgemeine Empfehlung Nr. 19 des CEDAW-Ausschusses; Istanbul-Konvention zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, insbesondere Artikel 2 und 40. In diesem Zusammenhang ist die Entschließung des Parlaments vom 12. September 2017 zu dem Vorschlag für einen Beschluss des Rates über den Abschluss des Übereinkommens des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt durch die Europäische Union zu nennen.

- Europäische Ebene:

Alle Maßnahmen der EU werden im Rahmen der Verträge durchgeführt. Diese verbindlichen Vereinbarungen zwischen den EU-Mitgliedstaaten legen die Ziele der EU, die Regeln für die Institutionen der Union und das Verhältnis zwischen der EU und den Mitgliedstaaten fest. Die Verträge sind der Ausgangspunkt des EU-Rechts und werden in der Union als "Primärrecht" bezeichnet. Die Gesetzgebung, die auf den Prinzipien und Zielen der Verträge basiert, wird als "sekundäre Gesetzgebung" bezeichnet und umfasst Verordnungen, Richtlinien, Entscheidungen, Empfehlungen und Stellungnahmen.

- Primärrechte zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Artikel 2 und 3 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) sowie Artikel 8, 10, 19 und 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)
- Sekundäre Gesetzgebung zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:
 - Charta der Grundrechte der Europäischen Union, die mit der Annahme des Vertrags von Lissabon im Dezember 2009 in Kraft getreten ist, insbesondere die Artikel 1, 20, 21, 23 und 31.
 - Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen - ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23.
 - Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, in der Belästigung und sexuelle Belästigung definiert und verurteilt werden - ABl. L 373 vom 21.12.2004, S. 37.
 - Richtlinie 2012/29/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. Oktober 2012 zur Festlegung von Mindeststandards für die Rechte, die Unterstützung und den Schutz der Opfer von Straftaten und

zur Ersetzung des Rahmenbeschlusses 2001/220/JI des Rates (Richtlinie über die Rechte der Opfer).

- Rahmenvereinbarung über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz vom 26. April 2007 zwischen EGB/CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME und CEEP.
- Entschlüsse vom 20. September 2001 zu Belästigungen am Arbeitsplatz - ABI. C 77 E vom 28.3.2002, S. 138.
- Entschlüsse vom 14. März 2017 zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union im Zeitraum 2014-2015, vom 10. März 2015 zu den Fortschritten bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union 2013 und vom 24. Oktober 2017 zu legitimen Maßnahmen zum Schutz von im öffentlichen Interesse handelnden Hinweisgebern bei der Offenlegung vertraulicher Informationen von Unternehmen und öffentlichen Stellen - Angenommene Texte, P8_TA(2017)0402.
- Entschlüsselung vom 26. Oktober 2017 zur Bekämpfung der sexuellen Belästigung und des sexuellen Missbrauchs in der EU - Angenommene Texte, P8_TA(2017)0417.
- Bericht des Europäischen Gewerkschaftsbundes mit dem Titel "Sicher zu Hause, sicher am Arbeitsplatz - Gewerkschaftsstrategien zur Verhinderung, Bewältigung und Beseitigung von Belästigungen und Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz".
- Studie mit dem Titel "Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, in öffentlichen Räumen und im politischen Leben in der EU", veröffentlicht von der Generaldirektion Interne Politikbereiche im März 2018 - gestützt auf Artikel 52 der Geschäftsordnung.
- Studie - 'Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, im öffentlichen Raum und im politischen Leben in der EU', Europäisches Parlament, Generaldirektion Interne Politik, Politische Abteilung für Bürgerrechte und Verfassungsfragen, März 2018.
- Bericht des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter (A8-0265/2018).

Dies sind die wichtigsten Gesetzestexte, die den Rechtsschutz im Bereich der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz definieren. Darüber hinaus gibt es auf praktischer Ebene die Gesetze bestimmter Länder und ihre internen Auslegungen von Begriffen im Zusammenhang

mit Belästigung am Arbeitsplatz sowie die Arten von Belästigung, die von Gesetzen und Verordnungen angenommen und sanktioniert werden.

2.2. Was ist Belästigung?

Abschnitt 1.2. *Hauptdefinitionen* dieses Berichts hat sich bereits mit dem Begriff Belästigung befasst. Nun werden wir jedoch näher darauf eingehen, was dieses Konzept in der Arbeitsumgebung bedeutet. Belästigung ist ein sehr ernstes Problem am Arbeitsplatz, und zwar nicht nur in rechtlicher Hinsicht – denn dieselben Gesetze, die die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verbieten, verbieten auch die sexuelle Belästigung – sondern auch ein Problem für Arbeitgeber*innen. Sie schränkt die Grundrechte und -freiheiten ein und kann die Integrität einer Person verletzen. Auf einer sekundären Ebene wirkt sie sich auch auf das Arbeitsumfeld und die Produktivität des Unternehmens und seiner Mitarbeiter*innen aus.

Daher sollte das Unternehmen (oder die Organisation) Beschwerden (einschließlich solcher, die zunächst als unbegründet erscheinen mögen) umgehend untersuchen. Das Versäumnis, sich ernsthaft mit einer Beschwerde auseinanderzusetzen, kann das Problem erheblich verschärfen. Untersuchungen diesbezüglich sollten von Personen mit Ausbildung und Erfahrung durchgeführt werden, aber auch von Personen, die die Fähigkeit haben, neutral und unparteiisch zu sein (z.B. Personen, die keine Verbindungen zu einer der am Beschwerdeverfahren beteiligten Parteien haben).

Belästigung ist eine Form der Diskriminierung, die aus Wörtern, Zeichen, Witzen, Streichen, Einschüchterungen, körperlichen Handlungen oder Gewalt bestehen kann und sich gegen Mitarbeitende aufgrund eines beliebigen Merkmals (dazu gehören Alter, Ethnie, Religion, Hautfarbe, nationale Herkunft, sexuelle Orientierung, Geschlecht, Behinderung) richtet. Dazu gehören beleidigendes Verhalten, das auf Stereotypen bezüglich einer geschützten Klasse beruht, und Verhalten, das darauf abzielt, Unbehagen oder Erniedrigung aufgrund eines geschützten Merkmals zu verursachen.

2.3. Was ist sexuelle Belästigung?

Sexuelle Belästigung ist jedes Verhalten 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. Verhalten von sexueller Belästigung werden in zwei Arten unterschieden:

- Eine geschlechtsfeindliche Umgebung ist geprägt von Verhalten, das eine einschüchternde, feindselige oder erniedrigende Arbeitsumgebung für die betroffene Person schafft.

- Quid pro quo sexuelle Belästigung wird von höherstehenden Vorgesetzten oder von Personen erzeugt, deren Entscheidungen Auswirkungen auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen der belästigten Person haben können.

Es gibt einen Unterschied zwischen diesen beiden Begriffen, der wichtig zu betonen ist. Bei einer „Quid pro quo“ Belästigung können nur handelnde Personen die Macht haben, über den Zugang und die Fortführung der belästigten Person oder über ihre Arbeitsbedingungen (Löhne, Beförderung, Zugang zu Leistungen usw.) entscheiden. Im ersten Fall ist diese hierarchische Beziehung nicht notwendig, d.h. sie kann von Kollegen*innen (auf gleicher oder niedrigerer Ebene) oder Dritten (Kund*innen, Mitarbeiter*innen, Lieferant*innen), die mit dem Arbeitsplatz in Verbindung stehen, ausgeübt werden. Obwohl es in diesem Fall keine direkten Auswirkungen der Belästigungshandlung auf die Fortführung der Person am Arbeitsplatz oder in ihren Arbeitsbedingungen gibt, wirkt sich die Verschlechterung der Arbeitsumgebung negativ auf die Motivation und Gesundheit der angestellten Person aus und führt zu Leistungsabfall und Fehlzeiten oder, was dasselbe ist, zu Produktivitätsverlust.

Quid pro quo sexuelle Belästigung kann explizit sein, wenn ein direkter und expliziter Antrag auf sexuelle Aufforderung oder physischen Zwang dafür vorliegt. Oder implizit, wenn die Arbeitskraft nicht sexuell aufgefordert wurde, aber andere Personen desselben Geschlechts unter ähnlichen beruflichen Umständen ihre Position oder ihr Gehalt verbessern, weil sie die Bedingungen für sexuelle Erpressung akzeptieren, was implizit ihre Akzeptanz fördert. In einem geschlechtsfeindlichen Umfeld sind die Folgen weniger direkt; ausschlaggebend ist die Beibehaltung eines Verhaltens oder einer Haltung sexueller Natur jeglicher Art, die ein negatives Arbeitsumfeld für die Arbeitskraft erzeugt und ein beleidigendes, demütigendes, einschüchterndes oder feindseliges Umfeld schafft, das schließlich ihre normale Leistungsfähigkeit beeinträchtigt. Was hier negativ beeinflusst wird, ist die Umgebung des Arbeitsplatzes.

Wie oben erwähnt, beinhaltet Belästigung kein einmaliges Verhalten, sondern umfasst eine Vielzahl von Situationen, darunter auch:

- Witze und Kommentare über das Aussehen oder die sexuelle Neigung der angestellten Person
- Verwendung von Bildern, Fotografien oder Zeichnungen mit sexuell eindeutigem Inhalt
- Mitteilungen (Telefonanrufe, E-Mails usw.) mit sexuellem Inhalt und beleidigendem Charakter
- Bewusster und unaufgeforderter Körperkontakt oder eine übermäßige oder unnötige körperliche Annäherung
- Hartnäckige Einladungen zur Teilnahme an sozialen Aktivitäten, obwohl die Person, für die sie bestimmt sind, deutlich gemacht hat, dass sie nicht erwünscht sind

- Einladungen oder Bitten um sexuelle Gefälligkeiten, wenn diese direkt oder indirekt mit der beruflichen Karriere, der Verbesserung der Arbeitsbedingungen oder dem Erhalt des Arbeitsplatzes zusammenhängen
- Verhaltensweisen, die die Demütigung der angestellten Person wegen seiner sexuellen Verfassung anstreben
- Körperliche Übergriffe sexueller Art, wie Vergewaltigung, sexueller Übergriff, Belästigung oder Versuche solcher Tätlichkeiten, sowie vorsätzliches körperliches Verhalten sexueller Natur, wie Berühren, Kneifen, Streicheln, Fummeln, Greifen, das Reiben am Körper anderer Mitarbeiter*innen oder das Anstupfen des Körpers anderer Mitarbeiter*innen.
- Androhung von unerwünschter sexueller Annäherung oder unerwünschtem sexuellen Verhalten oder absichtliche Erschwerung der Arbeit aufgrund des Geschlechts der Mitarbeitenden
- Vergeltungsmaßnahmen für Beschwerden wegen sexueller Belästigung

2.4. “Bystander Approach”

Jede Person, die eine Situation oder ein Verhalten realisiert, in der sexuelle Gewalt geschieht, bereits geschehen ist oder noch geschehen kann, ist laut A. Powell (2014) Zuschauer*in. Es gibt zwei Arten von Zuschauer*innen: aktive (das sind diejenigen, die als Reaktion auf das, was sie gerade gesehen haben, eingreifen und handeln) und passive (das sind diejenigen, die beschließen, sich überhaupt nicht in die Situation einzumischen).

