

be!aware

IO5-

TRANSFERHANDBUCH ZUR BE AWARE- METHODIK UND DER NATIONALEN UMSETZUNG

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

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



The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Inhaltsverzeichnis

1. ALLGEMEINE INFORMATIONEN	4
1.1. Einleitung	4
1.2. Allgemeine Informationen über das Be Aware Projekt.....	6
1.3. Verwendung des Transferhandbuches	8
2. ERKENNTNISSE AUS DEN PROJEKTAKTIVITÄTEN	10
2.1. Erkenntnisse aus dem Be Aware-Video.....	10
2.2. Erkenntnisse aus dem transnationalen Be Aware Training	13
2.3. Erkenntnisse aus der Pilotphase der Be Aware Schulungen.....	18
2.3.1. Präsenzs Schulungen einschließlich der durchgeführten Online-Schulungen aufgrund der Pandemie	18
2.3.2. Be Aware E-learning	41
2.4. Erkenntnisse aus den Fokusgruppengesprächen.....	47
3. GOOD PRACTICES.....	61
4. EMPFEHLUNGEN	63
Annex.....	70
Annex 1: Agenda und Trainingsdesign des transnationalen Trainings.....	70
Annex 2: Trainingsdesign des IO3-Trainingskurses "Entwicklung von systematischen Präventionsmaßnahmen und Unterstützung in Organisationen".....	72
Annex 3: Trainingsdesign des IO4-Trainingskurses "Achtsamkeit in Organisationen".....	74
Annex 4: Evaluationsdokument IO3-Trainingskurses "Entwicklung von systematischen Präventionsmaßnahmen und Unterstützung in Organisationen".....	76
Annex 5: Schulungsdesign des IO4-Trainingskurses "Achtsamkeit in Organisationen".....	79
Annex 6: Leitlinien für die Durchführung von Fokusgruppengespräche während des Be Aware-Projekts.....	82
Literaturverzeichnis	85

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Überblick über die Pilotierung des IO3-Schulungskurses "Entwicklung von systematischen Präventionsmaßnahmen und Unterstützung in Organisationen" durch das Be Aware-Team.....	29
Abbildung 2: Überblick über die Pilotierung des IO4 Be Aware -Trainigsdesigns "Achtsamkeit in Organisationen"	30
Abbildung 3: Be Aware Website mit dem integrierten E-learning tool	42
Abbildung 4: E-learning Fortschritt in den Be Aware Projekt Ländern/ August 2021	45
Abbildung 5: Durchführung der Fokusgruppengespräche durch die Projektpartner*innen	49



1. ALLGEMEINE INFORMATIONEN

1.1. Einleitung

Sexuelle Belästigung ist jede Art von unerwünschtem und beleidigendem Verhalten sexueller Natur in Wort, Schrift oder durch körperliche Berührung, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde einer Person verletzt wird. Dies gilt insbesondere, wenn ein einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes oder beleidigendes Umfeld geschaffen wird.

Wenn ein Fall von sexueller Belästigung gemeldet wird, ist der Arbeitgeber und die Arbeitgeberin verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen. Leider ist es häufig so, dass die Betroffenen weder über einen geeigneten Beschwerdemechanismus noch über ein Beschwerdesystem im Unternehmen verfügen, das es ihnen ermöglicht, eine geeignete Vorgehensweise zu finden. Auch Vorgesetzten und Arbeitnehmervertreter*innen fehlt es manchmal an Sensibilität und der Fähigkeit, mit der Situation umzugehen. Diese Art von Umständen ist in der Regel darauf zurückzuführen, dass das Personal keine angemessene Schulung im Umgang mit diesem Thema erhalten hat. Infolgedessen versäumen es die Einrichtungen häufig, zu handeln und ihre Pflichten auf kollektiver und individueller Ebene zu erfüllen. Personen, die von sexueller Belästigung betroffen sind, tragen häufig die Last des Konflikts selbst oder werden zu passiven Personen, die abwarten, bis das unangenehme Verhalten von selbst verschwindet. Teils versuchen sie sich auch selbst davon zu überzeugen, dass die Handlungen nicht genau so stattgefunden haben, wie sie sich erinnern, oder sie beginnen sich zu fragen, was sie falsch gemacht haben, um die Begegnung zu initiieren.

Ein besonders interessantes Phänomen ist der Einfluss der hierarchischen Position der Personen innerhalb des Unternehmens, welche am Konflikt beteiligt sind. Personen mit einem niedrigeren Status neigen eher dazu sich nicht zu wehren. Anstatt klar zu sagen, dass das Verhalten unerwünscht ist und abgestellt werden muss, versuchen sie häufig, die Existenz des Problems zu leugnen oder sich selbst die Schuld dafür zu geben. Die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes oder das Gefühl der Peinlichkeit erschweren es, die Vorfälle zu melden. Daraus lässt sich schließen, dass die bestehenden Rechtsvorschriften und Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz unwirksam bzw. nicht ausreichend sind.

Nach Konsultationen mit verschiedenen nationalen Stellen im Bereich der Personalverantwortung lässt sich feststellen, dass die vermeintliche Meinung von Kolleg*innen über eine betroffene Person und die Möglichkeit, den Arbeitsplatz zu verlieren, der Hauptgrund dafür sind, dass

sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in der Regel nicht gemeldet wird. Ein zweiter Faktor, der dazu beiträgt, dass Konflikte im Zusammenhang mit sexueller Belästigung häufig nicht gemeldet werden, ist, dass es für betroffene Person sehr schwierig ist die Belästigung zu beweisen. Daher ist die Prävention von entscheidender Bedeutung, um Vorfälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern. Für Arbeitgeber*innen, Manager*innen und Personalverantwortliche sind Schulungen unabdingbar, damit sie ihre Pflichten bewusst wahrnehmen können, wenn es zu einem Fall von sexueller Belästigung kommt. Sie brauchen Instrumente, um Arbeitnehmer*innen, die sich in einer solch ernsten Situation befinden könnten, zu ermutigen und ihnen eine rechtliche Beurteilung zu ermöglichen. Die Entwicklung eines Präventionsplans ist erforderlich, um spezifische Kompetenzen zu vermitteln und jene Schritte klar festgelegt werden können, um derartige Verhaltensweisen zu verhindern.

Die Studie ["working conditions in the European Union"](#) vom Mai 2010 besagt, dass etwa 3 Millionen Beschäftigte zu mindestens einem Zeitpunkt ihrer beruflichen Laufbahn von sexueller Belästigung betroffen sind. Die 2014 von der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte durchgeführte Untersuchung "Violence against women: an EU wide survey" zeigt, dass die Zahl der unbekannteren Fälle noch höher ist. Das Dokument zeigt auch, dass die gemeldeten Fälle in Ländern wie Schweden höher sind (81 % der Frauen* geben an, seit ihrem 15. Lebensjahr in irgendeiner Form sexuell belästigt worden zu sein, während es in Spanien 50 %, in Österreich 35 % und in Bulgarien 24 % sind).

Diese Daten deuten nicht darauf hin, dass es in Schweden mehr Belästigungen gibt, sondern lediglich auf den Umstand, dass Frauen* in den anderen Ländern mehr Angst haben, den Fall offiziell anzuzeigen. Dies liegt darin begründet, dass das Verfahren nicht als nützliche Lösung, sondern als emotional schmerzhaft und in den meisten Fällen als erfolgloser Mechanismus angesehen wird. Lediglich zwei von zehn Personen, die von sexueller Belästigung betroffen sind, melden sich bei ihren Vorgesetzten oder suchen Unterstützung bei ihren Kolleg*innen, und nur sehr wenige wenden sich an Gewerkschaften oder Verbände. Das hat den Hintergrund, dass sie entweder nicht wissen, welche Hilfe sie dort bekommen oder weil sie nicht glauben, dass sich eine Anzeige lohnt oder weil sie Angst haben, ihren Arbeitsplatz zu verlieren.

1.2. Allgemeine Informationen über das Be Aware Projekt

Das Projekt Be Aware deckt die folgenden Bereiche zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ab:

- Das Projekt sammelte bewährte Praktiken und Informationen auf länderübergreifender Ebene und berücksichtigt dabei kulturelle, generations- und geschlechtsspezifische Aspekte des Themas. Das Projekt wurde länderübergreifend durchgeführt, da es von entscheidender Bedeutung war, spezifische Daten zu ermitteln, die den verschiedenen Ländern gemeinsam sind und dadurch Ressourcen sowie Instrumente von hoher Qualität anbieten zu können. In kultureller Hinsicht war es auch interessant, die unterschiedlichen Nuancen bei den Definitionen und Konzepten in Bezug auf Konflikten im Zusammenhang mit sexueller Belästigung in den verschiedenen Partnerländern hervorzuheben und über die Bedeutung einer gemeinsamen Basis nachzudenken, um diese Art von Verhalten entgegen zu wirken.
- Be Aware entwickelte und führte Schulungen für Personalverantwortliche, Arbeitnehmervertreter*innen, Mentor*innen, Manager*innen und Vorgesetzte durch, damit sie Meldemechanismen kennenlernen und Personen, die von sexueller Belästigung betroffen sind, durch den gesamten Prozess begleiten können. Der Schwerpunkt lag dabei auf dem professionellen Umgang mit dem Thema und der Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen des Unternehmens.
- Die Förderung spezifischer Präventionsstrategien, welche passend für einzelne Vorfälle sind und welche Betroffenen helfen können, war ebenfalls Gegenstand des Projekts. Diese Präventionsstrategien gehen Hand in Hand mit der Einführung von Beschwerdesystemen in Organisationen, damit sich Arbeitnehmer*innen geschützt und unterstützt fühlen können.

Manager*innen, Arbeitnehmervertreter*innen, Mentoren*innen und andere Angestellte waren die unmittelbare Zielgruppe des Be Aware-Projekts. Alle im Rahmen des Projekts erstellten Inhalte zielten darauf ab, neue Unterstützungsmechanismen am Arbeitsplatz zu schaffen. Die Inhalte dieses Projekts können aber auch für die breite Öffentlichkeit von Interesse sein, insbesondere für Personen, die Erfahrungen mit sexueller Belästigung in ihrem Arbeitsumfeld haben.

Be Aware konzentrierte sich auf die Verbesserung der Fähigkeiten und Kompetenzen aller Mitarbeiter*innen am Arbeitsplatz, welche entweder direkt oder indirekt von den Inhalten und Schulungen profitierten, die von der Projektpartnerschaft entwickelt wurden. Diese Schulungen waren ein wichtiger Meilenstein in der Entwicklung des Projekts. Sie schafften Lernressourcen im Zusammenhang mit Richtlinien zur sexuellen Belästigung, die an Arbeitnehmer*innen weitergegeben und in verschiedenen Organisationen umgesetzt werden konnten. Dies hatte zur

Folge, dass unangemessenes Verhalten verhindert und betroffene Personen unterstützt werden konnten.

Während des Projekts wurden fünf Dokumente, sogenannte „Intellectual Outputs (IO)“, entwickelt, die sich mit verschiedenen Schlüsselaspekten der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz befassen. Das Lernsystem ist in Einheiten gegliedert, die folgende Themen abdecken: Hintergrundwissen über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, von sexueller Belästigung betroffene Personen und ihre Bedürfnisse, Maßnahmen im Falle einer Beschwerde, Entwicklung von Strategien zur Verringerung des Risikos sexueller Belästigung, Prävention und Unterstützung. Diese Inhalte verstehen sich als Angebote, um Organisation als Kollektiv sowie zuständige Entscheidungsverantwortliche zu befähigen ein qualitativ hochwertiges Beschwerdesystem und ein System zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz einzurichten.

Der intellektuelle Output 1 (IO1) zielt darauf ab, detaillierte Informationen über rechtliche Maßnahmen und Unterstützungsdienste auf nationaler Ebene jedes Projektpartnerlandes zu erhalten. Der Inhalt konzentriert sich auf vorhandene Ressourcen, da diese für die Entwicklung der Schulungsinhalte wesentlich waren. Dieser intellektuelle Output umfasst Informationen über interkulturelle Gemeinsamkeiten und Unterschiede in Bezug auf Verhalten und hierarchische Beziehungen in der Arbeitsumgebung. Der Inhalt geht auch darauf ein, dass Gesellschaften zunehmend multikultureller werden, was zu neuen Situationen und Herausforderungen am Arbeitsplatz führt. Dies wirkt sich auch auf die Kommunikation und den beruflichen Einstellungen aus und hat indirekt folglich auch Auswirkungen auf das Thema der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz.

Der intellektuelle Output 2 konzentriert sich auf die Schaffung von Be Aware-Standards in Bezug auf das Kompetenzprofil von Personen, die mit dem Thema betraut werden. Darüber hinaus wird die Rolle des Be Aware-Projekts innerhalb der Struktur der beruflichen Bildung, einschließlich interkultureller und generationenübergreifender Ansätze sowie des nationalen Zertifizierungs- und Akkreditierungssystems, behandelt.

Der intellektuelle Output 3 konzentriert sich auf das Training zum Thema systemische Präventionsmaßnahmen und Unterstützung in Organisationen. Zielgruppe des Trainings waren Manager*innen, Arbeitnehmervertreter*innen und Personalverantwortliche, da sie zentrale Ansprechpersonen für betroffene Mitarbeiter*innen sind. Diese können das Bewusstsein für das Thema sexuelle Belästigung innerhalb der Belegschaft schärfen und nehmen eine Vermittlungs- und Unterstützungsrolle ein. Sie wurden darin geschult, wie sie Präventionsstrukturen und wirksame Beschwerdemechanismen innerhalb der Organisation einrichten können.