In ihrer Studie – und in vielen anderen – stellt sie fest, dass viele Psycholog*innen und Sozialarbeiter*innen versuchen, passive Zuschauer*innen zu aktiven Zuschauer*innen zu machen, da sich diejenigen, die unter sexueller Belästigung leiden, eher unterstützt fühlen und mutiger sind, sich einer solchen Situation zu stellen, wenn mindestens eine Person in ihrem Umfeld zeigt, dass sie ihnen beisteht. Für A. Powell (2014), wie für viele andere, ist die Veränderung der Rolle der Zuschauer von entscheidender Bedeutung, um so schwierige und belastende Themen wie sexuelle Belästigung anzugehen.

2.5. Hauptursachen für sexuelle Belästigung

Die Hauptursachen der sexuellen Belästigung, die in der Mehrzahl der Untersuchungen und Forschungen in diesem Bereich angeführt sind, sind (Inmark, 2006):

- Sexismus: Es ist die Diskriminierung von Personen am Arbeitsplatz. Frauen sind die hauptsächlich betroffene, aber nicht die einzige betroffene Gruppe im Arbeitsumfeld.

- Geschlechterstereotypen: In unserer Gesellschaft gibt es immer noch Wahrnehmungen und Vorurteile, die bestimmte Menschen aufgrund ihres Geschlechts in eine verwundbare Situation bringen.
- Machtmissbrauch: Die Täter nutzen ihre Überlegenheit oder Position im Unternehmen aus.
- Mangel an Ethik in zwischenmenschlichen Beziehungen: Der Belästiger zeigt deutlich Egoismus und empathische Unfähigkeit gegenüber der von diesen Verhaltensweisen betroffenen Person.
- Fehlende arbeitsrechtliche Vorschriften: Viele Organisationen verfügen nicht über eine Strategie zur Verhinderung oder Bewältigung dieser Art von Vorfällen. Dies erleichtert das Auftreten neuer Fälle von Belästigung.
- Arbeitsplatzunsicherheit: Es besteht ein Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und einer erhöhten Anzahl von Fällen sexueller Belästigung. Wenn die Unsicherheit größer ist, besteht ein höheres Risiko der Belästigung.

Auf diese Weise können wir zusammenfassen, dass sexuelle Belästigung **eine Form der Gewalt ist, die Täter*innen als Instrument benutzen, um Macht über die andere Person auszuüben**. Diese Handlungen sind missbräuchliches Verhalten. Die sexuelle Belästigung, die ein Vorgesetzter seinen Mitarbeitenden zufügt, gilt als schwerwiegender als die zwischen der Kollegschaft. Da in diesem Fall Täter*innen den Vorteil haben, die Geschäftsführung zu sein, hängt in diesem Fall die Situation der betroffenen Person im Unternehmen von dieser Person ab.

Daher können wir sagen, dass diese beiden Faktoren die Hauptursache für die Existenz sexueller Belästigung im Arbeitsumfeld sind:

- ein sexistisches Arbeitsumfeld
- Machtmissbrauch

2.6. Betroffene Menschen und ihr Hintergrund

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, weshalb ihre Ursachen mit den Rollen zusammenhängen, die Männern und Frauen in der Gesellschaft zugeschrieben werden, und als Folge davon werden die Machtverhältnisse am Arbeitsplatz beeinflusst. Wie verschiedene Studien zeigen, hat die Tatsache, dass Frauen meist das Subjekt dieser

Situationen sind, mit diesen Machtverhältnissen zu tun, in denen sie als Subjekte ohne Macht wahrgenommen werden.

Menschen mit einem niedrigeren Beschäftigungsgrad, die von anderen abhängig sind, sind einem höheren Risiko ausgesetzt, von sexueller Belästigung betroffen zu sein als andere. Es ist daher nicht nur ein Problem auf individueller Ebene, sondern auch auf Unternehmensebene, Maßnahmen zu ergreifen, um das Risiko der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern. Dem Personal fällt es in der Regel sehr schwer, 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 verwundbar und haben Angst, ihren Arbeitsplatz zu verlieren.

So ist zum Beispiel das häufigste Profil der von sexueller Belästigung betroffenen Person nicht die junge und attraktive Arbeitnehmerin, sondern es treten häufiger andere Merkmale auf, die auf eine größere soziale Verwundbarkeit hinweisen (Molano, R. C., 2009):

- Alleinstehende Frauen (alleinerziehende Mütter, Witwen, getrennt lebend, geschieden) mit familiären Verpflichtungen.
- Frauen, die sich Berufssparten oder traditionell männlichen Bereichen anschließen, in denen Frauen nur selten vertreten sind.
- Junge Frauen, die eine erste Anstellung aufnehmen, die in der Regel befristet ist.

Andere gefährdete Profile sind Homosexuelle und zunehmend auch Migrantinnen.

Auf persönlicher Ebene sind persönliche Strategien zur Bewältigung von Risikosituationen, bevor Belästigungen Realität werden, eine Garantie für den Erfolg der Präventivmaßnahmen. Das Ziel dieser Intervention ist es, die individuelle Fähigkeit zu fördern, mit dem Risiko der Belästigung umzugehen. Geistiges, körperliches und emotionales Wohlbefinden ist für Einzelne von wesentlicher Bedeutung, um auf die Verwicklung in einen Belästigungsvorfall reagieren zu können. Daher sind dies Faktoren, die in jede Schulung einbezogen werden müssen, um zu verhindern, dass Menschen am Arbeitsplatz mit sexueller Belästigung konfrontiert werden:

- **Körperliches Wohlbefinden** ist sehr wichtig, um mit Stress umgehen zu können. Einige der Übungen könnten körperliche Aktivitäten in der Firma sein, um zwischenmenschliche Beziehungen zu fördern. Weiters wichtig sind gute Schlafgewohnheiten, eine gesunde Ernährung zur Aufrechterhaltung eines geeigneten physiologischen Zustands, die Reduzierung des Konsums von Energy-Drinks, die helfen, unangemessene Reaktionen zu vermeiden, und die Vermeidung von Alkohol oder Drogen, weil sie die Folgen verschlimmern.

- **Psychosoziales Wohlbefinden:** Die Etablierung gesunder sozialer Gewohnheiten und das Erlernen eines positiven Umgangs mit Menschen ist unerlässlich. Einige Tätigkeiten, um dieses Wohlbefinden zu erreichen, sind z.B.: die Aufmerksamkeit auf die Aspekte im persönlichen Leben zu lenken, die Zufriedenheit bringen, lange Zeiträume des Alleinseins zu vermeiden und Routinen umzusetzen.
- **Psychoemotionales Wohlbefinden:** Es konzentriert sich darauf, belastende und sich wiederholende Gedanken zu erkennen und zu kontrollieren. Es wird eine Reihe nützlicher Techniken in Betracht gezogen, um das oben erwähnte psychologische und emotionale Wohlbefinden zu erreichen. Zuerst basieren Techniken, die sich auf Gedanken konzentrieren, auf der Identifizierung verzerrter Gedanken. Diese Gedanken können sein: Selbstvorwürfe, das Vergrößern von Fehlern und das Vorwegnehmen von Situationen, die noch nicht eingetreten sind. Dies führt zu psychischer Erschöpfung der Person, die diese Verhaltensweisen ausübt. Eine der am häufigsten verwendeten Techniken beruht auf der Identifizierung, Analyse und dem Ersetzen problematischer Gedanken. Eine andere besteht darin, die Aufgabe zu verändern, etwas anderes tun, sobald ein toxischer Gedanke entdeckt wird. Schließlich werden physische und kognitive Deaktivierungstechniken empfohlen. Es ist wichtig, mit stressigen und angespannten Situationen umzugehen. Es gibt zwei Entspannungstechniken: kontrollierte Atmung und Muskelentspannung. Zusätzlich zu ihrer Wirkung auf die Stressreaktion sind diese Techniken nützlich, um die freiwillige Aufmerksamkeit zu trainieren. Auf diese Weise ist der Betroffene in der Lage, seine Aufmerksamkeit auf die Gegenwart zu richten und seinen Problemen mit den erforderlichen Mitteln zu begegnen.

2.7. Vorbeugung: Strategien zur Risikoverringerung von sexueller Belästigung

Rechtliche Verantwortung der Führungskraft

In Zusammenhang mit der Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften und dem Schutz der Menschenrechte berücksichtigen die internen Vorschriften in jedem Land die Verpflichtung der Unternehmen/Organisationen, jede Art von diskriminierendem Verhalten oder Belästigung am Arbeitsplatz zu vermeiden. Die Präsenz-Übungen umfassen einen Teil Ihrer landesspezifischen Bestimmungen. Idealerweise sollte das Unternehmen eine doppelte Verantwortung tragen: durch Handeln und Unterlassen. Der erste Fall ist eine Folge des aktiven Verhaltens der Geschäftsinhabenden. Der zweite ist eine Folge der ihrer Tatenlosigkeit, Maßnahmen zu ergreifen, um Belästigungen zu verhindern.

In den Gleichstellungsstrategien und Aktionsprotokollen sind in der Regel Disziplinarstrafen wie Entlassung, Suspendierung ohne Bezahlung, Zwangsumsiedlung ohne Anspruch auf Entschädigung, Schichtwechsel, Verfall der Beförderung usw. vorgesehen. Die mangelnde

Reaktion des Unternehmens auf einen Fall von sexueller Belästigung kann je nach Schwere des Falles zu Sanktionen führen. Es besteht auch die Möglichkeit, dass deswegen die Unterstützung oder Zuschüssen für eine gewisse Zeit entfallen.

Europäische Gesetzgebung

In Europa bestimmen unterschiedliche Regelungen die Verpflichtungen der Unternehmen bezüglich des Schutzes ihrer Mitarbeitenden vor allen Arten von belästigendem Verhalten. Sexuelle Belästigung im Arbeitsumfeld kann der Grund für eine disziplinarische Entlassung für den oder die Täter*in sein und für die betroffene Person ein guter Grund, die Kündigung des Arbeitsvertrags zu beantragen. Das Europäische Parlament stimmte dem Beschluss vom 11. September 2018 zu Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung von Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, in öffentlichen Räumen und im politischen Leben in der EU zu (2018/2055(INI)).

Umsetzung von Strukturen zur Prävention

Ziel dieses Trainings ist es, ein System zu entwickeln, das sicherstellt, dass der Arbeitsplatz frei von sexueller Belästigung ist. Das soll durch die Einführung einer Methode geschehen, die darauf abzielt, alle Umstände, die eben dazu führen können, zu verhindern. Demnach sollte jedes Unternehmen seine Maßnahmen zur Nulltoleranz gegenüber allen Formen von Belästigung, Diskriminierung, Mobbing oder Gewalt am Arbeitsplatz vermitteln.

Training

Ein wirksamer Weg, dies zu erreichen, besteht darin, sich nicht nur auf die Mitarbeitenden zu konzentrieren, sondern auch die Vorgesetzten zu befähigen und ihnen die Tools zu geben, die sie benötigen, um Warnzeichen zu erkennen und um ordnungsgemäße Protokolle zur Prävention zu befolgen.

Die Hauptziele des Trainings sind:

- Die Mitarbeitenden zu befähigen, die Anzeichen von Belästigung zu erkennen
- Das Fördern von einem aktiven „Bystander Approach“
- Menschen dabei zu helfen, Stereotype anzusprechen
- Aufbau einer integrativen Arbeitsumgebung:
 - Eine Kultur der Inklusion schaffen, in der jede*r geschätzt wird.
 - Um eine inklusive Kultur aufzubauen, beobachten Sie Ihr Team hinsichtlich kleiner Ausgrenzungen.
 - Ausbildung der Vorgesetzten; Aufklärung der für dieses Problem verantwortlichen Personen.

- Beobachtung des Arbeitsplatzes. Das Personal muss seinen Arbeitgeber*innen regelmäßig über die Arbeitsumgebung Bericht erstatten.
- Alle Beschwerden oder Berichte müssen berücksichtigt werden. Wenn die Beschwerde nach der Untersuchung als gültig eingestuft wird, muss sie umgehend und effektiv beantwortet werden.
- Ermutigen von Beschwerden oder Berichten im Falle von Belästigung oder Diskriminierung.
- Bestärkung der Mitarbeitenden, eine Beschwerde oder einen Bericht einzureichen.

Das Beschwerderecht fördern

Das Recht der Beschäftigten, sich über Belästigung, Diskriminierung und Benachteiligung zu beschweren, und bei wem solche Beschwerden eingereicht werden sollten, muss in der Organisation aktiv gefördert und kommuniziert werden.

Auf europäischer Ebene legt die Europäische Kommission Maßnahmen fest, um sexueller Belästigung im Arbeitsumfeld zu begegnen und sie zu bekämpfen (Solis, D. P., 2016):

- 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 Grundsatzklärung oder der Einsatz des Unternehmens. Die Unternehmensleitung gibt eine Grundsatzklärung ab und verhandelt mit den Personalvertreter*innen. 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.

Daher gibt es mehrere Schritte, die Organisationen umsetzen können, um das Risiko sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu verringern:

- Ausarbeitung einer Grundsatzklärung, 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.

Denken Sie daran:

- Bei der angestellten Person, der eine andere angestellte Person belästigt, kann es sich um eine Person des gleichen Geschlechts handeln. Sexuelle Belästigung bedeutet nicht, dass Täter*innen dem anderen Geschlecht angehören.
- Die belästigende Person kann Führungskraft, Unternehmensführung, Kundschaft, Mitarbeitende, Lieferant*in oder auch Kolleg*innen der Lieferant*in sein. Jede Person, die mit dem Arbeitsumfeld des Mitarbeitenden in Verbindung steht, kann der sexuellen Belästigung beschuldigt werden.

Die Person, auf die sich die sexuelle Belästigung auswirken kann, ist nicht nur die angestellte Person, die das Ziel der Belästigung ist. Andere Mitarbeitende, die sexuelle Belästigung beobachten oder davon erfahren, können ebenfalls betroffen sein und Anzeige erstatten. Jede Person, die von dem Verhalten betroffen ist, kann sich möglicherweise über sexuelle Belästigung beschweren.

2.8. Einleitung eines wirksamen Beschwerdeverfahrens

Die ratsamste Art und Weise, die Bearbeitung von Belästigungssituationen anzugehen, ist die Ausarbeitung eines Protokolls, das zumindest Informationen in Bezug auf Folgendes enthält:

- Positionierung des Unternehmens gegen Belästigung
- Konzept und Typisierung von Belästigung
- personelle, technische und materielle Ressourcen
- Beschwerdebefugnisse
- Vorsichtsmaßnahmen
- informelle Verfahren
- formelle Verfahren
- Disziplinar- und Sanktionsregelung

In großen Unternehmen kann das Beschwerdeverfahren sogar von einem Beschwerdeausschuss geleitet werden, der sich aus verschiedenen Mitgliedern des Unternehmens zusammensetzt. Falls ein Mitglied des Ausschusses beschuldigt wird, muss es ersetzt werden. Bevor eine Beschwerde eingereicht wird, muss die Geschäftsleitung sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden über die Richtlinie des Unternehmens in Bezug auf sexuelle Belästigung informiert sind und, dass dies nicht toleriert, sondern überprüft wird. Die Unternehmensleitung muss auch verschiedene Möglichkeiten vorsehen, wie ein Mitarbeitender eine formelle Anklage oder Beschwerde Vorbringen kann. Beschwerden an das Management oder Vorgesetzte sollten nicht die einzige Möglichkeit sein, da dies die Person sein kann, über die sich die Mitarbeitende beschweren muss.

Ernennen Sie ein Teammitglied, das für die eingereichte Beschwerde zuständig ist. Diese Person sollte mit dem Unternehmen, den Menschen im Unternehmen und seiner Geschichte vertraut sein. Ausgehend von der ursprünglichen Beschwerde wird ein Plan erstellt, der die wichtigen Personen und Situationen abdeckt, die geprüft werden sollen. Die Erhebung muss nach aktuellem Wissen geplant werden. Es muss gewährleistet sein, dass der sich beklagende Arbeitnehmer vor Vergeltungsmaßnahmen sicher ist. Im Falle von Vergeltungsmaßnahmen oder anhaltender Belästigung muss die Anschuldigung unverzüglich der erhebenden Stelle gemeldet werden.

Für die Bearbeitung von Erhebungen ist es notwendig, die technischen und wirtschaftlichen Personalressourcen festzulegen, die dem Unternehmen zur Verfügung stehen, um in diesen Fällen zu handeln. In erster Linie muss festgelegt werden, welche Personen die Arbeit der Unterstützung, Beratung und Überprüfung von Beschwerden durchführen werden. Dazu kann ein Team gebildet werden, in dem die Unternehmensleitung und die gesetzliche Vertretung der Arbeitnehmer*innen vertreten sind und das für folgende Funktionen zuständig ist:

- Entgegennahme von Beschwerden
- Durchführung der entsprechenden Erhebung
- Empfehlung und Verwaltung der Vorsichtsmaßnahmen bei der Personalabteilung
- Entwicklung eines Berichts mit den Erhebungsergebnissen
- gegebenenfalls die Leitung des Unternehmens auffordern, ein Disziplinarverfahren einzuleiten und über die verhängten Sanktionen zu informieren
- Überwachung der tatsächlichen Einhaltung von Sanktionen
- Gewährleistung der Garantien des Aktionsprotokolls

Es ist ratsam, andere Beschwerdekanäle als die für andere Probleme im Bereich der Arbeitsbeziehungen üblichen einzurichten, da diese in den meisten Fällen an die unmittelbaren Vorgesetzten gerichtet sein sollten. Dies kann die betroffene Person belasten, oder es kann sich um Personen unterschiedlichen Geschlechts handeln, was die Person, die unter dieser Art von Verhalten leidet, hemmen kann. Es ist wichtig sicherzustellen, dass die Verfahren die Garantien haben, dass die Vertraulichkeit der Erhebungen, die anlässlich der Beschwerde durchgeführt werden, sowie die Privatsphäre der Menschen während des gesamten Verfahrens gewahrt bleibt. In das Protokoll sollten informelle Verfahren für einen ersten Ansatz zur Lösung des Problems sowie ein formelles Verfahren, das zu einer Untersuchung des Sachverhalts führt, aufgenommen werden.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Zuständigkeiten für die Einhaltung dieser Richtlinie in verschiedenen institutionellen Organen (je nach Größe der Organisation), die sich von den üblichen Zuständigkeiten bei anderen Problemen der Arbeitsbeziehungen unterscheiden würden:

Verantwortliche Stelle	Verantwortlichkeit
Betriebsleiter*innen, stellvertretende Betriebsleiter*innen	<ul style="list-style-type: none"> - Einhaltung dieser Richtlinie sicherstellen - Sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden über die Richtlinie zur Prävention von sexueller Belästigung informiert sind und die erforderliche jährliche Schulung absolviert haben
Vorsitzende*r der Organisation oder Beauftragte*r	<ul style="list-style-type: none"> - Gesamtverantwortung und -autorität für die Bemühungen ihres jeweiligen Standorts zur Einhaltung der Richtlinie zur Prävention sexueller Belästigung.