Der intellektuelle Output 4 konzentriert sich auf die Bewusstseinsbildung in Organisationen und schulte die Zielgruppe im Umgang mit Ursachen und Wirkmechanismen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch Fern- und Präsenzkurse. Ein Ziel der Schulung war Teilnehmer*innen zu befähigen ihr Personal zu sensibilisieren.

Der intellektuelle Output 5 richtet sich an Stakeholder und stellt ihnen ein Instrument (Transfer-Handbuch) zur Verfügung, das Anforderungen und Leitlinien für eine langfristige Umsetzung der Be Aware-Methode enthält, um Interventionen und Unterstützung in Fällen sexueller Belästigung nachhaltig zu etablieren.

Mit dieser Struktur legt das Projekt besonderen Wert auf die nachhaltige Implementierung eines hocheffektiven Systems auf transnationaler Ebene, da sich jede*r Partner*in verpflichtet hat, die entwickelten Instrumente und Mechanismen zu verbreiten. Langfristig soll das Projekt ein wesentlicher Beitrag zur Verringerung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sein und Betroffene zu ermutigen sich zu melden und sie dabei zu unterstützen sich sicher zu fühlen. Das Projekt konnte durch Sensibilisierung und der Vorstellung von Präventionsmethoden Wohlbefinden vieler Arbeitnehmer*innen verbessern. Durch die Teilnahme an den Schulungen konnten sie neue Fähigkeiten erwerben. Das Projekt hat eine Website mit den wichtigsten Meilensteinen und Aktuellem entwickelt. Über diese Seite können Sie auch die entwickelten Produkte (los) sowie auf den E-Learning-Kurs zugreifen, der einen tieferen Einblick in die vorgestellten Inhalte ermöglicht. Detaillierte Informationen finden sie auf <https://www.beaware.eu.com/>.

1.3. Verwendung des Transferhandbuchs

Dieses Transferhandbuch ist der intellektuelle Output 5 des Be Aware-Projekts. Das Hauptziel dieses Dokuments ist es, den Interessensvertreter*innen und Arbeitgeber*innen ein praktisches Instrument an die Hand zu geben, welches eine Methodik zur Anwendung der Be Aware-Mechanismen für eine langfristige Umsetzung am Arbeitsplatz zur Verfügung stellt.

Der erste Abschnitt des Handbuchs stellt das Projekt vor und gibt einen Überblick über seine Ziele, Struktur und Entwicklung.

Der zweite Abschnitt befasst sich mit Lernerfahrung und bewährten Praktiken der Projektaktivitäten. Dieser widmet sich insbesondere einer Analyse des allgemeinen Hintergrunds der verschiedenen Aktivitäten, einschließlich der Erstellung des Be Aware-Videos, der Schulungen und der Fokusgruppen. Auch die Methodik der einzelnen Aktivitäten wird erläutert, einschließlich des pädagogischen Ansatzes und der damit einhergehenden Strategie. Das

Hauptaugenmerk liegt jedoch auf den Erkenntnissen, die aus den Erfahrungen gezogen wurden, einschließlich kultureller Aspekte, Statistiken über die Auswirkungen der verschiedenen Methoden auf Nutzer*innen und dessen Erfolg. Dieser zweite Abschnitt analysiert die Erstellung des Videos und wie es den Inhalt der intellektuellen Ergebnisse, die Schlussfolgerungen aus den Schulungen (einschließlich Face-to-Face- und E-Learning-Methoden) und auch die der Fokusgruppen ergänzt.

Im dritten Abschnitt werden bewährte Praktiken aller Partnerorganisationen untersucht, wobei kulturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten berücksichtigt werden, die sich in Bezug auf unterschiedliche Methoden und Verhaltensweisen ergeben können.

Der vierte Abschnitt beschäftigt sich mit den Lehren, die aus der Entwicklung der verschiedenen im Rahmen des Projekts durchgeführten Aktivitäten gezogen wurden. Weiters wird eine Reihe von Empfehlungen formuliert, die mit den in den vorherigen Abschnitten behandelten Konzepten Hand in Hand gehen. In diesem Abschnitt geht es um die wirksame Umsetzung und Entwicklung eines Beschwerde- und Klageverfahrens, wobei stets versucht wird, Präventionsmaßnahmen und Leitlinien anzuwenden. Die Empfehlungen befassen sich auch mit der Frage, wie im Falle einer Beschwerde sofort gehandelt werden kann, wobei verschiedene Strategien und deren Umsetzung behandelt werden. In den Empfehlungen werden auch Bewertungs- und Qualitätspläne verwendet, da sie für die Nachhaltigkeit des Projekts von entscheidender Bedeutung sind.

Dieses Handbuch kann als Hilfsmittel für die Umsetzung der Be Aware-Methode am Arbeitsplatz verwendet werden, und seine Wirkung wird verstärkt, wenn es zusammen mit den übrigen im Rahmen des Projekts angebotenen Ressourcen eingesetzt wird.

2. ERKENNTNISSE AUS DEN PROJEKTAKTIVITÄTEN

2.1. Erkenntnisse aus dem Be Aware-Video

Hintergrundinformation

Im Rahmen der Be Aware-Projektpartnerschaft wurde ein Lehrvideo in Animationsform entwickelt, welche über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz informiert. Die Dienstleistung der Videoproduktion wurde von einem Unternehmen erbracht, das sich auf die Produktion von Animationsvideos spezialisiert hat. Die Projektpartner beschlossen, ein solches Video zu erstellen, um die Ergebnisse der Projektdurchführung zu maximieren und ein möglichst breites Publikum zu erreichen sowie ein pädagogisches Instrument für alle zur Verfügung zu stellen, die sich für das Thema interessieren.

Die digitale Kommunikation löst den traditionellen Weg der Wissensverbreitung ab und darum ist es wichtig auf dem Laufenden zu bleiben, was Technologien, ihre Auswirkungen und ihrer Wirksamkeit anbelangt. Es ist klar, wie wichtig digitale Produkte (Videos, Artikel, Social-Media-Kampagnen usw.) für die Verbreitung von Wissen und Bewusstsein zu bestimmten Themen sind, da die Mehrheit der Menschen das eine oder andere digitale Tool für den Zugang zu Informationen nutzt. Das Be Aware-Video wurde im Rahmen unserer Partnerschaft als eine aufmerksamkeitsstarke Möglichkeit gesehen, eine große Anzahl von Menschen zu erreichen und Informationen auf eine klare, kurze und einprägsame Weise zu präsentieren. Ein Video ermöglicht es, wichtige Informationen hervorzuheben, ohne eine Person in der täglichen Informationsflut zu überfordern; es hilft, die Informationen in Stücke zu schneiden; es fesselt die Aufmerksamkeit von Nutzer*innen mit visuellen oder akustischen Elementen, während es spezifische Informationen vermittelt (Brame 2015). Daher war es unsere Absicht, die Zielgruppe und die allgemeine Öffentlichkeit über das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz aufzuklären, indem wir ein animiertes Video entwickelt und verbreitet haben. Auch nach dem Ende des Projekts wird es das Potenzial haben, eine größere Anzahl von Zuschauer*innen zu erreichen und das Thema einem breiteren Personenkreis nahezubringen.

Die direkte Zielgruppe des Be Aware-Videos wie auch des gesamten Be Aware-Projekts sind Arbeitgeber*innen, Arbeitgebervertreter*innen, Personalleiter*innen, Vorgesetzte, Ausbilder*innen, Mentor*innen und Arbeitnehmer*innen. Indirekt richtet sich das Video jedoch auch an die allgemeine Öffentlichkeit, um das Bewusstsein auf einer breiteren Ebene zu schärfen.

Das Video wurde für all diejenigen erstellt, die mehr über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erfahren möchten, sich allgemeines Wissen zu diesem Thema aneignen und das Video möglicherweise mit der Öffentlichkeit oder Personen teilen möchten, für die es relevant sein kann.

Methode

Das Be Aware-Video wurde mit einem pädagogischen Ansatz erstellt, der darauf abzielt, das Bewusstsein zu schärfen und Zuschauer*innen über die Definition von sexueller Belästigung und die verschiedenen Arten und Formen von sexueller Belästigung näher zu bringen. Dabei wurde Animation als Hilfsmittel eingesetzt, um die Aufmerksamkeit des Zuschauers und der Zuschauerin zu wecken und die Informationen einprägsamer zu machen.

Der Inhalt des Be Aware-Videos umfasst folgende Themen:

- Wer kann von sexueller Belästigung betroffen sein?
- Wer kann ein Täter oder eine Täterin sein?
- Verschiedene Arten der sexuellen Belästigung und Beispiele (verbale Belästigung; nonverbale Belästigung; körperliche Belästigung; Machtmissbrauch).

Da sich die Methodik auf eine Bildungs- und Lernperspektive konzentriert, wurde das Video erstellt, um theoretische Informationen mit konkreten Beispielen in kurzer Form zu präsentieren, um die Wiedergewinnung der Informationen zu fördern und die Menschen für das Thema der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zu sensibilisieren. "Der pädagogische Ansatz basiert auf einer Reihe von Annahmen über die Beziehung zwischen Wissen und Verhalten: dass die Erweiterung des Wissens zu einer Änderung der Einstellungen führt, die wiederum zu einem veränderten Verhalten führen kann" (www.Nursekey.com). Daher trägt das Be Aware-Video dazu bei Wissen zu erweitern, was letztendlich zu einer positiven Veränderung der Einstellung und des Verhaltens der Menschen in Bezug auf das Verständnis und die Anerkennung sexueller Belästigung führen soll.

Das Video wurde in sechs verschiedenen Sprachen produziert: Spanisch, Litauisch, Bulgarisch, Türkisch, Deutsch, Englisch. Es wurden somit sechs Videos auf das Be Aware "YouTube"-Konto hochgeladen und von den Projektpartner*innen auf ihren Konten in den sozialen Medien oder auf anderen Plattformen (Facebook, LinkedIn usw.) geteilt wurden.

Erkenntnisse

Zunächst einmal erreichte das Be Aware-Video ganz unterschiedliche Zuschauerzahlen in verschiedenen Sprachen: Laut "YouTube"-Statistiken erreichte das litauische Video 120 Aufrufe;

das spanische Video 121 Aufrufe; das bulgarische Video 18 Aufrufe; das türkische Video 145 Aufrufe; das österreichische (deutsche) Video 288 Aufrufe; das englische Video 68 Aufrufe. Insgesamt sind es 760 Aufrufe, was auf ein recht breites Spektrum von Menschen in verschiedenen Ländern schließen lässt, die das Be Aware-Video gesehen haben. (Stand Juli 2021) Darüber hinaus wurde das Video auch auf den Konten der Partnerorganisationen in den sozialen Medien, in "Facebook"-Gruppen usw. gepostet, so dass die Gesamtzahl der Aufrufe noch höher wäre, wenn wir jeden einzelnen von ihnen erfassen würden.

Ein Vorteil des Hochladens eines Videos auf YouTube oder auf das Social-Media-Konto einer Organisation ist die Möglichkeit, die Anzahl der Aufrufe und das Engagement der Zuschauer*innen zu verfolgen, wodurch der Fortschritt der Videoverbreitung überprüft werden kann. Leider ist es beim Teilen des Videos auf "Facebook"-Gruppen, die nicht durch das Projekt verwaltet werden, oder auf anderen Seiten, die nicht der Kontrolle von Be Aware unterliegen, nicht möglich, den gesamten Fortschritt im Auge zu behalten, da es in diesem Fall nicht möglich ist, die Aufrufe zu überprüfen und nur die aktive Beteiligung (wie "Likes" oder "Kommentare") sichtbar ist. Ein weiterer wichtiger Aspekt, der bei der Erstellung des Be Aware-Videos zur Sprache kam, war, dass die Projektpartnerschaft während der Entwicklung des Videos die kulturellen Aspekte einiger Partnerländer diskutierte und das Video entsprechend adaptiert wurde. Es wurde erörtert, dass in einigen Ländern der Projektpartner*innen bestimmte geschlechtsspezifische Inhalte oder bestimmte visuelle Elemente nicht angemessen sind und bei Zuschauer*innen negative Reaktionen hervorrufen könnten. Die kulturelle Anpassung des Videos ermöglichte es uns daher, einen Konsens zu finden und die kulturelle Vielfalt zu erhalten. Diese Erfahrung machte deutlich, dass in einem europäischen Projekt, an dem verschiedene Länder beteiligt sind, die kulturellen Aspekte jedes Partnerlandes berücksichtigt werden müssen, wie es bei der Entwicklung des Be Aware-Videos der Fall war.

Im Allgemeinen war das Video eine großartige Gelegenheit, nicht nur das Bewusstsein für das Thema zu schärfen, sondern auch für das Be Aware-Projekt selbst zu werben. Das Video wurde auch in die Be Aware-Schulungen als einführendes und ansprechendes Instrument aufgenommen, um die Teilnehmer*innen mit dem Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vertraut zu machen. Es war sinnvoll, dieses Produkt zu erstellen, das in die moderne digitale Kommunikation passt, in der die Online-Präsenz sehr wichtig ist und ansprechende Inhalte wie Videos dazu beitragen, Informationen schneller und effektiver zu verbreiten. Das "Be Aware"-Video ist ein nachhaltiges Produkt, das auch nach dem Ende des Projekts zur Verfügung stehen wird, so dass seine pädagogischen Zwecke weiterhin umgesetzt werden und das Wissen über

sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz für diejenigen, die nach Informationen zu diesem Thema suchen, passiv verbreitet wird.

2.2. Erkenntnisse aus dem transnationalen Be Aware Training

Hintergrundinformation

Die transnationale Schulung des Projekts Be Aware fand vom 16. bis 20. Dezember 2019 in Innsbruck (Österreich) statt. Dieses Training umfasste an allen fünf Tagen eine Dauer von acht Stunden inkl. einer Mittagspause und zwei Kaffeepausen. Es nahmen insgesamt 10 ausgewählte Mitglieder der Projekteinrichtungen teil (Zwei von jeder Partnerorganisation). Diese Schulung war das Ergebnis der monatelangen Arbeit der Partnerorganisationen, die für die Entwicklung der intellektuellen Outputs IO3 "Entwicklung systematischer Präventionsmaßnahmen und Unterstützung in Organisationen" und IO4 "Sensibilisierung in Organisationen" (unter der Leitung von Magenta bzw. SIF) verantwortlich waren. Diese beiden Projektoutputs zielen darauf ab, detaillierte Informationen über sexuelle Belästigung und ihre Auswirkungen auf die betroffenen Personen und Organisationen bereit zu stellen sowie eine Toolbox mit Aktivitäten und Übungen, die Unternehmen in die Praxis umsetzen können. Ziel der Toolbox war Personal zu sensibilisieren und Maßnahmen zu ergreifen, die diese Art von Verhaltensweisen am Arbeitsplatz beenden würden. IO3 konzentrierte sich speziell auf die Entwicklung von systemischen Präventionsmaßnahmen und Unterstützung in Organisationen, während IO4 auf die Sensibilisierung der Organisationen ausgerichtet ist. Die Mitglieder der Partnerorganisationen trafen sich in den Räumlichkeiten von Frauen im Brennpunkt, um die entwickelten Aktivitäten zu testen und festzustellen, ob Anpassungen erforderlich waren, bevor sie mit den Zielgruppen pilotiert wurden. Beide IO-Dokumente sind auf der Be Aware-Projektwebsite zu finden: <https://www.beaware.eu.com/>.

Methode

Es wurde praktische Methoden angewandt, bei der alle Teilnehmer*innen an den verschiedenen Aktivitäten miteinbezogen waren. Der erste Teil war eine Einführung in das Hauptthema und einem Austausch von Erwartungen und Meinungen gewidmet, um Teilnehmer*innen mit dem Begriff der sexuellen Belästigung vertraut zu machen und zu zeigen, wie Menschen davon

betroffen sein können. Die folgenden Tage konzentrierten sich hauptsächlich auf die erarbeiteten Materialien von IO3 und IO4.

Während dieser Tage leitete das Spanische Projektteam Magenta Consultoria Projects S.L.U durch einige der in IO3 erarbeiteten Aktivitäten und setzte sie unter großer Beteiligung aller Partner*innen in die Praxis um. Das Litauische Projektteam des Social Innovation Fund (SIF) unterstützte die Aktivitäten von IO4, die sich auf die Kultur und die Struktur in Organisationen bezogen. Alle Partner*innen haben gleichberechtigt und umfassend an den Aktivitäten mitgewirkt, was dazu beigetragen hat, dass alle durchgeführten Übungen optimal genutzt werden konnten. Die Tagesordnung der Fortbildungswoche kann im Anhang 1 entnommen werden.

Erkenntnisse

Am ersten Tag der Schulung reflektierten die teilnehmenden Personen über Körpersprache, um festzustellen, wie sich unterschiedliche kulturelle Hintergründe auf das Verständnis von Gesten auswirken. Anschließend lernten sie eine Methode kennen, die sich auf die Komfortzone der Teilnehmer*innen konzentrierte und die sie dazu brachte, sich anderen Teilnehmern*innen zu nähern, aber nur bis zu der Entfernung, in der sie sich wohlfühlten. Da die Teilnehmer*innen aus verschiedenen Ländern und Kulturen stammten, war es einfach, die unterschiedlichen kulturellen Auswirkungen zu beobachten. Diese beiden Aktivitäten gaben den teilnehmenden Personen die Möglichkeit zu verstehen, wie sich kulturelle Einschränkungen auswirken können und wie jeder Mensch körperlich und sozial mit anderen umgehen kann. Dies kann bedeutsam sein, wenn kulturelle Einschränkungen dazu führen, dass sich Personen unwohl fühlen. Kulturelle Aspekte sollten daher bei der Entwicklung von Präventionsmaßnahmen Berücksichtigung finden, damit sie für alle Mitarbeiter*innen anwendbar sind. Dadurch bieten sie nicht nur neue Perspektiven in Bezug auf Kultur, sondern auch in Bezug auf Geschlechter, indem sie die verschiedenen Sichtweisen einbringen und künftige Maßnahmen und Lösungen gleichberechtigter und gerechter für alle Arbeitnehmer*innen machen.

Am folgenden Tag setzte die Gruppe die Untersuchung des Themas Vielfalt in Organisationen fort und vertiefte die am Vortag erworbenen Kenntnisse. So analysierten sie, wie wichtig es ist, sichere Räume für alle zu schaffen und unterschiedliche Kulturen und Überzeugungen zu respektieren und zu verstehen. Unterschiedliche Kulturen können auch unterschiedliche Grenzen und Umgangsformen haben, die Barrieren zwischen Einzelpersonen schaffen können. Die Teilnehmer*innen nutzten den Vormittag, um Wege zur Umsetzung von Vielfalt in Organisationen

zu diskutieren und zu analysieren, wobei sie verschiedene Möglichkeiten erörterten und Anregungen aus den unterschiedlichen nationalen Kontexten erhielten. Wie die Gruppe auch feststellte, war die Erstellung von Leitlinien für die Durchführung von Fokusgruppen sehr effektiv. Solche Leitlinien stellen ein großartiges Instrument dar, die in Schulungssitzungen einbezogen werden können, um mehr über sexuelle Belästigung in den verschiedenen Organisationen zu erfahren. Nach Ansicht der Teilnehmer*innen sind Kenntnisse über die Struktur von Organisationen und die Arbeitsweise von entscheidender Bedeutung sind, um Probleme zu erkennen und folglich Maßnahmen und Lösungen anzuwenden, die auf die Struktur des Unternehmens abgestimmt sind. Die Beschäftigung mit der Kultur der Organisation kann helfen geeignete Lösungen für Probleme innerhalb von Organisationen zu finden.

Magenta übernahm anschließend die Leitung des Trainings und setzte einige der auf IO3 enthaltenen Aktivitäten um, mit denen das Auftreten von sexueller Belästigung in Unternehmen verhindert werden kann. Die Teilnehmer*innen vertieften ihre Kenntnisse zu diesem Thema, indem sie einen Entwurf für eine Präventionspolitik entwickelten. Die Teilnehmer*innen wurden in Kleingruppen eingeteilt und diskutierten verschiedene Möglichkeiten und Regeln, die ein Unternehmen anwenden könnte, um Fälle von sexueller Belästigung zu verhindern. Einige dieser Maßnahmen waren die folgenden:

- Klare Leitlinien zu den rechtlichen Aspekten im Zusammenhang mit sexueller Belästigung.
- Die Vermittlung eines Verhaltenskodex und eines Unternehmensverfahren für den Umgang mit einem Fall von sexueller Belästigung an alle neuen Mitarbeiter*innen.
- Regelmäßige Schulungen zu diesem Thema.
- Entwicklung anonymer Bewertungsfragebögen, um mögliche schädliche Verhaltensweisen zu ermitteln.

Im Anschluss an diese Aktivität und nachdem sie die verschiedenen Ergebnisse besprochen hatten, machten sich die Teilnehmer*innen daran, eine Sensibilisierungskampagne zu entwickeln. In denselben Gruppen wie bei der vorangegangenen Aktivität entwickelte jede Gruppe verschiedene Strategien zur Durchführung einer Sensibilisierungskampagne in einer Organisation mit dem Ziel, für das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu sensibilisieren und sie zu beseitigen. Dazu gehörten unter anderem:

- Banner
- Schulungswochen
- Vorträge und Intervention bei von sexueller Belästigung betroffenen Personen

- Visuelle Erinnerung an Präventionsmaßnahmen und Beschwerdemechanismen

Die Aktivität zu Präventionsmaßnahmen, die die Teilnehmer*innen in der Schulungswoche erhielten, half ihnen zu verstehen, wie Strategien entwickelt werden können, die das Auftreten von sexueller Belästigung verhindern, und wem sie vorgestellt werden sollten. Dieser letzte Teil stand in Zusammenhang mit der Struktur von Organisationen, da die Teilnehmer*innen herausfinden mussten, wer die richtige Person im Sinne der Entscheidungskompetenz ist. Die Sensibilisierungskampagne war auch für die Gruppe sehr effektiv, da die Teilnehmer*innen der Meinung waren, dass sie dadurch originelle Strategien zur Förderung des Bewusstseins für sexuelle Belästigung effektive Wege finden konnten, um den Erfolg der Kampagne innerhalb der Organisationen zu gewährleisten.

Am Mittwoch beschäftigten sich die Teilnehmer*innen unter der Leitung von SIF mit dem Konzept der Organisationskultur und lernten die enge Verbindung zwischen persönlicher und organisatorischer Kultur kennen. Nach Ansicht der Teilnehmer*innen können Veränderungen in der Struktur und Funktionsweise der Organisation den Weg für künftige Veränderungen ebnen, die die Situation in Bezug auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verbessern. In Anlehnung an die in den vorangegangenen Tagen durchgeführten Aktivitäten waren sich die Teilnehmer*innen einig, dass eine proaktive Haltung auf Führungsebene eine positive Veränderung der Organisation und Struktur des Unternehmens sowie seiner Kultur bedeuten würde und die Tür für Maßnahmen öffnen könnte, die auf ein Unternehmen ohne sexuelle Belästigung ausgerichtet sind. Dies ist etwas, das normalerweise übersehen wird, aber es erwies sich als ein zentraler Bestandteil bei der Umsetzung der entwickelten Aktivitäten.

Am Donnerstag übernahm das Team von Magenta wieder die Leitung des Trainings, um an der Ausarbeitung und Umsetzung von Beschwerdemechanismen zu arbeiten. Zu diesem Zweck führte die Gruppe ein Rollenspiel durch, bei dem sie in verschiedene Teams aufgeteilt wurde und jede Person eine Rolle erhielt (z. B. Manager*in, Mitarbeiter*in, belästigende Person, belästigte Person, Zeugen usw.). So entstanden verschiedene, teils recht unangenehme Situationen, die es den Teilnehmern*innen ermöglichten, darüber zu diskutieren und nachzudenken, wie sexuelle Belästigung in den kleinsten Formen auftreten kann. Da es allen freigestellt war, sich so zu verhalten, wie er oder sie es wollte, gab es verschiedene Szenarien: Einige Personen, die belästigt wurden, reagierten auf den Angriff, andere entschieden sich, zu schweigen und keine Beschwerde einzureichen, während wieder andere beschlossen, um Hilfe zu bitten. Diese verschiedenen Situationen wurden später durch eine kurze Debatte über die Handlungsmöglichkeiten mit

Praxisbeispielen ergänzt. Für die Teilnehmer*innen war das Rollenspiel sehr nützlich, um Einfühlungsvermögen für andere zu entwickeln und in einem sicheren Rahmen unangenehme Situationen zu erleben, die bei der täglichen Arbeit auftreten können. Dies war eine großartige Möglichkeit, ein schwieriges Thema durch eine praktische Übung zu ergänzen, wodurch es klarer wurde und für die Zukunft leichter zu merken war. Es wird daher empfohlen diese Aktivität in Schulungen aufzunehmen.

Der letzte Tag der Schulungswoche, der Freitag, wurde genutzt, um das erworbene Wissen zu wiederholen, weitere Tipps für die richtige Umsetzung der Schulungsaktivitäten zu besprechen und Vorschläge oder Kommentare auszutauschen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Schulungswoche eine erfolgreiche Veranstaltung war, die es den Teilnehmer*innen ermöglichte, einen besseren Einblick in die von einigen Partnern entwickelten Aktivitäten zu gewinnen und zu lernen, wie sie in die Praxis umgesetzt werden können. Die Tatsache, dass alle Aktivitäten und Themen miteinander verknüpft waren, half den Teilnehmer*innen bei diesem Prozess, da sie dadurch eine Arbeitslinie und Kohärenz erhielten, die es ihnen ermöglichte das neu erworbene Wissen bei allen vermittelten Aktivitäten richtig anzuwenden. Schließlich wurde betont, dass die Personen, die sich mit Beschwerden und Situationen sexueller Belästigung befassen, angemessen geschult werden müssen, weshalb dieses Schulungsprogramm überhaupt erst geschaffen wurde.

2.3. Erkenntnisse aus der Pilotphase der Be Aware Schulungen

2.3.1. Präsenzs Schulungen einschließlich der durchgeführten Online-Schulungen aufgrund der Pandemie

Hintergrundinformation

Arbeitgeber*innen haben eine gesetzliche Fürsorgepflicht, dass ihre Beschäftigten in einem sicheren und gesunden Umfeld arbeiten können. Wenn ein Fall von sexueller Belästigung gemeldet wird, sind Arbeitgeber*innen verpflichtet, zu reagieren. Jedoch verfügen in vielen Fällen Arbeitgeber*innen über keine adäquaten Beschwerdemechanismen und wissen oft nicht, wie sie mit einem Fall angemessen umgehen sollen. Vorgesetzten, Arbeitnehmervertreter*innen und Interessenvertreter*innen fehlen manchmal auch die notwendigen Kompetenzen, um mit sexueller Belästigung professionell umzugehen und es fehlt an Fachwissen wie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz von vornherein unterbunden werden kann.