<p>alle Arbeitnehmer*innen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Alle Mitarbeiter*innen sind verpflichtet, ihre Arbeit so zu gestalten, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verhindert wird. - Melden von Vorfällen sexueller Belästigung gemäß dem obigen Abschnitt "Meldung sexueller Belästigung".
<p>Vorgesetzte und Management</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Melden von Beschwerden über sexuelle Belästigung, Beobachtungen jeglichen sexuell belästigenden Verhaltens oder den Verdacht, dass sexuelle Belästigung vorliegt, gemäß dem obigen Abschnitt "Sexuelle Belästigung melden".
<p>Personalbüro der Organisationen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sicherstellen der Einhaltung dieser Richtlinie. Tägliche Verantwortung und Autorität für die Bemühungen des Standorts in Bezug auf die Prävention sexueller Belästigung und die Einhaltung dieser Richtlinie. - Benachrichtigung der Zentralstelle über Beschwerden wegen sexueller Belästigung. - Unterstützung bei der Erhebung von Beschwerden wegen sexueller Belästigung, an denen Mitarbeiter*innen oder Vertreter*innen von RF* beteiligt sind.
<p>Zentrale Personalabteilung</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aufrechterhaltung der Unternehmenspolitik. Bereitstellung von Leitlinien zu allen Aspekten der Politik, einschließlich der Durchführung von Erhebungen. - Bereitstellung einer Schulung für die ganze Belegschaft und Vorgesetzten an allen Standorten.
<p>Zentralstelle für Compliance-Services</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Unterstützung bei der Durchführung von Erhebungen wegen sexueller Belästigung, die dem Büro für Compliance-Services gemeldet oder über die Hotline (RF's Ethics Hotline) - Untersuchung von Vorwürfen sexueller Übergriffe gemäß der Betrugs- und Whistleblower-Richtlinie (Fraud and Whistleblower Policy)

Figure 3: Responsible persons and responsibilities. The State University of New York Research Foundation, 2019.

Die Forschungsstiftung der State University of New York "SUNY RF" (The State University of New York Research Foundation) ist eine Gemeinschaft, die Fachwissen und Beratung zu Themen wie Ethik, Risikomanagement, internen Kontrollen und anderen Bereichen anbietet. Die Mitarbeitenden koordinieren die unternehmensweite Entwicklung von Richtlinien und Verfahren sowie die Schulung im Zusammenhang mit Bereichen wie Interessenkonflikte, Untersuchungen, Aufwandsmeldungen, Kostentransfers und Exportkontrollen. Die „Ethics-Hotline“ (Ethik-Hotline) der Forschungsstiftung dient der Aufrechterhaltung eines ethischen, professionellen und gesetzestreuem Arbeitsumfelds und bietet eine einfache, anonyme Möglichkeit, Tätigkeiten, die unangemessenes Verhalten oder Verstöße gegen die Richtlinien, Verfahren und Prozesse der Forschungsstiftung beinhalten können, vertraulich zu melden.

Verfahren zur Beschwerdelösung:

- Um eine schnelle und gründliche Erhebung einer Beschwerde wegen sexueller Belästigung zu gewährleisten, werden die folgenden Informationen benötigt:
- Name, Abteilung und Position der Person, die angeblich Belästigungen begangen hat.
- Eine Beschreibung des Vorfalls/der Vorfälle einschließlich Datum, Ort(e) und Anwesenheit von eventuellen Zeug*innen.
- Die Auswirkungen des Vorfalls/der Vorfälle auf die Fähigkeit des oder der Beschwerdeführer*in, die eigene Arbeit auszuführen, oder auf andere Bedingungen seines/ihres Beschäftigungsverhältnisses.
- Die Namen anderer Personen, die den gleichen oder ähnlichen Belästigungen ausgesetzt gewesen sein könnten.
- Welche Schritte, wenn überhaupt, der Beschwerdeführer*in unternommen hat, um zu versuchen, die Belästigung zu stoppen
- Alle anderen Informationen, die der Beschwerdeführer*in als relevant für die Belästigungsbeschwerde erachtet.

Die zu unternehmenden Schritte sind:

- Festlegung des angemessenen Erhebungsrahmens.
- Wählen Sie Prüfer*innen, die über gute soziale Kompetenz und Urteilsvermögen verfügen. Beides wird bei fast jeder Erhebung wichtig sein. Wenn Sie keine qualifizierte neutrale Kandidat*innen im Haus haben, beauftragen Sie erfahrene Kandidat*innen von außerhalb.
- Versichern Sie der Beschwerdeführenden Partei von Anfang an, dass die Beschwerde ernst genommen wird, dass es keine Vergeltungsmaßnahmen gibt, weil sie die

Beschwerde vorgebracht hat, und dass alle Bedenken bezüglich Vergeltungsmaßnahmen unverzüglich der prüfenden Person zur Kenntnis gebracht werden sollten, damit darauf eingegangen werden kann.

- Der/die Prüfer*in muss bei der Sammlung und Überprüfung von Informationen unvoreingenommen bleiben und darf erst dann eine Schlussfolgerung ziehen, wenn alle relevanten Daten überprüft und bewertet worden sind.
- Ermutigen Sie alle beteiligten Parteien, die für eine sorgfältige Erhebung erforderliche Vertraulichkeit zu wahren und gleichzeitig, ungeschickte Mandate zu vermeiden. Alle Beschwerden und Erhebungen werden so weit wie möglich vertraulich behandelt, und Informationen werden streng nach dem Grundsatz "Kenntnis nur bei Bedarf" offengelegt. Die Identität der beschwerdeführenden Person wird den beteiligten Parteien in der Regel während der Erhebung offengelegt, und die Personalleitung unternimmt angemessene Schritte, um sicherzustellen, dass die betroffene Person während und nach der Erhebung vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt wird. Alle Informationen im Zusammenhang mit einer Beschwerde oder Erhebung wegen sexueller Belästigung werden in sicheren Akten innerhalb der Personalabteilung aufbewahrt.
- Befragung der beschwerdeführenden Partei (es ist empfehlenswert, die Mitarbeitenden aufzufordern, die ganze Geschichte in eigenen Worten zu erzählen. Dies sollte aufmerksam angehört werden und es sollten Notizen gemacht werden, um das Gespräch gründlich zu dokumentieren).
- Befragung der beschuldigten Mitarbeitenden (Mitarbeitende, die gegen diese Richtlinie verstoßen, unterliegen einer angemessenen Disziplinierung).
- Befragung anderer Mitarbeitenden und Dritter (Auftragnehmer*innen, externe Zeug*innen usw.), die möglicherweise über relevante Informationen verfügen.
- Durchsicht von E-Mails, Memos und anderen relevanten Mitteilungen.
- Überlegung, wie die Glaubwürdigkeit bei der Beurteilung widersprüchlicher Berichte gelöst werden kann.
- Beurteilung der Frage, ob der anfängliche Umfang der Erhebung ausgeweitet werden muss.
- Ergreifung von Maßnahmen, um auf die vorgebrachten Bedenken einzugehen.
- Ziehen Sie in Erwägung, den Beschwerdeführer am Ende des Gesprächs zu fragen, was er sich von der Erhebung erhofft (eine Möglichkeit: "Wie möchten Sie, dass die Situation gelöst wird?"). Das Unternehmen ist nicht verpflichtet, unangemessenen Forderungen nachzukommen, aber einige Anträge

(z.B. Versetzung, zusätzliche Schulung, Freistellung) können hilfreich sein, um die Bedenken konstruktiv zu lösen.

- Die Erhebungen können Zeit in Anspruch nehmen. Wenn Führungskräfte nicht sofort Maßnahmen ergreifen können, können je nach den Umständen die folgenden Schritte zur Deeskalation der Situation beitragen:
 - Den/die mutmaßliche*n Täter*in bis zum Abwarten des Ergebnisses der Erhebung in bezahlten oder unbezahlten Urlaub zu schicken;
 - Gewährung einer bezahlten Freistellung der betroffenen Person während der Erhebung.
 - Änderung von Arbeitsaufgaben, so dass mutmaßliche Belästiger*innen nicht direkt mit der betroffenen Person zusammenarbeiten oder ihn beaufsichtigen.
 - Sicherstellen, dass alle Vorgesetzten verstehen, dass Vergeltungsmaßnahmen nicht erlaubt sind.
- Ergibt eine Erhebung, dass gegen diese Richtlinie verstoßen wurde, ist das obligatorische Minimum an disziplinarischen Maßnahmen ein schriftlicher Verweis. Die Disziplinarmaßnahme bei sehr schweren oder wiederholten Verstößen ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Personen, die gegen diese Richtlinie verstoßen, können auch zivilrechtlich oder strafrechtlich verfolgt werden.

Die beschuldigte Person muss darüber informiert werden, dass eine Beschwerde eingereicht wurde und dass keine Vergeltungsmaßnahmen oder unethische Handlungen geduldet werden. Die beschuldigte Person muss zudem um Geduld gebeten werden, während die Untersuchung durchgeführt wird. Das Unternehmen muss dieser Person versichern, dass eine faire und gerechte Erhebung sowohl in ihrem Namen als auch im Namen der anklagenden Person durchgeführt wird und dass alle potenziellen Zeug*innen auf die gleiche Art und Weise befragt werden. Es sind offene Fragen zu stellen und nach Fakten zu suchen, die die Behauptungen des Mitarbeitenden unterstützen oder entkräften. Wenn Sie mit der beschuldigten Person sprechen, verhalten Sie sich genauso respektvoll und hören Sie genauso zu, wie Sie es bei der Person getan haben, die die Beschwerde eingereicht hat. (Rosco, R. R., 2017)

Das Unternehmen muss sich mit einer Rechtsvertretung beraten, um sicherzustellen, dass es die Gesamtsituation auf der Grundlage der ihnen vorliegenden Beweise fair beurteilt und dass die Rechtsvertretung die Richtung, die das Unternehmen einschlägt, unterstützt. Auf der Grundlage aller erhaltenen Unterlagen und Ratschläge muss das Unternehmen Entscheidungen darüber treffen, ob eine sexuelle Belästigung stattgefunden hat oder nicht. Dann sollte das Unternehmen die entsprechenden Disziplinarmaßnahmen für die entsprechenden Personen auf der Grundlage ihrer eigenen Erkenntnisse ergreifen; und

anerkennen, dass keine Situation perfekt untersucht werden kann. Selbst wenn es zu Belästigungen gekommen sein sollte, und das Unternehmen glaubt, dass sie stattgefunden haben könnten, gibt es möglicherweise keine Fakten oder Zeugen, die eine Beschwerde unterstützen. (Rosco, R. R., 2017)

Das Unternehmen und die Person, die den Fall untersucht, müssen sicherstellen, dass keine weiteren Vorfälle auftreten, indem sie diese mit den Mitarbeitenden, die die ursprüngliche Belästigungsklage eingereicht haben, weiterverfolgen und dokumentieren. Sie sollten die Dokumentation getrennt von der Personalakte aufbewahren und den Mitarbeitenden, die möglicherweise zu Unrecht beschuldigt wurden, dieselbe Höflichkeit bei der Weiterverfolgung und Dokumentation entgegenbringen. Die Arbeitssituationen sollten gerecht angepasst werden, wenn dies für den Komfort und die Produktivität aller erforderlich ist. (Rosco, R. R., 2017)

Zu berücksichtigen:

- Die Vorgesetzten sollten jede Möglichkeit oder jeden Anschein vermeiden, dass die Beschwerde der angestellten Person missachtet wurde. Es wird daher empfohlen, sofort zu reagieren.
- Ethisch gesehen werden die Vorgesetzten ein solches Verhalten am Arbeitsplatz nicht zulassen wollen.
- Das Vertrauen, die Moral und die gerechte Behandlung der Beschäftigten stehen auf dem Spiel. Die Handlungen der Vorgesetzten senden starke Signale darüber aus, was andere Beschäftigte unter ähnlichen Umständen erwarten können.