Im Zuge des Projekts Be Aware wurde der Bedarf an qualitativ hochwertigen VET-Schulungen (Vocational Education and Training) für Arbeitnehmervertreter*innen, Personalleiter*innen, Ausbilder*innen und Vorgesetzten ermittelt. Um diesem Bedarf gerecht zu werden, wurden professionelle Schulungskurse entwickelt. Die Inhalte und Methoden dieser Trainings wurden im Rahmen des im vorigen Kapitel beschriebenen transnationalen Trainings erprobt und in einem Schulungskonzept festgehalten.

Die Teilnahme an den Schulungen soll die Zielgruppe befähigen mit dem Thema professionell umgehen zu können. Die Trainings sollen das Bewusstsein für das Thema schärfen und die Zielgruppe über die rechtliche Situation informieren. Ziel ist es auch, angemessene Präventionsstrategien in Organisationen zu entwickeln.

Die Hauptziele der entwickelten Schulungskurse waren:

- Sensibilisierung für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Minimierung des Risikos für das Auftreten von sexueller Belästigung durch die Vermittlung von Kenntnissen zur Erkennung von sexueller Belästigung sowie zu Gender- und Diversity-Fragen
- Die Teilnehmer*innen mit den Machtverhältnissen am Arbeitsplatz vertraut zu machen, die sexuelle Belästigung begünstigen könnten
- Befähigung der Schulungsteilnehmer*innen, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern und damit umzugehen

- Empfehlungen für Richtlinien gegen sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zu erarbeiten
- Verbesserung der Fähigkeit zur Bewältigung des Wandels am Arbeitsplatz durch das Verständnis von Organisationsstruktur und -kultur als Schlüsselkomponenten eines wirksamen Wandels (Be Aware IO3 Entwicklung von systemischen Präventionsmaßnahmen und Unterstützung in Organisationen, 2020)

Die Zielgruppe der Schulung kann in ein internes Publikum, d. h. Teilnehmer*innen, die innerhalb einer Organisation geschult werden, und ein externes Publikum unterteilt werden - d. h. Personen außerhalb einer Organisation, die als Berater*innen fungieren oder als Ansprechpartner*innen für von sexueller Belästigung betroffene Personen dienen. Die Schulung soll sowohl interne als auch externe Personen darauf vorbereiten, Mitarbeiter*innen zu unterstützen, die sexuelle Belästigung an ihrem Arbeitsplatz erlebt haben oder damit konfrontiert wurden.

Inhaltlich ist die Schulung in zwei Kurse aufgeteilt. Beide Schulungen dienen im Wesentlichen auch der Sensibilisierung für das Thema und differenzieren dann auf bestimmte Bereiche.

Die erste Schulung mit dem Titel "Entwicklung systematischer Präventionsmaßnahmen und Unterstützung in Organisationen" basiert auf dem IO3 Output und konzentrierte sich auf die folgenden Punkte:

- Implementierung von Strukturen zur Prävention
- Professionelles Vorgehen im Falle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- Wirksamer Beschwerdemechanismus oder Beschwerdesystem

Die zweite Schulung mit dem Titel "Achtsamkeit in Organisationen" basierend auf dem IO4 Output hat folgende Schwerpunkte:

- Organisatorische Landschaft
- Bewusstseinsbildung in Organisationen
- Veränderungsmanagement und
- Politische Empfehlungen

Ausführliche Informationen zu den Schulungskursen und den entsprechenden Toolboxes finden Sie im Be Aware IO3-Bericht "Be Aware IO3 Entwicklung von systemischen Präventionsmaßnahmen und Unterstützung in Organisationen" und im Be Aware IO4-Bericht "Awareness in Organisationen, 2020". Beide Berichte stehen auf der Projektwebsite

<https://www.beaware.eu.com> zum Download zur Verfügung. Die Schulungsdesigns der beiden Schulungen sind in Anhang 2 und Anhang 3 beigefügt.

Beide Kurse bestehen aus 16 Unterrichtseinheiten in Präsenz (F2F – Face-to-Face) und werden durch einen Online-Fernlehrgang ergänzt, der im Folgenden als E-Learning bezeichnet wird. Mehr Informationen zum E-Learning finden Sie im nächsten Kapitel.

Um eine gute und einheitliche Evaluation für alle Trainings zu ermöglichen, wurden Evaluationsbögen mit offenen und geschlossenen Fragen entwickelt und in alle Projektsprachen übersetzt. Die Evaluierungsunterlagen, die sich für die beiden Be Aware-Schulungen leicht unterscheiden, finden Sie in Anhang 4 und Anhang 5.

Allen Projektpartner*innen gelang es, die Be Aware-Schulungen im Frühjahr 2021 trotz der durch die Pandemie verursachten Einschränkungen zu pilotieren. Allerdings stellte die COVID-19-Situation eine große Herausforderung für die Durchführung der Schulungen dar. Alle Länder waren in unterschiedlichem Maße von Einschränkungen betroffen, und es war lange Zeit nicht klar, ob und unter welchen Bedingungen Präsenzs Schulungen überhaupt möglich sein würden. Das Be Aware-Projektteam zeigte sich flexibel und führte die Schulungen teilweise online durch und passte die Schulungskonzepte an die unterschiedlichen (COVID-19) Bedingungen an.

Im Folgenden wird die Pilotierung der Schulungen in den einzelnen Partnerländern beschrieben.

Österreich, Frauen im Brennpunkt (FIB)

FIB beschloss die ersten Schulungen im Mai 2021 aufgrund von Covid19-Beschränkungen online abzuhalten. Es handelte sich um offene Workshops, d.h. alle Interessierten konnten sich anmelden und teilnehmen. Die Schulungen wurden über das FIB-Netzwerk und den FIB-Newsletter beworben und folgten dem IO3 Schulungsdesign des entwickelten Kurses "Entwicklung systematischer Präventionsmaßnahmen und Unterstützung in Organisationen". Das Training dauerte eineinhalb Tage und wurden über die Microsoft Online-Plattform "Teams" durchgeführt. Es waren drei Schulungstermine geplant, wovon zwei Termine stattfanden. (7 Teilnehmende beim der ersten Termin und 6 Teilnehmende beim zweiten Termin). Die Teilnehmenden hatten sehr unterschiedliche berufliche Hintergründe, von Entscheidungsträger*innen, Ausbilder*innen, Interessenvertreter*innen und interessierten Parteien, die in verschiedenen Arbeitsbereichen tätig waren. In beiden Gruppen gab es ausschließlich weibliche Teilnehmerinnen.

Das Schulungskonzept musste an das Online-Format angepasst werden und bestand letztendlich aus zwei Hauptinputblöcken und geeignete Übungen für das Online Setting. FIB bemühte sich um eine gute Mischung aus theoretischem Input, Teamarbeit in "Breakout Rooms" und individueller Arbeit, die offline durchgeführt werden konnte. Die "Breakout-Room-Funktion" in "Teams" (oder "Zoom") ermöglicht es dem Moderator*innen, mehrere virtuelle "Räume" zu öffnen und ihnen kleine Gruppen für eine bestimmte Zeit zuzuweisen. Die Teilnehmerinnen erhielten Zeit für Austausch und Diskussion, und es konnten fast alle Inhalte des ersten Be Aware-Trainingskurses behandelt werden. Neben der Plattform "Teams" wurden auch das Online-Whiteboard "mural" und die "wonder app" zum Austausch genutzt. Die Gruppengröße in beiden Online-Schulungen ermöglichte einen guten Austausch und bereichernde Diskussionen zum Thema. Die Bewertungsbögen, die ursprünglich für die Präsenzs Schulungen vorbereitet worden waren, wurden den Teilnehmerinnen per E-Mail zugesandt. Nur wenige Teilnehmerinnen schickten die Evaluierungsbögen zurück. Die meisten von ihnen gaben an, dass das Ausfüllen der Formulare nicht sehr einfach und eher mühsam war. Eine Bewertung über "Google Forms" oder ein ähnliches Tool wäre für die Online-Schulung wahrscheinlich besser gewesen.

Ab Juni 2021 war es möglich, Präsenzs Schulungen anzubieten. In Zusammenarbeit mit einem großen Arbeitgeber in Tirol wurden zwei Präsenzs Schulungen durchgeführt, eine mit 8 und eine mit 11 Teilnehmenden. Der berufliche Hintergrund waren Teamleiter*innen und Abteilungsleiter*innen. Diese Schulungen dauerten einen ganzen Tag und die Mehrheit der Teilnehmenden war männlich.

In den Präsenzs Schulungen konnten die Teilnehmenden aktiver in die Workshops eingebunden werden. Methodisch wurden die Übungen des entwickelten Seminar designs zum größten Teil übernommen. Jedes Seminar bestand aus 3 kleineren theoretischen Input-Sitzungen und verschiedenen Übungen in unterschiedlichen Settings. Da diese Seminare ausschließlich in Kooperation mit einem größeren Arbeitgeber stattfanden, konnte das Gelernte immer sofort auf die eigene Organisation oder Abteilung übertragen werden. Die Teilnehmenden konnten ihre eigenen Ideen über den Umgang mit sexueller Belästigung, Risikofaktoren und geeignete Präventionsstrategien einbringen. Am Ende der Schulung wurden die Bewertungsbögen verteilt, und wir erhielten von fast allen Teilnehmenden ein Feedback.

Insgesamt konnte FIB 32 Teilnehmer*innen erreichen und 48 Unterrichtseinheiten (à 50 Minuten) für den Be Aware-Kurs IO3 "Entwicklung systematischer Präventionsmaßnahmen und Unterstützung in Organisationen" anbieten.

Alle Be Aware-Trainingskurse basierend auf dem IO4 Trainingsdesign mit dem Titel "Achtsamkeit in Organisationen" wurden im Juni 21 als Präsenztrainings durchgeführt. Diese wurden in Zusammenarbeit mit einer großen internationalen Non-Profit-Organisation und einer großen Organisation in Innsbruck abgehalten. Die Trainingskurse wurden an die Bedürfnisse der Organisationen angepasst und dauerten daher einmal eineinhalb Tage und alle anderen einen ganzen Tag. In allen Seminaren kamen die Teilnehmer*innen aus Führungspositionen oder aus dem Betriebsrat. Beide Geschlechter waren in den Seminaren vertreten.

Auch hier wurden die Methoden aus dem von Be Aware entwickelten Trainingsdesign übernommen, aber etwas an die Bedürfnisse der Organisationen und Unternehmen angepasst. Auch hier bestanden die Seminare aus drei kleineren theoretischen Inputs und vielen verschiedenen Übungen zu den Themen Sensibilisierung, Organisationskultur und -struktur sowie Change Management

Mit dem Be Aware-Seminar-Design "Awareness in Organisationen" versuchte FIB, offene Online-Schulungen anzubieten. Leider mussten sie wegen zu geringer Anmeldezahlen abgesagt werden. Bei offenen Seminaren müssen die Teilnehmer*innen in der Regel in ihrer Freizeit teilnehmen. Selbst wenn sich jemand für das Thema interessieren, war die Erfahrung, dass wenige Personen sich eineinhalb Tage dafür Zeit nehmen wollten.

Insgesamt konnte FIB 32 Teilnehmer*innen erreichen und 32 Unterrichtseinheiten mit dem IO4 Be Aware-Inhalt "Achtsamkeit in Organisationen" durchführen. Bei allen Schulungen wurde das Be Aware E-Learning-Tool beschrieben und die Teilnehmenden wurden aufgefordert, sich zu registrieren und teilzunehmen. Weitere Einzelheiten über das E-Learning -tool finden Sie in Kapitel 2.3.2.

Bulgarien, Gender Alternative Foundation (GAF)

Aufgrund der bestehenden COVID 19 Beschränkungen wurde in Bulgarien im Frühjahr 2021 die erste Schulung zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz online abgehalten. Insgesamt 30 Teilnehmer*innen nahmen an dem IO3 Seminar "Entwicklung systematischer

Präventionsmaßnahmen und Unterstützung in Organisationen" teil. Alle Teilnehmenden konnten über die Online-Plattform "Zoom" an den Seminaren partizipieren. Das Schulungskonzept musste an das Online-Setting angepasst werden und bestand aus 8 Unterrichtseinheiten (à 50 Minuten).

Unter den Anwesenden waren Vertreter*innen von Arbeitnehmer*innen verschiedener Unternehmen und Institutionen. Auch Student*innen, Universitätsprofessor*innen sowie Rechtsanwält*innen, Sozialarbeiter*innen und Psycholog*innen nahmen teil.

Die Online-Durchführung erforderte eine Anpassung des Inhalts an die Gruppe und die Online-Einschränkungen. Aus diesem Grund wurden einige der Übungen, die körperliche Bewegung erforderten, nur von den Moderator*innen im Detail erklärt. Gleichzeitig wurden einige der Übungen, die online nicht durchführbar waren, durch Präsentationen ersetzt. Diese Präsentationen wurden von den Teilnehmenden sehr geschätzt, da sie eine bekannte Methode des Online-Lernens in Bulgarien sind. Der Schwerpunkt der Schulung lag auf einer Einführung in das Thema, da dies in Bulgarien ein relativ neues Konzept ist. Selbst Fachleute, die seit Jahren im Bereich der Menschenrechte von Frauen tätig sind, haben Schwierigkeiten, sexuelle Belästigung zu erkennen. Dies trifft insbesondere am Arbeitsplatz zu. Neben der Einführung in das Thema und der Demonstration des innovativen Schulungssystems, das im Rahmen des Projekts entwickelt wurde, zielte das Training auch darauf ab, die Teilnehmenden zu motivieren, sich für das Be Aware E-learning zu registrieren und es auch zu absolvieren.