Achten Sie in allen Fällen darauf, dass Sie eine genaue Dokumentation erstellen und diese vollständig aufbewahren. Mitarbeitende, die mit den Ergebnissen Ihrer Erhebung unzufrieden sind, können zusätzliche rechtliche Schritte einleiten.

Warum können Beschwerden ein ernsthaftes Problem für Unternehmen sein und warum liegt die Verhinderung sexueller Belästigung in ihrem Interesse? Fragen, die zur Beurteilung der Auswirkungen zu stellen sind:

- Ist die Behauptung eine einmalige Behauptung oder gibt es weitere Behauptungen, die aufgestellt werden können und wahrscheinlich auch werden?
- Spiegelt die Behauptung ein kulturelles Problem im Unternehmen wider? Wenn ja, wie sollte es angegangen werden? Wäre das Training hilfreich?
- Wie werden Dritte - einschließlich Kundschaft, Anwerber*innen und Verkaufskräfte - reagieren, wenn die Behauptung öffentlich wird?

- Ist es am besten, eine schnelle Einigung mit dem oder der Beschwerdeführer*in zu vernünftigen Bedingungen zu versuchen? Wenn das geschieht, werden damit alle Probleme gelöst?
- Falls die Angelegenheit in einem Schiedsgerichtsverfahren mündet, welche Anwaltsgebühren und Kosten werden voraussichtlich anfallen?
- Wussten irgendwelche Führungskräfte von anhaltender Belästigung oder Diskriminierung und haben sie es versäumt zu handeln? Wie sollten solche Versäumnisse angegangen werden?

2.9. Maßnahmenplan: Wie im Falle einer Beschwerde sofortige und angemessene Maßnahmen ergriffen werden können

Die Person, die den sexuellen Übergriff erlitten hat, hat das Recht, eine Beschwerde oder Forderung im Unternehmen an das Management oder die Vorgesetzten zu richten. Dies geschieht jedoch in der Regel nicht, weil sich die belästigte Person schuldig fühlt oder Angst vor Vergeltungsmaßnahmen hat. Daher ist es wirklich wichtig, dass es im Unternehmen bestimmte Personen gibt, die als Mediatoren*innen fungieren, um die Lösung von Konflikten innerhalb des Unternehmens zu fördern. (Colectiva, S. G., 2015)

Diese Personen müssen über eine angemessene Ausbildung verfügen, um mit diesen Konflikten umzugehen, und können zu den Abteilungsleitenden, den Verantwortlichen für die Beschäftigten oder den Vertreter*innen in der Prävention berufsbedingter Risiken gehören. (Colectiva, S. G., 2015). Die besagte Beschwerde muss einen Mindestinhalt haben: Identifikation der Person, die belästigt wird, des Täters oder der Täterin und der Person, die die Belästigung anzeigt, Beschreibung der Ereignisse und Identifizierung der Zeug*innen.

Wir können also wie folgt zusammenfassen:

- professionelles Herangehen im Fall von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- Entwicklung eines wirksamen Beschwerdemechanismus oder Beschwerdesystems im Unternehmen
- Schulung von Mitarbeitenden. Die Mitarbeitenden werden darin geschult, das Verhalten von sexueller Belästigung zu erkennen, ein Beschwerdeverfahren anzubieten und sie zu dessen Anwendung zu motivieren.

Alle Beschwerden oder Berichte müssen berücksichtigt werden. Wenn die Beschwerde nach der Erhebung als gültig eingestuft wird, muss sie umgehend und effektiv beantwortet werden.

Wenn diese Person die Beschwerde oder den Bericht bereits eingereicht hat, muss der oder die Firmeninhaber*in entscheiden, welche Maßnahmen zu ergreifen sind. In jedem Fall sind

sie verpflichtet, Erhebungen durchzuführen, auch wenn es nur Gerüchte gibt. Dazu könnte gehören:

- Gemunkel von anderen Mitarbeitenden
- Nicht beteiligte Mitarbeitende oder Freund*innen der betroffenen Mitarbeitenden bringen das Thema zur Sprache, um den Mitarbeitenden zu helfen.
- Jeder Fall, in dem Mitarbeitende von Beobachtungen über fragwürdiges Verhalten berichtet.

Es gibt verschiedene Arten von Verfahren, um auf diese Beschwerden oder Berichte zu reagieren (Miller, C. C., 2017).

- 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.

Bei der Entwicklung dieser Verfahren muss eine bestimmte Anzahl von Prinzipien eingehalten und respektiert werden: Dringlichkeit, Vertraulichkeit, Privatsphäre, Würde und Rechtssicherheit, Unparteilichkeit und Verteidigung der Beteiligten.

2.9.1. Auf eine gemeldete sexuelle Belästigung in verschiedenen Rollen reagieren:

Mitarbeitende:

Schritt 1: Wenn Mitarbeitende das Gefühl haben, dass sie sexuell belästigt werden, können sie den/die Belästiger*in unverzüglich darüber informieren, dass das Verhalten unerwünscht ist und eingestellt werden muss.

Schritt 2: Wenn das unangemessene Verhalten nicht aufhört oder wenn die Mitarbeitende nicht in der Lage oder es ihnen unangenehm ist, sich direkt an den/die mutmaßlichen Belästiger*in zu wenden, sollten sie den Vorfall den eigenen Vorgesetzten oder der Leitung der Personalabteilung melden. Eine schriftliche Aufzeichnung des Datums, der Zeit und der Art des Vorfalls/der Vorfälle sowie die Namen der Zeug*innen könnten hilfreich, aber nicht zwingend erforderlich sein. Es ist wichtig, alle Anliegen bezüglich sexueller Belästigung so schnell wie möglich zu melden, um das Management auf die Situation aufmerksam zu machen, damit eine sofortige und unparteiische Bestandsaufnahme durchgeführt werden kann und geeignete Maßnahmen zur Verhinderung des verbotenen Verhaltens ergriffen werden können.

Management und Vorgesetzte:

Schritt 1: Sie sollten zügig und unparteiisch handeln, wenn sie von sexueller Belästigung in ihren Unternehmen und Abteilungen erfahren, unabhängig davon, ob es eine schriftliche oder formelle Beschwerde gegeben hat oder nicht.

Schritt 2. Sie müssen alle Beschwerden und Bedenken über angebliche oder mögliche Belästigungen ernst nehmen, unabhängig davon, wie geringfügig oder wer daran beteiligt ist.

Schritt 3: Sie müssen alle Vorfälle sofort ihren Vorgesetzten (z.B. Personalabteilung, Geschäftsführung...) melden, damit eine sofortige Untersuchung durchgeführt werden kann.

Schritt 4: Sie müssen geeignete Maßnahmen ergreifen, um die Wiederholung von Vergeltungsmaßnahmen oder verbotenen Verhaltensweisen während und nach den Erhebung oder Beschwerden zu verhindern.

Management oder Vorgesetzte, die wissentlich sexuelle Belästigung oder Vergeltungsmaßnahmen zulassen oder tolerieren, einschließlich des Versäumnisses, ein solches Fehlverhalten sofort ihren Vorgesetzten zu melden, verstoßen gegen diese Richtlinie und unterliegen der Disziplinierung.

Personalabteilung:

Schritt 1: Sie müssen sicherstellen, dass sowohl die Person, die die Beschwerde einreicht, als auch die beschuldigte Person sich der Schwere einer Beschwerde wegen sexueller Belästigung bewusst sind.

Schritt 2: Allen beteiligten Parteien die Richtlinien und Erhebungsstrukturen des Unternehmens in Bezug auf sexuelle Belästigung erläutern.

Schritt 3: Erkundung informeller Wege zur Lösung von Beschwerden über sexuelle Belästigung.

Schritt 4: Benachrichtigung der Polizei, wenn kriminelle Aktivitäten vermutet werden.

Schritt 5: Vorbereitungen für eine Erhebung der mutmaßlichen Belästigung und die Erstellung eines schriftlichen Berichts treffen.

Schritt 6: Einreichen eines schriftlichen Berichts, der die Ergebnisse der Erhebung zusammenfasst und eine Empfehlung an die zuständige Vertretung des Unternehmens ausspricht

Schritt 7: Benachrichtigung der betroffenen und der angeklagten Person über die gegebenenfalls zu ergreifenden Korrekturmaßnahmen und Verwaltung dieser Maßnahmen.

Die Personalleitung bestimmt, ob eine interne Erhebung durchgeführt werden muss oder ob Dritte mit der Durchführung der Erhebung beauftragt werden müssen. Alle Beschwerden, an denen Führungskräfte auf der Ebene des/der Vizepräsidenten*in oder darüber beteiligt sind, werden von einer externen dritten Person bearbeitet.

Je nachdem, ob es formelle Verfahren oder aktive Maßnahmen gibt, können die folgenden Fälle auftreten:

- Der Konflikt wird gelöst, wenn das belästigende Verhalten beendet ist. Die Lösungen können von einer Verwarnung bis hin zu angemesseneren Disziplinarmaßnahmen reichen.
- Die Entlassung von dem/der Belästiger*in durch eine disziplinarische Entlassung. Je nach den nationalen Gesetzen können auch andere Sanktionen wie die Suspendierung vom Dienst ohne Bezahlung oder Zwangsumsiedlung angewendet werden.
- Die Person, die belästigt wird, beantragt aus freiem Willen eine Vertragslösung, die dem Recht auf Schutz und der Verletzung der Gesundheit und des moralischen Schutzes des Arbeitnehmers folgt.

Dies ist der Fall, wenn eine medizinische oder psychologische Behandlung für die belästigte Person aufgrund der Belästigung erforderlich ist. Aus diesem Grund muss Belästigung während des Invaliditätsverfahrens als Krankheit oder Arbeitsunfall angesehen werden.

Darüber hinaus können die Beschäftigten den Vorfall dem Verwaltungsorgan melden, das sich mit den Rechten und der Sicherheit der Arbeitnehmer*innen am Arbeitsplatz befasst. Das Unternehmen könnte mit dieser Methode bestraft werden. Schließlich kann die Person, die belästigt wird, eine Klage vor dem Arbeitsgericht einreichen, da sexuelle Belästigung gegen die Grundrechte und -freiheiten verstößt und ein Verbrechen gegen die Integrität einer Person mit sich bringen kann.

2.10. Unterstützungslandschaft und weiterführende Hilfe

2.10.1. Litauen

Ombudsperson für Gleichstellung ist das wichtigste Unterstützungssystem in Litauen im Falle von Vorfällen sexueller Belästigung. Jede Person hat das Recht, bei der 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 oder die Beschwerdeführer*in oder bevollmächtigte Vertreter*innen können eine Beschwerde bei der Ombudsperson für Gleichstellung per Post oder E-Mail einreichen, das elektronische Beschwerdeformular ausfüllen oder die schriftliche Beschwerde direkt an die Geschäftsstelle des Büros der Ombudsperson für Gleichstellung schicken. Weitere Informationen: <https://lygybe.lt/en/>

2.10.2. 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 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 Gewalt zu verhindern und 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.

2.10.3. 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*innen konzentrieren.

2.10.4. Bulgarien

Gender Alternatives Foundation (GAF) - Bulgarien ist der Ansicht, dass staatliche Institutionen die Hauptakteur*innen 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 Vertreter*innen der Justiz zusammengearbeitet, wie dem Bezirksgericht Plovdiv, dem Bezirksgericht Smolyan, dem Bezirksgericht Asenovgrad, dem Bezirksgericht Kardzhali und anderen, mit denen ihre 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. Staatsanwält*innen 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*innen sind für uns die Polizeibeamt*innen. Sie gehören zu den öffentlichen Behörden, an die sich Menschen wenden, die sexuelle Belästigung

erfahren haben. Zum Beispiel, wenn Arbeitgeber*innen ihnen nicht helfen konnten und das Mobbing zu Gewalt geworden ist. Sie arbeiten mit zwei der größten Universitäten in Bulgarien zusammen - der Sofioter Universität "Kliment Ohridski" und der Plovdiver Universität "Paisii Hilendarski". GAF ist auch enger Partner einer der größten Banken, die ebenfalls mehrere tausend Mitarbeitenden beschäftigt. Dies ist die DSK Bank, die zur OTP-Gruppe gehört. Nicht zuletzt arbeiten sie aktiv mit der lokalen Stelle der bulgarischen Antidiskriminierungskommission zusammen.

2.10.5. Österreich

Aus Sicht der Organisationen ist die Wirtschaftskammer als Interessenvertretung der kommerziellen Wirtschaft österreichweit die wichtigste Anbieterin von Informationen 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 sind, 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*innen. Der Gewerkschaftsbund ist der zweite Anbieter, der die Interessen der Arbeitnehmer*innen 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.

3. TRAINING DESIGN PLUS TOOLBOX

Empfehlungen für die Durchführung von Be Aware-Trainings:

- 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 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.

Zeitplan	Training	Inhalt	Zeitplan (in Minuten)	Anmerkung
TAG 1				
9:00-9:50	Einführung in das Training	Körperkontakt - Meine Komfortzone	25min	Aufwärmübung, um die Teilnehmer*innen in das Thema einzuführen
		Sexuelle Belästigung als Machtmissbrauch	25min	Theorie-Input
9:50-11:20	Eine Welt ohne sexuelle Belästigung	Gruppenreflektion über die Auswirkungen und den Einfluss von sexueller Belästigung auf die Arbeit. Warum ist das wichtig?	90min	Reflektion in der Gruppe mit Diskussionen und persönlichen Erfahrungen
11:20-11:45	PAUSE			
10:50-11:50	Sensibilisierung	Methoden sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu erkennen	120min	Videoanalyse
11:50-12:50	Sensibilisierung	Analyse von Fallstudien, um festzustellen, ob es sich um sexuelle Belästigung handelt oder	60min	Analyse von Fallstudien

		nicht		
13:00-14:30	MITTAGSPAUSE			
14:30-16:30	Prävention	Wie Sie die Gefährdung durch sexuelle Belästigung in Ihrer Organisation verringern können. Entwicklung von Maßnahmen, die innerhalb Ihrer eigenen Organisation zu ergreifen sind.	120min	Reflexion, Planungseinheit in Kleingruppen & Diskussion
16:30-16:45	BREAK			
16:45-17:45	Prävention	Wie Sie eine Präventionsrichtlinie für Ihre Organisation erstellen	50min	Entwurf einer Präventionsrichtlinie, die Sie vorstellen und mit den Grundsätzen Ihrer Organisation abstimmen könnten - Arbeit in Kleingruppen
TAG 2				
9:00-11:00	Prävention	Wie Sie diese Strategie mit Ihren Grundsätzen vereinbaren, wie Sie sie in der Organisation umsetzen und innerhalb des Personals fördern	120min	Individuelle Reflektion und Feedback im Plenum
11:00-11:20	PAUSE			
11:20-13:20	Beschwerdeverfahren	Entwicklung eines offiziellen und detaillierten Beschwerdemodells für sexuelle Belästigung für Ihre Organisation	120min	Gruppenarbeit zur Entwicklung des Plans einschließlich der Verantwortlichkeiten und Verfahren. Präsentation im Rahmen des Diskussionsforums zum Austausch bewährter Praktiken.
13:30-14:30	MITTAGSPAUSE			
14:30-16:30	Maßnahmenplan für den Fall einer Beschwerde	Wie man im Falle einer Beschwerde sofortige und angemessene Maßnahmen ergreift. Schritt-für-Schritt-Modell einschließlich der Prozesse zur Lösung von Beschwerden.	120min	Gruppenarbeit zur Entwicklung des Maßnahmenplans. Am Ende soll jeder Teilnehmer*in einen für seine Organisation

				passenden Maßnahmenplan haben, der in der Organisation vorgestellt werden kann.
16:30-16:45	PAUSE			
16:45-18:00	Kapazitätsaufbau	Reaktion auf gemeldete sexuelle Belästigung in verschiedenen Rollen	75min	Rollenspiele
Gesamt – 16 Stunden				

Übung Nr. 1	Name	Körperkontakt – Meine Komfortzone
Ziel der Übung	Die Teilnehmer*innen kommen mit dem Thema in Berührung und erarbeiten die Grundlagen dafür, damit das Training von irgendwo aus beginnen kann.	
Beschreibung	<p>Die Teilnehmenden werden gebeten, in der Gruppe eine*n Partner*in zu finden, den sie nicht kennen; dann sollten sie versuchen, der Person so nahe zu kommen, wie sie sich ihrer Meinung nach noch wohl fühlen. Prüfen Sie, ob dies für beide Partner*innen der gleiche Abstand ist oder ob sie eine unterschiedliche Vorstellung von einem angemessenen Abstand haben.</p> <p>Nach dem Austausch in Zweiergruppen teilen Sie Ihre Beobachtungen mit der gesamten Gruppe und diskutieren Sie, was den angemessenen physischen Kontakt für jede Person beeinflussen könnte.</p>	
Zeitplan	25 Minuten	
Ressourcen und Materialien	Platz für die Gruppenarbeit	
Schritte zur Ausführung der Aufgabe	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stellen Sie die Teilnehmer*innen gegenüber voneinander auf. 2. Bitten Sie einen von ihnen, auf die andere Person zuzugehen und stehen zu bleiben, wann immer sie sich wohl fühlt. 3. Machen Sie dann das gleiche mit der anderen Person. 4. Analysieren Sie den Abstand, um festzustellen, ob er für beide beteiligten Teilnehmenden gleich groß ist. 5. Besprechen Sie die Ergebnisse. 	
Übung Nr. 2	Name	Sexuelle Belästigung als Machtmissbrauch
Ziel der Übung	Die Teilnehmer*innen lernen den Kern der sexuellen Belästigung und ihre Wurzeln kennen, so dass sie besser verstehen können, wie sie dagegen vorgehen können.	
Beschreibung	<p>Um in dieser Frage über die Gender-Diskussion hinauszugehen, könnte es hilfreich sein, über den Machtmissbrauch in Situationen sexueller Belästigung zu sprechen. Dies könnte der gesamten Gruppe helfen, ein gemeinsames Ziel zu haben. Die meisten Menschen tolerieren keinen Machtmissbrauch und verstehen, dass die Menschenrechte und das Recht auf Gleichheit verteidigt werden müssen.</p> <p>Dies könnte Ihnen helfen, effizienter an dem Thema zu arbeiten, als sich am Ende selbst und das Training zu verteidigen.</p> <p>Fragen Sie die Menschen nach Beispielen für Machtmissbrauch, warum dieser nicht toleriert werden sollte und wie sie versichern würden, diesen zu unterbinden.</p>	
Zeitplan	25 Minuten	
Ressourcen und Materialien	keine	