GAF stellte die Evaluierungsformulare über "Google Forms" zur Verfügung. Dabei handelte es sich um eine Software zur Verwaltung von Umfragen, die es Benutzer*innen leicht macht, einen Online-Fragebogen auszufüllen. Obwohl auf die Bedeutung der Evaluierung für das Projekt hingewiesen wurde, wurden nur sieben Formulare zurückgeschickt.

Der IO4 Schulungskurs "Achtsamkeit in Organisationen" fand als Präsenzveranstaltung im offenen Saal des Jugendzentrums Plovdiv statt und zog ebenfalls 30 Teilnehmende an. Einige von ihnen hatten bereits an der ersten Schulung teilgenommen, die meisten waren jedoch neu. Zu der Gruppe gehörten auch junge Arbeitnehmer*innen, die gerade ihre erste Stelle angetreten hatten. Vertreter*innen großer Organisationen wie des Bulgarischen Roten Kreuzes, der Universität Plovdiv und der Justiz, Lehrende und Studierende waren ebenfalls anwesend. Diese Präsenzs Schulung umfasste 8 Unterrichtseinheiten.

Die Pilotphase des zweiten Schulungskurses begann mittags und dauerte bis zum späten Abend, als die Temperaturen bereits niedriger waren und dadurch Referent*innen und Teilnehmende gut

an den Diskussionen und der Bewertung der Inhalte beteiligt werden konnten. Das Jugendzentrum Plovdiv ist eine "Outdoor"-Halle für Konzerte und die Sitzplätze sind amphitheatralisch auf einer Ebene angeordnet. Auch hier konnten aufgrund von Covid 19-Maßnahmen nicht alle Übungen der IO4 Schulung "Achtsamkeit in Organisationen" durchgeführt werden. Wie bei der Online-Schulung wurde auch hier die Vortragsmethode angewandt, um die Inhalte durch Präsentationen, Fallstudien und Diskussionen zu den einzelnen Punkten zu vermitteln. GAF sammelte 9 Evaluierungsbögen von diesem Training.

Litauen, Social Innovation Fund (SIF)

Präsenzseminare waren auch in Litauen aufgrund der COVID 19-Beschränkungen nicht möglich. Daher organisierte SIF Anfang Juni 2021 Online-Schulungen über die Plattform "Zoom". Die Be Aware IO3-Schulungen "Entwicklung systematischer Präventionsmaßnahmen und Unterstützung in Organisationen" fanden mit 10 Unterrichtseinheiten und die Be Aware IO4-Schulung "Achtsamkeit in Organisationen" mit 9 Unterrichtseinheiten statt. Beide Schulungen wurden auf drei Schulungstage mit einer Dauer von jeweils etwa drei bis vier Stunden aufgeteilt, so dass insgesamt sechs Schulungstage für beide Seminare zur Verfügung standen.

Während der Pilotphase des Be Aware Trainings "Entwicklung systematischer Präventionsmaßnahmen und Unterstützung in Organisationen" nahmen 42 Personen mindestens an einer Sitzung (einem Tag) und 29 Personen an dem gesamten dreitägigen Kurs teil. Am Ende der Schulung wurden die Teilnehmenden zur zweiten Schulung eingeladen.

An der zweiten Schulung "Achtsamkeit in Organisationen" nahmen 22 Personen teil, die mindestens eine Sitzung (einen Tag) besuchten, und 17 Personen, die den gesamten dreitägigen Kurs absolvierten. Der berufliche Hintergrund der Teilnehmenden an beiden Schulungen umfasste: Manager*innen und Direktor*innen von Organisationen, leitende Sozialarbeiter*innen, Sozialarbeiter*innen und Assistenten*innen, Pflegepersonal, Rechtsanwält*innen, Gewerkschaftsvorsitzende und Psycholog*innen. Die Mehrheit der Teilnehmenden hatte entweder einen beruflichen Hintergrund in der Sozialarbeit oder im Bereich der sozialen Dienste und der Hochschulbildung. Die Schulungen wurden hauptsächlich von Frauen besucht. Es nahmen zwei Männer teil.

Bei der Anpassung der Schulungsinhalte an die Online-Umgebung wurden einige Einschränkungen festgestellt, da alle Übungen ursprünglich für die Durchführung unter

Präsenzbedingungen vorgesehen waren. Da die Teilnehmenden nicht aktiv an den praktischen Übungen partizipieren konnten, wurde beschlossen, die Schulung zu ändern, um mehr theoretische Informationen oder praktische Tipps zu vermitteln und die Dauer der Sitzungen zu verkürzen. Daher wurden einige Übungen weggelassen und die für die Übungen vorgesehene Zeit überdacht. Alle Übungen mussten in kürzerer Zeit abgehalten werden als im Schulungsplan vorgesehen, da der ursprüngliche Zeitplan nicht eingehalten werden konnte.

Nahezu jedes Thema der beiden Be Aware-Schulungsdesigns wurde zumindest in theoretischer Form vorgestellt, und die meisten praktischen Übungen wurden ebenfalls umgesetzt oder an das Online-Setting angepasst. Die Gruppenarbeit wurde in "Zoom" durch die Schaffung von "Breakout-Räumen" organisiert und das interaktive Online-Tool "Jamboard" wurde verwendet, um die Teilnehmenden aktiv in die Workshop-Aktivität einzubinden. Der theoretische Input wurde auf einfache, verständliche Art und Weise präsentiert und eingehend erläutert, einige kurze Videos wurden in den Präsentationen verwendet (z. B. das Be Aware Video über sexuelle Belästigung). Alle angemeldeten Teilnehmer*innen erhielt vor der Schulung die Be Aware-Unterlagen per E-Mail und konnte sich sowohl mit den theoretischen als auch mit den praktischen Inhalten des Programms vertraut machen. Während der Schulungen wurden alle Teilnehmenden mit dem Be Aware E-Learning-Tool vertraut gemacht und gebeten, sich dafür zu registrieren.

Die Evaluierung der beiden Trainingskurse erfolgte über "Google Forms". SIF konnte 28 Bewertungen für das erste Training "Entwicklung von systematischen Präventionsmaßnahmen und Unterstützung in Organisationen" und 19 für das zweite Training "Achtsamkeit in Organisationen" sammeln."

Spanien, Magenta Consultoria Projects S.L.U

Das Magenta-team war das erste, das mit Live-Schulungen begann und dabei die COVID-Vorschriften, wie kleine Gruppengrößen und Sicherheitsvorkehrungen, einhielt. Die Präsenztermine zur Erprobung der vom Be Aware-Projektteam entwickelten Materialien fanden Anfang Mai 2021 statt.

Ein vierstündiger Schulungstag (4 Unterrichtseinheiten) war den Themen des Schulungskonzepts des Kurses "Entwicklung systematischer Präventionsmaßnahmen und Unterstützung in Organisationen" gewidmet, ein zweiter Tag den Themen des ebenfalls vierstündigen (4 Unterrichtseinheiten) Schulungskurses "Achtsamkeit in Organisationen".

Fünf Personen nahmen am ersten Tag der Schulung teil und vier am zweiten Tag. Dabei handelte es sich um Arbeitnehmer*innen, die sich für das Thema interessierten, und um Studierende, die ihre Kompetenzen auf dem Gebiet der sexuellen Belästigung erweitern wollten, da sie sowohl als Frauen als auch als künftige Arbeitnehmerinnen davon betroffen sind. Bis auf eine Person nahmen alle auch an der zweiten Schulung teil. In beiden Gruppen waren die Teilnehmenden ausschließlich weiblich.

Da es sich um F2F-Schulungen handelte, konnten die Teilnehmerinnen die Übungen aktiv in verschiedenen Gruppen bearbeiten. In kleineren Untergruppen diskutierten die Teilnehmerinnen verschiedene Strategien zur Verhinderung sexueller Belästigung in Organisationen, analysierten Unternehmen und entwickelten Beschwerdemechanismen für Organisationen.

Der zweite Schulungstag baute auf den Aktivitäten des ersten Schultages auf. Die Teilnehmerinnen arbeiteten wieder in zwei Untergruppen und entwickelten eine Sensibilisierungskampagne, die sie später vor der gesamten Gruppe präsentieren mussten.

Mitte Mai wurden an drei verschiedenen Abenden zusätzliche zweistündige Online-Schulungen zu den beiden IO3 und IO4 Trainingsinhalten angeboten. Insgesamt nahmen 6 Teilnehmende aus verschiedenen Organisationen und mit unterschiedlichen Funktionen (Mitarbeitende der Personalabteilung, Gleichstellungsbeauftragte in einem Rathaus, Mitarbeiter*innen von Organisationen usw.) an diesen Schulungen teil. Der Online-Teil umfasste drei Unterrichtseinheiten für jeden Be Aware-Schulungskurs.

Alle Teilnehmenden erhielten einen "Zoom"-Link und konnten so an der Schulung partizipieren. Bei den drei Trainingseinheiten wechselten sich Gruppenarbeit in "Breakout Rooms" und theoretischer Input mit PowerPoint-Präsentationen ab.

Magenta versuchte möglichst viele Inhalte der Trainingsdesigns einzubauen, da sie sich ergänzten und wichtig für die Entwicklung und Verbesserung der Kompetenzen der Teilnehmenden waren, was jedoch in der gegebenen Zeit nicht zur Gänze möglich war. Deshalb wählte die Moderatorin jene Übungen aus, die am meisten zu einem positiven Prozess beitragen konnten, und versuchte, die Schulungen so angenehm wie möglich zu gestalten, um zu vermeiden, dass einige Teilnehmende das Training abbrechen. Die Bewertung der Online-Schulungen erfolgte über "Google Forms", und Magenta erhielt die Evaluierungsdokumente für jede Schulung von allen Teilnehmenden.

Türkei, Samsun, Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü

Der türkische Projektpartner Samsun beschloss ebenfalls mit der Pilotierung der Schulungen in einer Online-Umgebung zu beginnen. Über einen Link zur Online-Plattform "Zoom" konnten alle Teilnehmenden an den Schulungen mitmachen. Die IO3 und IO4 Be Aware-Schulungen "Entwicklung von systematischen Präventionsmaßnahmen und Unterstützung in Organisationen" und "Achtsamkeit in Organisationen" fanden Anfang Juni 2021 an zwei Tagen mit jeweils 8 Unterrichtseinheiten statt. Für das erste Training konnte Samsun insgesamt 24 Teilnehmende gewinnen. Der zweite Kurs wurde von 20 Personen besucht.

Ursprünglich war geplant, die zweite Schulung als Präsenzschulung durchzuführen, da es einfacher schien, die Teilnehmenden aktiv in die Schulung einzubeziehen. Für die meisten Teilnehmenden war das Risiko aufgrund von COVID-19 jedoch zu groß, und so wurde auch das zweite Training online durchgeführt.

Die Teilnehmenden waren eine gemischte Gruppe und wurden über das lokale Samsun-Netzwerk über die Schulung informiert. Der Austausch mit der Agentur für Arbeit, die über eine umfangreiche Liste von Kontakten auf lokaler und regionaler Ebene verfügt, trug ebenfalls dazu bei, Organisationen und Institutionen über das Projekt Be Aware und die Schulungen zu informieren. Voraussetzung für die Teilnahme an einem Training war eine ausreichende Motivation und Bereitschaft, sich mit dem Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz auseinanderzusetzen. Die Teilnehmenden stammten aus verschiedenen Sektoren und Bereichen, wobei die meisten von ihnen im Dienstleistungs- und Produktionssektor tätig waren.

Alle Schulungseinheiten der beiden Be Aware-Schulungskonzepte wurden den Teilnehmenden vorgestellt. Zwischen den Präsentationen gab es 15-minütige Kleingruppenarbeit in „Breakout Rooms“, in denen die Teilnehmenden ihre Erfahrungen austauschen und das Thema diskutieren konnten. Nach jeder Kleingruppensitzung kehrten sie in die Hauptgruppe zurück und hielten eine kurze Präsentation über das, was sie besprochen hatten. Die in "Zoom" enthaltene White-Board-Funktion wurde auch in den Schulungskursen genutzt. Das verwendete Online-Tool war "Mentimeter" wurden Fragen gestellt und Informationen von den Teilnehmenden gesammelt. Das Tool war besonders effektiv, da es die Antworten kategorisierte und die am häufigsten gegebenen Antworten der Teilnehmenden anzeigte.

Der erste Schulungskurs mit dem Titel "Entwicklung systematischer Präventionsmaßnahmen und Unterstützung in Organisationen" musste aufgrund technischer Schwierigkeiten verkürzt werden. Im Allgemeinen war es eine Herausforderung, alle Informationen in einen Schultag zu

packen, wie es im Be Aware -Trainingsdesign vorgesehen ist. Die Teilnehmer*innen wurden jedoch über das Be Aware-Projekt, das E-Learning und die Be Aware-Website und die dort bereitgestellten Informationen informiert.

Die Bewertung für jeden Schulungstag wurde über "Google-Forms" gesammelt. Obwohl die Bedeutung der Evaluierung für die weitere Entwicklung des Trainings angesprochen wurde, wurden insgesamt nur 24 Evaluierungsformulare zurückgeschickt.