Schritte zur Ausführung der Aufgabe	keine	
Übung Nr. 3	Name	Eine Welt ohne sexuelle Belästigung
Ziel der Übung	Die Teilnehmer*innen teilen ihr Wissen und ihre Meinungen über die Auswirkungen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.	
Beschreibung	Gruppenreflexion über die Auswirkungen und den Einfluss von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Frage für die Diskussion: Warum ist das von Bedeutung?	
Zeitplan	50 Minuten	
Ressourcen und Materialien	Platz für die Gruppe zum Arbeiten und Diskutieren. Vielleicht ein Flipchart, um die Hauptideen der Gruppe aufzuschreiben.	
Schritte zur Ausführung der Aufgabe	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fragen Sie die Teilnehmer*innen zu ihrer Meinung bezüglich des Themas. 2. Lassen Sie sie darüber diskutieren und debattieren. 3. Wenn sie fertig sind, gehen Sie die wichtigsten Ideen durch. 	
Übung Nr. 4	Name	Sensibilisierung
Ziel der Übung	Es sollen Wege gefunden werden, Verhaltensweisen zu identifizieren, die als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eingestuft werden können.	
Beschreibung	Die Teilnehmer*innen erhalten verschiedene Situationen, in denen sexuelle Belästigung vorliegen kann, und sie sollen diese Situationen analysieren, um festzustellen, ob sie als sexuelle Belästigung eingestuft werden können oder nicht, und Gründe dafür angeben.	
Zeitplan	120 Minuten	
Resources and materials	<p>Papier, auf dem die verschiedenen Fälle aufgeschrieben sind, sodass sich die Teilnehmer*innen Zeit nehmen können, jede Situation zu analysieren und ihre Argumente vorzubringen.</p> <p>Vorlage für die Teilnehmenden: Sind die folgenden Situationen Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ein*e Manager*in impliziert einer Person mit niedrigerem Dienstgrad, dass sie intime Beziehungen haben sollten, um die Stelle zu behalten. • Ein*e Mitarbeiter*in sagt zu einem oder einer Kollegin, dass er oder sie auf einem Foto, das er ihm oder ihr gezeigt hat, sehr gut aussieht. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Ein*e Administrator*in macht gegenüber seinen Mitarbeiter*innen gemeine Bemerkungen über ausschließlich weibliche respektive männliche Kunden. • Ein*e Mitarbeiter*in eines Architekturbüros wird von den Büropartner*innen, die meist sexuell eindeutige Witze erzählen, in Unwohlsein versetzt. • Das Pflegepersonal wird wiederholt ohne Zustimmung von einer Pflegehilfe begripscht. • Ein*e Sekretär*in sendet E-Mails an Kolleg*innen, die Witze enthalten. • Ein Zulieferer teilt der Führungskraft eines Unternehmens, mit dem sie oder er zusammenarbeitet, mit, dass die Vereinbarung eines gemeinsamen Dates viele berufliche und persönliche Vorteile bringt. 	
<p>Schritte zur Ausführung der Übung</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zeigen Sie den Teilnehmenden verschiedene Situationen, die ein Verhalten zeigen, das als sexuelle Belästigung kategorisiert werden kann. 2. Fragen Sie sie, ob sie diese bestimmten Verhaltensweisen als sexuelle Belästigung bezeichnen würden oder nicht, und bitten Sie sie, die Gründe dafür zu erläutern. 3. Diskutieren Sie Ihre Ergebnisse mit der gesamten Gruppe. 	
<p>Übung Nr. 5</p>	<p>Name</p>	<p>Sensibilisierung</p>
<p>Ziel der Übung</p>	<p>Ziel ist es, Möglichkeiten zu finden, Verhaltensweisen zu identifizieren, die als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eingestuft werden können.</p>	
<p>Beschreibung</p>	<p>Analyse von Fallstudien, um festzustellen, ob es sich um sexuelle Belästigung handelt oder nicht, basierend auf der vorherigen Übung.</p>	
<p>Zeitplan</p>	<p>60 Minuten</p>	
<p>Ressourcen und Materialien</p>	<p>Fallstudien, in denen Problemsituationen dargestellt werden. Papierblätter, auf denen die Teilnehmer*innen ihre Analyse schreiben. Vorlage:</p> <p>A ist eine junge Frau, die in einem Beratungsunternehmen arbeitet. Eines Tages trifft sie sich mit B, einem leitenden Angestellten eines wichtigen Unternehmens im Land. Als die Besprechung endet, schaltet A ihr Mobiltelefon ein und sieht, dass B ihr während der Besprechung sexuelle Botschaften geschickt hat.</p> <p>Frage 1. Es handelt sich um sexuelle Belästigung, da B ein Kunde von A ist, auch wenn sie nicht im selben Unternehmen arbeiten. Richtig oder falsch? RICHTIG: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann von Personen ausgeübt werden, die mit dem oder der Mitarbeiter*in aufgrund ihrer Verbindung zum Unternehmen verknüpft sind, wie dies bei Kund*innen der</p>	

	<p>Fall ist.</p> <p>Frage 2. Sexuelle Belästigung ist nicht nur körperliche Belästigung, sondern wird auch dann als solche betrachtet, wenn sie mit Worten begangen wird. Richtig oder falsch? RICHTIG: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann auch durch Kommunikationsmittel (Telefonanrufe, E-Mails usw.) mit sexuellem Inhalt und anstößigem Charakter auftreten.</p> <p>Frage 3. B sollte geraten werden, mit diesen Bemerkungen aufzuhören, auch wenn es keine so große Sache ist. Richtig oder falsch? RICHTIG: Das Verhalten von B gegenüber A ist sehr ernst und es ist respektlos gegenüber einem Arbeitnehmer. B muss sich respektvoll verhalten und darf nicht verursachen, dass sich A bei der Ausübung ihrer Arbeit unwohl fühlt. A muss diese schlechte Arbeitserfahrung nicht erdulden und muss ihre Vorgesetzten oder die zuständige Person informieren, damit B diszipliniert wird oder ein Arbeitsverhältnis mit ihm beendet wird.</p>	
<p>Schritte zur Ausführung der Aufgabe</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Geben Sie den Teilnehmer*innen verschiedene Fallstudien. 2. Bitten Sie sie, diese zu analysieren und festzustellen, ob es richtig oder falsch ist, dass dies Situationen sind, in denen sexuelle Belästigung vorkommt. 3. Diskutieren Sie ihre Ergebnisse mit der gesamten Gruppe. 	
<p>Übung Nr. 6</p>	<p>Name</p>	<p>Wie Sie das Risiko von sexueller Belästigung in Ihrer Organisation verringern können.</p>
<p>Ziel der Übung</p>	<p>Die Teilnehmer*innen lernen neue Wege kennen, um das Risiko der sexuellen Belästigung in ihren eigenen Organisationen zu verringern, mit dem Ziel, diese Art von Verhalten völlig zu unterbinden.</p>	
<p>Beschreibung</p>	<p>Um herauszufinden, ob das Klima im Unternehmen frei von sexueller Belästigung ist, werden wir diese Fragen beantworten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ist in meiner Organisation bereits ein Gleichstellungsplan entwickelt und umgesetzt worden? - Kenne und wende ich die gesetzlichen Bestimmungen und den Tarifvertrag in meinem Unternehmen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung an? Kennen diese auch die Verantwortlichen des Unternehmens und die gesamte Belegschaft? - Wurden in meinem Unternehmen spezifische Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung ergriffen, die von den Bestimmungen des Tarifvertrags abweichen oder die eine Verbesserung dessen bedeuten, was gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegt ist? Sind diese Maßnahmen mit der gesetzlichen Vertretung der Arbeitnehmer ausgehandelt worden? - Wenn ja, sind sie evaluiert worden oder werden sie regelmäßig überprüft und aktualisiert? Seit wann wurden sie nicht mehr überprüft? - Gibt es Maßnahmen zur Prävention von Gesundheits- oder 	

	<p>Arbeitsrisiken am Arbeitsplatz, die speziell darauf abzielen, sexuelle Belästigung zu verhindern?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gibt es in meinem Unternehmen eine Person, die für die Maßnahmen und Präventionsverfahren gegen sexuelle Belästigung verantwortlich ist? Und für deren Überwachung und Auswertung? - Hat die Organisation Schulungen zur Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern durchgeführt? Enthält sie Inhalte zu geschlechtsspezifischer Gewalt, sexueller Belästigung und geschlechtsbezogener Belästigung und deren psychosozialen und gesundheitlichen Auswirkungen? - Wurde irgendeine Art von Studie oder Umfrage durchgeführt, um mögliche Handlungen und/oder Situationen der Belästigung aufzudecken? - Was sind meine eigenen Schlussfolgerungen?
<p>Zeitplan</p>	<p>120 Minuten</p>
<p>Ressourcen und Materialien</p>	<p>Geben Sie den Teilnehmer*innen die folgende Liste mit Beispielen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ausarbeitung einer Grundsatzerklärung, in der Sie Ihren Einsatz für die Beseitigung von Belästigungen und die Verteidigung des Rechts auf Würde der arbeitenden Menschen zum Ausdruck bringen. - Verbreitung einer ablehnenden Haltung gegenüber allen Formen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, einschließlich sexueller Belästigung, über die am häufigsten verwendeten internen Medien. - Entwicklung von Verhaltenskodizes und bewährten Praktiken. - Erleichterung der Information für das Personal bezüglich der Einstufung von Verhaltensweisen, die als sexuelle Belästigung gelten, und der 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 Haltungen fördert, die der Gleichstellung von Frauen und Männern gegenüber offen sind und sich an die gesamte Belegschaft und insbesondere an das obere und mittlere Management richten. - Durchführung von Aktivitäten wie Konferenzen, Werbekampagnen usw., die auf die Bildung und/oder Stärkung von Haltungen