In einer dritten Online-Sitzung wurde versucht, Teilnehmende zu kontaktieren, die daran interessiert waren, das Be Aware -Trainingsdesign in ihrer Organisation oder auf ihrer Verwaltungsebene zu verbreiten. In dieser Sitzung wurden Fragen behandelt, die im allgemeinen Evaluierungsformular nicht enthalten waren.

Überblick über die Pilotierung des IO3 Be Aware -Trainingsdesigns **"Entwicklung von systematischen Präventionsmaßnahmen und Unterstützung in Organisationen"** durch das Be Aware-Team.

	Partner-organisation	IO3 Training "Entwicklung von systematischen Präventionsmaßnahmen und Unterstützung in Organisationen"	UE pro Training	Gesamte UE	Anzahl Teilnehmer*innen	Anzahl Retournierte Evaluationsbögen
AT	Frauen im Brennpunkt	2 online Trainings (Teams) 2 F2F Trainings	16 8	32 16	13 19	5 17
BG	Gender Alternatives Foundation	1 online Training (Zoom)	8	8	30	7
ES	Magenta Consultoria Projects S.L.U.	1 F2F Training 1 online Training (Zoom, in 3 Sessions)	4 3	4 3	5 6	5 6

LT	Social Innovation Fund	1 online Training (an 3 Tagen via Zoom)	10	10	29 (42 ¹)	28
TR	Samsun Ail eve Sosyal Politikalar il Müdürlüğü	1 online Training (Zoom)	8	8	24	10
	GESAMT			81	126 ²	78

Abbildung 1 Überblick über die Pilotierung des IO3-Schulungskurses "Entwicklung von systematischen Präventionsmaßnahmen und Unterstützung in Organisationen" durch das Be Aware-Team.

¹Personen, die mindestens einen Tag (eine Sitzung) teilgenommen haben

² Nicht enthalten sind ¹Personen, die mindestens einen Tag (eine Sitzung) teilgenommen haben

Überblick über die Pilotierung des IO4 Be Aware -Trainingsdesigns "**Achtsamkeit in Organisationen**"

	Partner	Training IO4 " Achtsamkeit in Organisationen "	UE pro Training	Gesamte UE	Anzahl Teilnehmer*innen	Anzahl Retournierte Evaluationsbögen
AT	Frauen im Brennpunkt	2 F2F Trainings 1 F2F Training	8 16	16 16	18 14	18 14
BG	Gender Alternatives Foundation	1 F2F Training	8	8	30	9
ES	Magenta Consultoria Projects S.L.U.	1 F2F Training 1 online Training (Zoom, in 3 Sessions)	4 3	4 3	4 6	4 6
LT	Social Innovation Fund	1 online Training (an 3 Tagen via Zoom)	9	9	17 (22 ¹)	19

TR	Samsun Aile Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü	online Training (Zoom)	8	8	20	14
	TOTAL			64	109 ²	84

Abbildung 2 Überblick über die Pilotierung des IO4 Be Aware -Trainingsdesigns "Achtsamkeit in Organisationen"

¹ Personen, die mindestens einen Tag (eine Sitzung) teilgenommen haben

² Nicht enthalten sind ¹ Personen, die mindestens einen Tag (eine Sitzung) teilgenommen haben

Erkenntnisse

Österreich, Frauen im Brennpunkt (FIB)

Die Online-Schulungen Anfang Mai waren für alle Interessierten offen. Die Teilnehmenden, die diese Schulungen besuchten, taten dies fast ausschließlich in ihrer Freizeit. Alle anderen Schulungen konnten in Zusammenarbeit mit Organisationen und Arbeitgebern organisiert werden. Zum einen fanden diese Schulungen in Präsenz statt und zum anderen konnten fast alle Teilnehmenden die Schulung als Weiterbildung während ihrer Arbeitszeit besuchen. Insgesamt haben 237 Teilnehmer*innen eines der Be Aware-Trainings besucht. Die Gesamtzahl der Unterrichtseinheiten für alle Schulungen beträgt 145.

Im Allgemeinen genossen die Teilnehmenden sowohl der Online- als auch der Präsenztrainings die Kurse und die Zeit, die sie hatten, um ihre Gedanken zu diesem sensiblen Thema auszutauschen. Während der Online-Schulung war es jedoch schwieriger, die Teilnehmenden aktiv einzubinden, und im Prinzip dauerten alle Übungen etwas länger. Zwischendurch mussten einige kleinere technische Probleme überwunden werden, was von allen Geduld erforderte.

Alle Teilnehmenden, die die Kurse besucht haben, würden das Training weiterempfehlen. Die unterschiedlichen Trainingsmethoden und die verschiedenen Gruppensettings wie Kleingruppen, Selbstreflexion und Diskussion im Plenum wurden gut angenommen und lockerten das Seminar auf. Anhand von Fallbeispielen wurde das Thema greifbar gemacht und ein klareres Bild von sexueller Belästigung vermittelt. Die Bearbeitung des Themas anhand solcher Praxisbeispiele kam bei den Teilnehmenden besonders gut an. Es schien wichtig, das Thema konstruktiv

anzugehen und den Workshop mit vielen interaktiven Methoden zu beleben. Grundsätzlich war das Feedback sehr positiv und die Arbeit in den Gruppen sehr erfrischend.

In den Bewertungsbögen geben fast alle Teilnehmenden an, dass das Material und die Übungen nützlich sowie verständlich und leicht nachvollziehbar waren. Alle Teilnehmenden sind der Meinung, dass die Trainer*innen angemessen vorbereitet waren, um eine erfolgreiche Schulung durchzuführen.

Auf die Frage, ob die im Material enthaltenen Informationen und Übungen auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten waren, waren die meisten Teilnehmenden dieser Meinung.

Die Teilnehmenden waren sehr interessiert und beteiligten sich aktiv an dem Workshop. Die Diskussionen und der Austausch erschienen ihnen sehr wichtig. Sie wünschten sich Werkzeuge und Handlungsanleitungen, um das Thema gut angehen zu können. Die Selbstreflexion über den Umgang mit Nähe und Distanz und das eigene Rollenbild waren von Bedeutung.

Die Erkenntnis, dass es kein "Rezept" gegen sexuelle Belästigung gibt und dass langfristige Maßnahmen und Strategien erforderlich sind, war sicherlich ein wichtiger Bestandteil der Trainings.

Die Interessenvertreter*innen, Manager*innen und Führungskräfte wurden sich ihrer Vorbildfunktion und ihrer Verantwortung bewusst. Wichtig war der Austausch unter den Teilnehmenden über die unterschiedlichen Herangehensweisen an dieses Thema. Die österreichische Rechtslage ist sehr klar und es gibt auch mehrere Anlaufstellen für Betroffene. Für Arbeitgeber*innen und Führungskräfte ist jedoch nicht immer klar, an wen sie sich für entsprechende Unterstützung wenden können. Hier sind klarere Strukturen und Informationen notwendig.

Generell wäre es wichtig, dem Thema eine positive Zielsetzung zu geben. Weg von der Idee, sexuelle Belästigung zu bekämpfen, hin zur Idee, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle wohl fühlen.

Es wurde erwähnt, dass das Thema kontinuierlich behandelt werden sollte und dass ein Workshop nicht ausreicht. Es scheint auch wichtig zu sein, spezielle Seminare für verschiedene Ebenen in Organisationen und Unternehmen anzubieten.

Wenig Raum wurde dem Thema eingeräumt, wie Gespräche in schwierigen Situationen geführt werden können und wie man mit den Betroffenen umgeht. Wie können Führungskräfte das Thema sowohl mit Aggressoren als auch mit Betroffenen ansprechen?

Bulgaria, Gender Alternative Foundation (GAF)

Die Teilnehmenden des ersten Online-Schulungskurses "Entwicklung systematischer Präventionsmaßnahmen und Unterstützung in Organisationen" waren sehr angetan von den Inhalten und dem Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Der Grund dafür ist, dass es in Bulgarien immer noch keine Gesetzgebung in diesem Bereich gibt, keine Vorschriften in den Institutionen und es gibt nicht einmal offizielle Erklärungen darüber, was sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist. Aus diesem Grund dominierten allgemeine Fragen zur sexuellen Belästigung und ihrer Definition das gesamte Training. Es wurden immer wieder Beispiele dafür angeführt, was sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist und was nicht.

Die Online-Umgebung verhinderte die normalen Diskussionen und informellen Gespräche, die in den Pausen eines realen Treffens stattfinden. Ungeachtet des Online-Formats waren die Teilnehmenden jedoch sehr positiv und zufrieden mit dem Inhalt und den angebotenen Themen, trotz der Ermüdung durch die ständigen Online-Schulungen im vergangenen Jahr.

Die zweite Be Aware-Schulung "Achtsamkeit in Organisationen" wurde in Präsenz im Jugendzentrum abgehalten. Die Teilnehmenden waren sehr beeindruckt von der geleisteten Arbeit. Unter den Anwesenden befanden sich viele Schüler*innen und Lehrende, die sich sehr für die Struktur der Schulung interessierten. Alle Inhalte dieses Trainingskurses konnten abgedeckt werden. Allerdings wurden einige der Übungen aus räumlichen Gründen nur vorgestellt und nicht aktiv durchgeführt.

Die Teilnehmenden haben ihr Wissen über das Thema erweitert, und für einige hat das Training das Thema erst eröffnet. Alle bestätigten hinterher, dass sie wissen, was akzeptabel ist und was nicht, wenn wir über persönliche Beziehungen am Arbeitsplatz sprechen. Die im Training enthaltenen Übungen wurden sehr gut angenommen. Viele von ihnen waren für die Teilnehmenden neu, und sie waren sehr überrascht von der innovativen Art und Weise, in der die Inhalte präsentiert wurden. Die Art und Weise, in der die Referent*innen die Übungen, die aufgrund der COVID19-Beschränkungen nicht möglich waren, angepasst haben, hinterließ einen

starken Eindruck. Die Inhalte wurden nicht weggelassen, sondern narrativ und gestrichelt dargestellt, um zu beschreiben, wie sie physisch stattgefunden hätten, wenn sie möglich gewesen wären. Sicherlich waren die Schulungen sehr intensiv und auch nützlich für die Teilnehmenden, die großes Interesse zeigten, sich über das E-Learning-Tool von Be Aware weiterzubilden.

Eine der größten Entdeckungen während der Be Aware-Trainings war die Notwendigkeit, laufend darüber zu informieren, was sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist. In Bulgarien wird das Thema durch den sogenannten Sinn für Humor am Arbeitsplatz abgedeckt. In Bulgarien ist der Sinn für Humor sogar Teil der Fragebögen bei Bewerbungen. Das bedeutet, dass künftige Bewerber*innen neben ihrer Ausbildung und Erfahrung auch Sinn für Humor haben müssen - vielerorts ist dies eines der Kriterien für die Stellenvergabe. Und genau das ist der Grund, warum es so schwierig ist, den Unterschied zwischen Humor und sexueller Belästigung herauszustellen. Viele Organisationen in Bulgarien werden von Männern geführt, die einen sexistischen Sinn für Humor haben. Das Erzählen von Witzen über Blondinen oder dicke oder dünne Frauen ist Teil des Humors, der von neuen Mitarbeiter*innen erwartet wird. Ein Trend, der von männlichen Leitern von Organisationen aufgezwungen wird. Wenn man keine sexistischen Witze erzählt und nicht darüber lacht, wird daraus geschlossen, dass man keinen Sinn für Humor hat. Deshalb waren die Themen der Schulungen für die Teilnehmenden so interessant. Die meisten von ihnen erkannten zum ersten Mal, wie das völlig falsche Modell der persönlichen Beziehungen am Arbeitsplatz, das auf sexistischem Humor beruht, funktioniert.

Einige Lehrende, die an der Schulung teilgenommen haben, wiesen darauf hin, dass der Inhalt der Schulung ihrer Meinung nach zu umfangreich für eine Pilotierung war. Die Schulungen glichen eher einer umfassenden Ausbildung als einer Einführung in ein Thema, das später in einen Kurs aufgenommen werden sollte. Ihre Meinung, basierend auf dem bulgarischen Konzept der "Pilotierung" von Inhalten, ist eine Pilotierung eine Einladung für eine kurze Präsentation von etwas Größerem.

Litauen, Social Innovation Fund (SIF)

Bei der Registrierung für das Training wurde deutlich, dass das Thema für die Menschen sehr relevant und interessant ist, da die Registrierung sehr aktiv war und sich schnell viele interessierte Personen gemeldet haben. Allerdings erschien die Hälfte der angemeldeten Personen nicht zu den Online-Schulungen, und diejenigen, die teilnahmen, waren eher passiv als aktiv. Nur wenige

Teilnehmende hatten ihre Kameras eingeschaltet, und es war recht schwierig, Diskussionen anzuregen, da die meisten von ihnen angaben, dass sie bei der Arbeit sind und nicht sprechen können. Trotzdem konnte durch die Arbeit in kleineren Gruppen die Partizipation der Teilnehmenden erhöht werden. Im Allgemeinen war jedoch die Schulung nicht sehr interaktiv, weil die meisten Teilnehmenden nicht sprechen konnten und nur bei Aufforderung die Chatfunktion benutzten. Dennoch schienen die Teilnehmenden eine recht hohe Motivation zu haben, etwas über das Thema zu lernen, aber sie hatten nicht vor, zu interagieren und sich mit ihren eigenen Erfahrungen und Ideen einzubringen, da sie die Schulung eher als theoretische Seminare ansahen, bei denen sie die Informationen nur anhören, während sie arbeiten und ihr Wissen auf diese Weise vertiefen können. Die Passivität der Teilnehmer*innen war jedoch ein großes Problem innerhalb der Schulung und erforderte einen sehr flexiblen Ansatz bei Diskussionen und praktischen Übungen.

Das allgemeine Feedback der Teilnehmenden zum ersten Training "Entwicklung systematischer Präventionsmaßnahmen und Unterstützung in Organisationen" war positiv, die Teilnehmenden mochten das präsentierte Material und fanden es nützlich, um ihr Wissen zu diesem Thema zu vertiefen. Die Mehrheit der Teilnehmenden bewertete die Schulung als nützlich für ihre Arbeit und war der Meinung, dass die Schulung ihre Erwartungen erfüllte. Dem Evaluierungsfragebogen zufolge fand die Mehrheit der Teilnehmenden das Material und die Übungen nützlich und leicht umsetzbar und verständlich, allerdings bewertete eine recht hohe Anzahl von Teilnehmenden, dass das präsentierte Material nicht vollständig auf ihre Bedürfnisse angewandt wurde, erklärte aber nicht, welche Bedürfnisse nicht angesprochen wurden. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass einige Teilnehmenden feststellten, dass Beispiele aus dem wirklichen Leben und Möglichkeiten, mit realen Situationen umzugehen, fehlten, da die Schulung imaginäre und eher abstrakte Fallanalysen und Belästigungssituationen bot. Dennoch waren die meisten Teilnehmenden mit dem Material und der Struktur der Schulung zufrieden. Zu den positiven Rückmeldungen gehörte, dass das Material klar präsentiert wurde und die Trainingsleitung gut vorbereitet, tolerant, klar in den Erklärungen und einladend war. Die Arbeit in Gruppen wurde als sehr nützlich bezeichnet und es wurden viele Beispiele und Situationen vorgestellt, um das Thema besser zu verstehen. Für einige Teilnehmenden war es in der Online-Umgebung schwierig, sich an Gruppendiskussionen mit vielen passiven Teilnehmenden zu beteiligen, und das fehlende Engagement erschwerte ein effektives Training.

Das zweite Be Aware-Training "Achtsamkeit in Organisationen" war noch weniger interaktiv als die erste Schulung, da die Teilnehmendenzahl geringer war und viele Teilnehmende das Mikrofon nicht benutzen konnten. Nach anfänglichen Versuchen, praktische Übungen einzubauen, stellte sich heraus, dass die Mehrheit der Teilnehmenden sich nicht aktiv an der Diskussion beteiligen konnte. Daher wurde diese Schulung mehr theoretisch als praktisch organisiert, und es wurden mehr Informationen anhand von Folien präsentiert, was zu weniger Gruppenaktivität führte.

Bei der Analyse der Bewertungen kann festgestellt werden, dass die Teilnehmenden beider Trainings die Informationen als hilfreich für ihr Arbeitsumfeld und ihr tägliches Leben betrachten.

Die Teilnehmenden wurden befähigt, sexuelle Belästigung zu erkennen, und lernten, was zu tun ist oder wo sie Fälle von sexueller Belästigung melden können und wie sie mit Vorfällen umgehen können. Viele Teilnehmenden waren zuvor nicht mit den Richtlinien zur sexuellen Belästigung und den Beschwerdemechanismen vertraut, so dass dies für sie neue und wertvolle Informationen waren. Allerdings gaben mehr Teilnehmende des zweiten Be Aware-Kurses an, dass sie durchschnittliche Kenntnisse über Organisationskultur, Sensibilisierungsstrategien und Veränderungsmanagement erworben haben. Die letztgenannten Themen wurden auf theoretischer Basis und nicht in Form von Übungen präsentiert, was zu einer schwächeren Wahrnehmung der Themen geführt haben könnte.

Die Diskussionen und Fragen während der beiden Trainings zeigten, dass viele Menschen immer noch Schwierigkeiten haben, Belästigung zu erkennen oder zu verstehen, welche Maßnahmen im Falle eines Vorfalls zu ergreifen sind. Darüber hinaus gibt es in praktisch keinem der Unternehmen, in denen die Teilnehmenden arbeiten, eine Richtlinie zu sexueller Belästigung, eine Schulung zu diesem Thema oder ein klares Verfahren zur Einreichung von Beschwerden innerhalb des Unternehmens. Obwohl viele Teilnehmenden über ein gewisses Hintergrundwissen verfügten, zeigt dies, wie wichtig eine solches Training ist. Vor allem, wenn man bedenkt, dass es in Litauen kaum Schulungen zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gibt.

SIF ist der Meinung, dass diese Schulungen viel besser funktioniert hätten, wenn sie in Präsenz durchgeführt worden wären. Viele der praktischen Übungen sind in einer Online-Umgebung schwer oder gar nicht umsetzbar. Ein gewisser theoretischer Hintergrund ist notwendig, bevor die Teilnehmenden die Übungen aktiv durchführen können. Dieser theoretische Hintergrund kann gut durch Präsentationen vermittelt werden. Es wird auch empfohlen, einige reale

Situationen sexueller Belästigung und deren Analyse in die Schulung einzubeziehen, vorzugsweise aus dem nationalen Kontext, da die Teilnehmenden angaben, dass mehr Beispiele aus der Praxis nützlich wären.

Spanien, Magenta Consultoria Projects S.L.U

Bei den von Magenta im Mai 2021 durchgeführten Trainings beteiligten sich alle Teilnehmenden aktiv an den Sitzungen und erwarben neue Methoden und Instrumente, die sie an ihren Arbeitsplätzen einsetzen können, um das Bewusstsein für sexuelle Belästigung zu schärfen und Maßnahmen dagegen zu ergreifen. Die kleine Gruppengröße von vier bis fünf Personen ermöglichte einen guten Austausch und eine konstruktive Zusammenarbeit in Untergruppen. Die geringe Teilnehmendenzahl ermöglichte es auch, die COVID-19-Sicherheitsmaßnahmen einzuhalten.

Die Kommentare der Teilnehmenden in den Evaluierungsbögen waren durchweg sehr positiv und zeigten, dass sie im Allgemeinen mit dem Kurs zufrieden waren.

Die Teilnehmenden der ersten Schulung entwickelten einen Beschwerdeaktionsplan für fiktive Organisationen. Die Teilnehmenden waren von dieser Übung besonders angetan, da diese Aktivität es ihnen ermöglichte, verschiedene Arten von Organisationen zu analysieren und Strukturen für einen guten Beschwerdeaktionsplan zu entwickeln. Dank dieser Aktivität waren sie in der Lage, verschiedene Arten von Strukturen und Organisationen zu unterscheiden und die besten Optionen zu finden, um den Beschwerdeprozess für die von sexueller Belästigung Betroffenen zu erleichtern. In der zweiten Schulung, "Achtsamkeit in Organisationen", gefiel den Teilnehmenden die Übung zur Sensibilisierungskampagne, die auf die Entwicklung von Präventionsstrategien abzielte, sehr gut. Die Ausarbeitung war ein kreativer Prozess mit Stiften und Papier und wurde von einer lebhaften Diskussion begleitet.

Was das Bewusstsein und die Sensibilität gegenüber sexueller Belästigung angeht, so bestätigen die Teilnehmenden beider Trainings, dass sie nun sensibler sind. Vor allem die praktischen Übungen im Kurs werden als hilfreich empfunden, um sexuelle Belästigung und ihre Auswirkungen zu erkennen.

Bei künftigen Schulungen würde Magenta zu Beginn des Trainings eine so genannte "Eisbrecher-Übung" einbauen, um ein Gefühl der Zugehörigkeit zur Gruppe zu schaffen, um die Teilnehmenden zum Mitwirken zu ermutigen und Synergien zwischen ihnen zu erzeugen. Dies würde die Zusammenarbeit bei den Aktivitäten fördern und das zukünftige Engagement bei den Schulungsaktivitäten verbessern.

Die Schulung in der digitalen Umgebung funktionierte ebenfalls sehr gut, auch wenn einige der Teilnehmenden technische Probleme hatten. Die meisten Teilnehmenden waren der Meinung, dass die Materialien und Übungen, die während der Sitzungen durchgeführt wurden, ihnen die geeigneten Instrumente an die Hand gegeben haben, um nicht nur eine Strategie gegen sexuelle Belästigung zu entwickeln, sondern sie auch den Vorgesetzten im Unternehmen vorzustellen und sie zu sensibilisieren. Alle Teilnehmenden kamen zu dem Schluss, dass sie durch die Schulung für das Thema sensibilisiert wurden und über ein Grundwissen verfügen, mit dem sie die von sexueller Belästigung Betroffenen unterstützen können. Vor allem durch die Bearbeitung der Fallbeispiele erwarben die Teilnehmenden Wissen darüber, wie sie sich im Falle von sexueller Belästigung angemessen verhalten können. Alle Teilnehmenden würden das Be Aware -Training weiterempfehlen.

Die größte Einschränkung des Online-Trainings bestand darin, dass der persönliche Kontakt mit den Teilnehmenden verloren ging und ein Teil des aktiven Engagements beeinträchtigt wurde. Erfreulicherweise hat sich die Mehrheit der Teilnehmenden voll auf den Schulungsprozess eingelassen und die Gruppe hat konstruktiv zusammengearbeitet.

Auch beim Online-Training hätten "Eisbrecher-Aktivitäten" zu Beginn der Schulung dazu beigetragen, das Gruppengefühl zu stärken und ein Engagement für die Schulung aufzubauen. Es wäre gut, dies für weitere Trainings im Hinterkopf zu behalten.

Türkei, Samsun, Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü

Während des Trainings zeigten die meisten Teilnehmenden große Aufmerksamkeit. Einige Teilnehmende hatten jedoch bereits ein gewisses Verständnis und Wissen und konnten sich aber für einige Teile, insbesondere die theoretischen Teile, nicht motivieren. Um dies zu überwinden, brachte die Trainingsleitung die Teilnehmenden in "Breakout Rooms" zusammen oder nutzte "Mentimeter", um Feedback zum Thema oder zur Präsentation einzuholen.

Hinsichtlich der Methodik der Schulung meinte die Trainingsleitung, dass es besser gewesen wäre, den Inhalt über einen längeren Zeitraum zu verteilen, als die Schulung in intensiven und langen Schulungstagen durchzuführen. Aufgrund der langen Bildschirmzeiten war es für die Teilnehmenden schwierig, konzentriert und motiviert zu bleiben. Darüber hinaus wäre es möglich gewesen, andere Online-Tools in die Schulung zu integrieren. Samsun wollte "Padlet" verwenden, aber da eine Registrierung aller Teilnehmenden auf der Plattform erforderlich ist, entschied man sich dagegen. Daher wurde nur "Mentimeter" als zusätzliches Online-Tool verwendet. Für zukünftige Schulungen würde Samsun mehrere verschiedene Online-Tools verwenden, um eine effektive Schulung während des gesamten Trainings zu gewährleisten.

Die Gruppengröße wurde als positiv empfunden und ermöglichte eine gleichberechtigte und aktive Teilnahme. Die Trainingsleitung hatte einen guten Überblick über die Gruppe und konnte leicht eingreifen, wenn es nötig war.

Die Evaluierungsbögen der beiden Trainingskurse zeigen, dass die meisten Teilnehmenden das Training als nützlich für ihr Berufs- und Privatleben empfanden. Fast alle Teilnehmenden würden das Training weiterempfehlen und haben das Gefühl, dass ihre Erwartungen erfüllt wurden. Nur einige gaben an, dass sie bereits über ein gewisses Allgemeinwissen zum Thema verfügten und daher der Meinung waren, dass einige Übungen und Inputs für sie nur eine Wiederholung darstellten.

Alle Teilnehmenden waren sich einig, dass die Schulungen großartige und nützliche Instrumente lieferten, um das Bewusstsein für das Problem der sexuellen Belästigung zu schärfen, Handlungsoptionen und Strategien zur Prävention zu entwickeln und Veränderungen herbeizuführen. Die Teilnehmenden erwähnten, dass das Training eine gute Gelegenheit war, die Haltung der Unternehmen gegenüber sexueller Belästigung zu überprüfen. Vor allem diejenigen in höheren Positionen sagten, dass die Schulung sie motivierte, gute Vorbilder zu sein, und ihnen Einblicke gab, wie man sichere Arbeitsplätze und ein wertschätzendes Arbeitsumfeld schaffen kann.

Den Rückmeldungen der Teilnehmenden zufolge haben sie aufgrund des effektiven und gut strukturierten Rahmens des Trainings viel über die Themen gelernt.

Die zweite Schulung "Achtsamkeit in Organisationen" wurde jedoch als interessanter empfunden, da sie mehr neue Inhalte für die Teilnehmenden enthielt als die erste Schulung "Entwicklung systematischer Präventionsmaßnahmen und Unterstützung in Organisationen".

Für künftige Trainings wäre es wichtig, politische Entscheidungsträger in die Schulungen einzubeziehen und ihnen die Ergebnisse des Be Aware-Projekts zur Verfügung zu stellen. In diesem Punkt müssen die politischen Entscheidungsträger*innen über die Lücken in der Prävention von sexueller Belästigung und den Beitrag von Schulungen für Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen zur Verringerung der sexuellen Belästigung informiert werden.