	<p>abzielen, die der Gleichstellung von Frauen und Männern förderlich sind.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Aufnahme von Ablehnungs- und Sanktionsklauseln für diskriminierendes Verhalten aufgrund des Geschlechts und sexueller Belästigung in den Tarifvertrag. - Die Aufnahme des Aktionsprotokolls für Belästigungssituationen in die Artikel des Tarifvertrags. - Entwicklung von Informationsmaßnahmen unter der Belegschaft. - Die Aufnahme von Inhalten in Bezug auf Gleichberechtigung und Verhinderung von Belästigung in die von Gewerkschaftsorganisationen entwickelten Weiterbildungsaktivitäten. - Die Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und einer Arbeitsumgebung, die die Würde der arbeitenden Menschen respektiert. 	
<p>Schritte zur Ausführung der Aufgabe</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stellen Sie den Teilnehmer*innen die folgende Liste mit Beispielen vor, um zu zeigen, welche Schritte dazu beitragen können, das Risiko, sexueller Belästigung ausgesetzt zu sein, zu verringern. 2. Erklären Sie ihnen die einzelnen Punkte. 3. Bitten Sie sie, über ihre eigene Organisation nachzudenken und eine Liste zu erstellen, wie das Risiko in ihrer eigenen Organisation verringert werden kann. 	
<p>Übung Nr. 7</p>	<p>Name</p>	<p>Prävention</p>
<p>Ziel der Übung</p>	<p>Zu lernen, wie man eine Präventionsrichtlinie für Ihre Organisation vorbereitet</p>	
<p>Beschreibung</p>	<p>Die Teilnehmer*innen müssen eine Präventionsrichtlinie entwerfen, die sie vorstellen und mit den Grundsätzen der Organisation abstimmen können. Sie werden dafür in kleinen Gruppen arbeiten.</p>	
<p>Zeitplan</p>	<p>50 Minuten</p>	
<p>Ressourcen und Materialien</p>	<p>Flipchart für jede Gruppe, Papierblätter, Stifte</p>	

Schritte zur Ausführung der Aufgabe	Lassen Sie die Teilnehmer*innen diskutieren und ein Brainstorming für eine Strategie durchführen.	
Übung Nr. 8	Name	Prävention
Ziel der Übung	Lernen Sie, wie Sie diese Strategie mit Ihren Grundsätzen vereinbaren, wie Sie sie in der Organisation umsetzen und im Personal fördern können.	
Beschreibung	Die Teilnehmer*innen werden zur vorherigen Aktivität zurückkehren und Wege finden, die Strategie ihren Vorgesetzten und Management zu präsentieren. Die Teilnehmenden werden auch Möglichkeiten finden, die Strategie in der Organisation richtig umzusetzen und Wege finden, sie bei dem Personal des Unternehmens zu fördern.	
Zeitplan	120 Minuten	
Ressourcen und Materialien	Flipchart für jede Gruppe, Papierblätter, Stifte	
Schritte zur Ausführung der Aufgabe	Lassen Sie die Teilnehmer*innen diskutieren und ein Brainstorming darüber durchführen, wie die Strategie präsentiert und umgesetzt werden kann.	
Übung Nr. 9	Name	Beschwerdeverfahren
Ziel der Übung	Entwicklung eines offiziellen und detaillierten Beschwerdemodells für sexuelle Belästigung für die Organisationen der Teilnehmer*innen.	
Beschreibung	Stellen Sie den Teilnehmenden die folgende Liste mit Beispielen für Schritte vor, die bei der Formulierung eines Beschwerdemodells helfen könnten. Erklären Sie ihnen die einzelnen Punkte. Bitten Sie sie dann, über ihre eigene Organisation nachzudenken und ein Modell für ihre eigene Organisation zu schaffen. Welche anderen Schritte könnten bei der Umsetzung hilfreich sein?	
Zeitplan	120 Minuten	
Ressourcen und Materialien	Die ratsamste Art, auf Belästigungssituationen zu reagieren, ist die Erstellung eines Protokolls, das zumindest Informationen über die Belästigung enthält: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Positionierung der Organisation gegen Belästigung ▪ Konzept und Typisierung von Belästigung 	

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ personelle, technische und materielle Ressourcen ▪ Beschwerdebefugnisse ▪ vorbeugende Maßnahmen ▪ informelle Verfahren ▪ formelle Verfahren ▪ Disziplinar- und Sanktionsregelung 		
Schritte zur Ausführung der Aufgabe	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stellen Sie den Teilnehmenden die folgende Liste mit Beispielen für Schritte vor, die bei der Formulierung eines Beschwerdemodells helfen könnten. 2. Erklären Sie ihnen die einzelnen Punkte. 3. Bitten Sie sie dann, über ihre eigene Organisation nachzudenken und ein Modell für ihre eigene Organisation zu schaffen. 		
Übung Nr. 10	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 20%;">Name</td> <td>Maßnahmenplan für den Fall einer Beschwerde</td> </tr> </table>	Name	Maßnahmenplan für den Fall einer Beschwerde
Name	Maßnahmenplan für den Fall einer Beschwerde		
Ziel der Übung	Beziehen Sie die Teilnehmer*innen durch Rollenspiele in die Situation ein		
Beschreibung	Wie man im Falle einer Beschwerde sofortige und angemessene Maßnahmen ergreift. Schritt-für-Schritt-Modell einschließlich Beschwerdelösungsverfahren; Gruppenarbeit zur Entwicklung des Maßnahmenplans. Am Ende muss jeder Teilnehmende einen für seine Organisation geeigneten Maßnahmenplan haben, der in der Organisation vorgestellt werden kann.		
Zeitplan	120 Minuten		
Ressourcen und Materialien	keine		
Schritte zur Ausführung der Aufgabe	Lassen Sie die Teilnehmenden eine Situation wählen, in der sexuelle Belästigung vorhanden ist (oder geben Sie ihnen eine, wenn sie eine solche Situation nicht finden können) und bitten Sie sie, ein kleines Theaterstück darüber aufzuführen, in dem das Publikum (andere Gruppen) sehen kann, wie die verschiedenen beteiligten Akteure auf diese Situation reagieren.		

4. Annex I: Vorlage für den Fall einer Beschwerde

1. Könnten Sie bitte Ihren Vor- und Nachnamen angeben?
2. Könnten Sie den Namen Ihres Belästigers/Ihrer Belästigerin nennen?
3. Könnten Sie die Handlung bzw. das Verhalten beschreiben, durch die bzw. durch das Sie sich angegriffen fühlten?
4. Sind diese Verhaltensweisen mehr als einmal vorgekommen?
5. Sind sie am Arbeitsplatz immer vorgekommen? Hat Ihr/e Belästiger*in jemals versucht, sich Ihnen außerhalb der Arbeitsumgebung zu nähern?
6. Wo ist/sind das Ereignis/die Ereignisse geschehen?
7. Hat noch jemand diese Verhaltensweisen gesehen? Gibt es irgendwelche Zeugen?
8. Möchten Sie sich über die psychologische Hilfe informieren, die Ihnen zur Verfügung stehen?
9. Möchten Sie diese Angelegenheit bei der Polizei melden?
10. War unsere Hilfe nützlich und ausreichend?

5. Annex II: Evaluierungsbögen

5.1. Präsenztraining Vorevaluation

Bitte füllen Sie diesen Fragebogen vor Beginn des Weiterbildungskurses aus:

1. Wissen Sie, was sexuelle Belästigung ist? Könnten Sie eine eigene Definition geben?
2. Kennen Sie irgendwelche Daten zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in Ihrem Land?
3. Und allgemein?
4. Kennen Sie Maßnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Wenn ja, werden sie derzeit an Ihrem Arbeitsplatz angewandt?
5. Haben Sie jemals einen Beschwerde- und Beschwerderegulungsplan entwickelt?
6. Welche Schritte würden Sie unternehmen, um einen solchen zu entwickeln?

5.2. Präsenztraining Halbzeitevaluation

Bitte füllen Sie diesen Fragebogen nach der ersten Sitzung des Weiterbildungskurses aus:

1. Haben Sie während dieser ersten Sitzung neue Kenntnisse erworben?
2. Würden Sie sagen, dass Sie jetzt besser in der Lage sind, sexuelle Belästigung zu erkennen als vor Beginn dieses Weiterbildungskurses?
3. Würden Sie sagen, dass Sie über Tools verfügen, die es Ihnen ermöglichen, solche Verhaltensweisen am Arbeitsplatz zu verhindern?
4. Haben Sie neue Techniken gelernt, die als Mittel zur Verhinderung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz eingesetzt werden könnten?
5. Glauben Sie, dass Sie jetzt in der Lage sind, eine Präventionsstrategie in Ihrem Unternehmen zu entwickeln?

5.3. Präsenztraining Endevaluation

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, damit diese im Unternehmen umgesetzt werden kann?
5. Würden Sie sagen, dass Sie in der Lage sind, ein detailliertes Beschwerdemodell für sexuelle Belästigung für Ihr Unternehmen zu entwickeln?
6. Würden Sie sagen, dass Sie in der Lage sind, im Falle einer Beschwerde in Ihrer Organisation sofort und angemessen zu handeln?
7. Würden Sie sagen, dass Sie wissen, wie Sie auf einen Fall von sexueller Belästigung angemessen reagieren können?
8. War dieser Weiterbildungskurs für Sie nützlich im Hinblick auf die Anwendung neuer Techniken in Ihrer Organisation?
9. Glauben Sie, dass Sie dieses neue Wissen für Ihr Arbeitsumfeld nutzen könnten?
10. Würden Sie diesen Weiterbildungskurs anderen Kollegen oder Vorgesetzten empfehlen?

Bibliographie

1. Colectiva, S. G. (2015). *Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo*.
2. Higuera, L. A.-Z. (2002). Respuesta al acoso laboral. Programas y estrategias. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 20 Núm. 2, 337-350.
3. Inmark. (2006). *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*.
4. Lanzuela, R. (2011). *Acosos en el ámbito laboral*. Zaragoza: Unión Sindical de Comisiones Obreras de Aragón.
5. Miller, C. C. (2017). El entrenamiento del acoso sexual no funciona, pero algunas cosas hacen. *The New York Times*.
6. Molano, R. C. (2009). Responsabilidad de empleadores y trabajadores frente al acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo subordinado. *Novum Jus: Revista Especializada en Sociología Jurídica y Política*, 3(1), 225-262.
7. Rosco, R. R. (2017). Labour compliance: la responsabilidad de la empresa ante el ciberacoso laboral. *El derecho*.
8. Solis, D. P. (2016). *Conocer y sensibilizar para prevenir el acoso laboral. Nuevas estrategias*. Imagen Artes Gráficas, S.A.
9. European Commission. (11 September 2018) Accessed through <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52018IP0331>
10. Powell, A. (2014). Bystander approaches. Responding to and preventing men's sexual violence against women. *ACSSA Issues*. (17), 1-20.
11. 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*, 95 (2), 236-254.