Schlussfolgerung

Trotz der vielen pandemiebedingten Einschränkungen konnten alle Projektpartner*innen die Be Aware-Trainings in meist modifizierter Form durchführen. Ein direkter Vergleich ist schwierig, da keine zwei Trainingskurse gleich waren. Sie unterschieden sich in Dauer, Häufigkeit, Teilnehmerzahl und Format - online oder in Präsenz.

Alle Projektpartner*innen boten entweder einen Teil der Schulung oder sogar die gesamte Schulung als Online-Version an und alle beschreiben die Schwierigkeit, die Teilnehmenden aktiv in das Training einzubeziehen. Viele Übungen sind in der digitalen Umgebung anspruchsvoller als im persönlichen Kontakt.

Im digitalen Format dauern die meisten Übungen länger und der Austausch zwischen den Teilnehmenden funktioniert nur in sogenannten Breakout-Räumen, je nach Gruppengröße. Neben einer guten technischen Infrastruktur brauchen die Teilnehmenden auch eine Arbeitsumgebung, in der sie freisprechen können. Wenn die Teilnehmenden die Schulung von ihrem eigenen Arbeitsplatz aus besuchen, ist es oft nicht möglich, frei zu sprechen. Für einen konstruktiven Verlauf des Trainings ist es jedoch wichtig, dass sich alle Teilnehmenden an den Diskussionen und dem Austausch beteiligen können.

Die Durchführung der Schulung in Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Organisationen hat sich als sehr gut erwiesen. Die Arbeitgeber*innen haben die Möglichkeit, die Schulungsinhalte an ihre Bedürfnisse anzupassen, indem sie aus dem vielseitigen Be Aware-Seminar-Design und den angebotenen Methoden wählen. Die Vorteile sowohl für Arbeitgeber*innen als auch für Arbeitnehmer*innen haben sich schnell gezeigt, so dass künftige Kooperationen eingeleitet wurden.

Wenn die Trainings in Zusammenarbeit mit Arbeitgeber*innen organisiert werden, können die Arbeitnehmer*innen manchmal während ihrer Arbeitszeit an der Schulung teilnehmen. Bei Online-Schulungen müsste geklärt werden, ob die Arbeitnehmer*innen von zu Hause aus an der

Schulung teilnehmen können, um einen geschützten Raum für die Schulungsteilnehmenden zu schaffen.

Die in beiden Trainingsdesigns enthaltenen Übungen trugen zu einer freimütigen und offeneren Diskussion bei, die wiederum zu einem besseren Verständnis und Bewusstsein verhalfen, indem sie die Inhalte für die Teilnehmenden greifbarer machte. Für ein digitales Format wäre es wichtig, diese Übungen in abgewandelter Form zur Verfügung zu stellen. Die Methoden und Werkzeuge für diesen Bereich sind sicherlich ausbaufähig.

Obwohl das Online-Format einige Nachteile hat, war es oft die einzige Möglichkeit, das Training überhaupt zu absolvieren. Auch Teilnehmende aus weit entfernten Regionen konnten problemlos an der Schulung partizipieren. Die Resonanz auf das Online-Training war dennoch sehr positiv und die Be Aware-Inhalte konnten auch in diesem Format vermittelt werden.

Die Trainingskurse von Be Aware sind für ein Präsenzformat entwickelt worden. Aus diesem Grund war die Durchführung der Präsenztraining für die Projektpartner*innen einfacher.

Auch hier hatten Trainings, die in Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und großen Organisationen durchgeführt wurden, den Vorteil, dass die Teilnehmenden über ihre Arbeitgeber*innen für die Schulung angemeldet wurden. Darüber hinaus konnten die Schulungen häufig während der Arbeitszeit besucht werden, was sie für die Teilnehmenden attraktiver machte. Der Aufbau einer guten Zusammenarbeit mit Unternehmen und Organisationen braucht in der Regel Zeit und muss gut vorbereitet werden. Ein guter Informationsaustausch über das Ausbildungsangebot und gegenseitiges Vertrauen sind von grundlegender Bedeutung.

Die Rechtsgrundlage im Bereich der sexuellen Belästigung ist von einem Partnerland zum anderen sehr unterschiedlich. Auch bei der Wahrnehmung und dem Bewusstsein für dieses Thema gibt es große Unterschiede. In einem Land wie Österreich zum Beispiel, das über eine gute Rechtsgrundlage verfügt, werden andere Fragen gestellt als in Bulgarien, wo sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz noch viel grundsätzlicher diskutiert wird. Die im Projekt Be Aware entwickelten Trainings bieten umfassende Methoden und Informationen und können an die jeweiligen nationalen Gegebenheiten angepasst werden. Das bedeutet, dass in einem Land der Schwerpunkt eher auf der Bewusstseinsbildung liegt, während in einem anderen Land das Bewusstsein gestärkt werden kann.

Grundsätzlich wäre es wichtig, die Trainings in verschiedenen Formen für unterschiedliche Ebenen anzubieten, von Manager*innen und Entscheidungsträger*innen bis hin zu anderen Mitarbeiter*innen. Es wurde auch erkannt, dass ein einmaliges Training nicht ausreicht und dass

ein kontinuierliches Angebot erforderlich ist. Um eine solche Schulung anbieten zu können, müssen die politischen Entscheidungsträger für das Thema sensibilisiert werden und im Idealfall an einer solchen Schulung teilnehmen. Die Bedeutung eines guten Vorbilds kann nicht hoch genug eingeschätzt werden.

2.3.2. Be Aware E-learning

Hintergrundinformation

Be Aware schlägt einen systematischen Ansatz vor, indem es verschiedene Instrumente und Methoden zur Verbesserung der beruflichen Entwicklung von Personalverantwortliche, Ausbilder*innen in der beruflichen Bildung, Lehrende und Arbeitnehmervertreter*innen zur Verringerung der sexuellen Belästigung bereitstellt. Die Be Aware Präsenzs Schulungen, die aufgrund der COVID19-Beschränkungen auch digital durchgeführt wurden, werden daher durch das Be Aware E-Learning-Tool ergänzt. Das E-Learning ist auf der Projektwebsite zugänglich und in allen fünf Projektsprachen (Bulgarisch, Deutsch, Litauisch, Spanisch und Türkisch) sowie in Englisch verfügbar. Der Inhalt des E-Learnings ist in sechs verschiedene Module gegliedert, die die folgenden Themen abdecken

- Definitionen und Identifizierung von sexueller Belästigung
- Gesetzgebung zu sexueller Belästigung
- Verständnis für den Hintergrund der von sexueller Belästigung betroffenen Personen
- Beschwerdemechanismen
- Strategien zur Verhinderung sexueller Belästigung
- Unterstützungsanbieter und weitere Hilfe

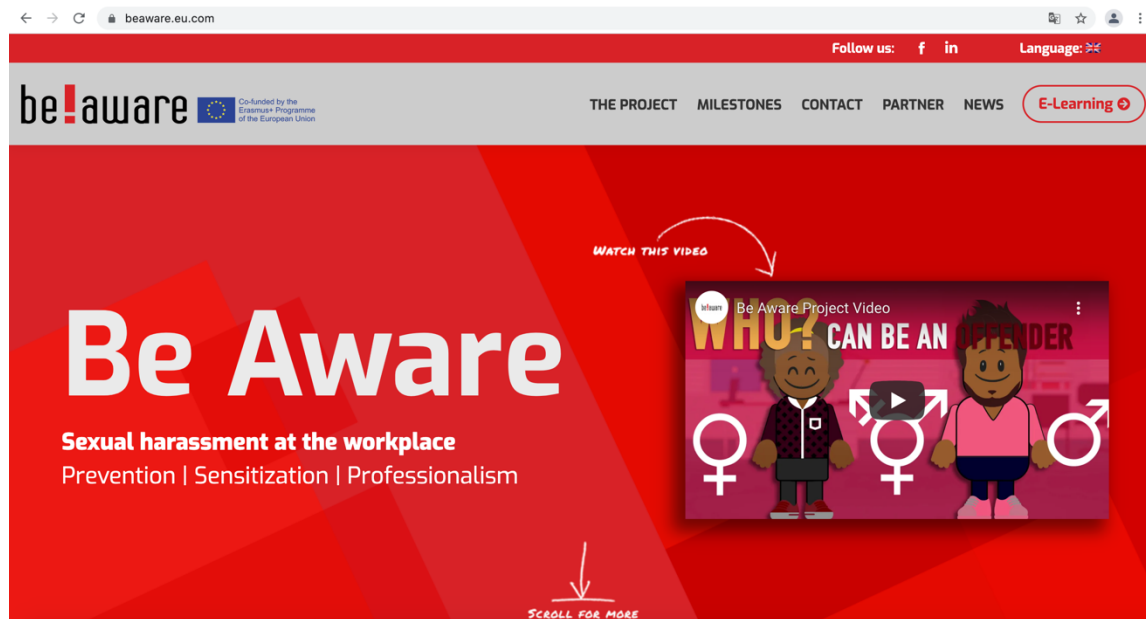


Abbildung 3 Be Aware Website mit integriertem E-learning tool

Jedes Modul besteht aus einem theoretischen Input und einem Quiz, einer Übung oder einer Fallstudie.

Um am E-Learning teilzunehmen, müssen Sie sich mit einem Benutzernamen und einem Passwort registrieren. Nach der Registrierung erhalten Sie eine Bestätigungs-E-Mail, auf die Sie antworten müssen. Sie können dann alle Module in Ihrem eigenen Tempo und ohne Zeitbegrenzung durchgehen. Sobald Sie alle Module abgeschlossen haben, wird automatisch ein Zertifikat erstellt.

- **Modul 1: Definitionen und Identifizierung von sexueller Belästigung**

Dieses Modul gibt eine Einführung in das E-Learning und erklärt die Definition von sexueller Belästigung. Es werden Informationen über die Anzahl der Personen und welche Personen von sexueller Belästigung betroffen sein können, vermittelt. Dieses Modul beinhaltet ein Quiz und zwei Fallstudien.

- **Modul 2: Von sexueller Belästigung betroffene Personen und ihr Hintergrund**

Dieses Modul gibt einen Überblick über die internationale und europäische Gesetzgebung zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Darüber hinaus informiert es über Personen, die besonders gefährdet sind, und bietet Informationen darüber, wie man mit Personen kommuniziert, die von sexueller Belästigung betroffen sind. Der theoretische Input in diesem Modul wird durch zwei Quizfragen aufgelockert.

- **Modul 3: Wie man im Falle einer Beschwerde sofort geeignete Maßnahmen ergreift**

In diesem Modul werden die Lernenden mit den Verfahren vertraut gemacht, die bei einer Beschwerde wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz anzuwenden sind. Es werden auch Informationen darüber gegeben, wie man einen Aktionsplan für den Fall entwickelt, dass man mit einer Beschwerde konfrontiert wird. Bei den Übungen in diesem Modul handelt es sich um einen Lückentext (Lückenfüller) und ein Quiz.

- **Modul 4: Strategien zur Verringerung des Risikos der sexuellen Belästigung**

Die Ziele dieses Moduls sind der Erwerb von Kenntnissen über mögliche Strategien zur Verringerung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz und die Bedeutung der Kultur am Arbeitsplatz. Darüber hinaus geht es in diesem Modul um die Vertiefung von Wissen über die Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und über die verschiedenen Formen dieser Belästigung. Das Modul umfasst einen Wissenstest und ein Quiz.

- **Modul 5: Einführung eines wirksamen Beschwerdeverfahrens**

In diesem Modul werden die Lernenden mit der Bedeutung von Präventionsmaßnahmen in Unternehmen vertraut gemacht. Sie erhalten Informationen darüber, wer in Unternehmen wofür verantwortlich ist, und lernen die Rolle der einzelnen Personen in einem Unternehmen kennen. Die Übungen in diesem Modul sind drei Lückentexte.

- **Modul 6: Unterstützungsangebote und weitere Hilfe**

In diesem Modul werden die verschiedenen Unterstützungssysteme in den Teilnehmerländern vorgestellt. Das Modul endet mit einem Quiz.

Erkenntnisse

Alle Partnerorganisationen warben für das E-Learning und verschickten Informationen über das E-Learning in ihrem eigenen lokalen Netzwerk. Das E-Learning wurde in allen Be Aware-Schulungen erwähnt. Obwohl das E-Learning beworben wurde, konnte die erwartete Teilnehmerszahl nicht vollständig erreicht werden.

Die kyrillische Schrift der bulgarischen Version des E-Learnings stellte ein technisches Problem dar. Die Teilnehmenden konnten das E-Learning nicht abschließen, obwohl sie alle Fragen in den Modulen beantwortet hatten. Dieses Problem wurde jedoch gelöst.

Der Registrierungsprozess wurde für viele Teilnehmenden in allen Ländern als kompliziert empfunden, insbesondere aber für die bulgarischen Teilnehmenden. Die einzuhaltenden Passwortregeln mit mindestens 8 Zeichen, 1 Ziffer(n), 1 Kleinbuchstabe(n), 1 Großbuchstabe(n), 1 Sonderzeichen, z. B. *, - oder #, stellten eine Hemmschwelle für die Registrierung dar. Der bulgarische Projektpartner GAF begleitete die Teilnehmenden sogar individuell durch den Registrierungsprozess und unterstützte sie bei der Wahl ihres Passworts.

In einigen Fällen wurde die Bestätigungs-E-Mail in den Spam-Ordner des E-Mail-Kontos verschoben. Die Teilnehmenden überprüften den Spam-Ordner oft nicht und schlossen die E-Learning-Anmeldung nie ab. Die Einstellungen, die dies verhindern sollten, wurden mehrmals geändert, aber die Bestätigungs-E-Mails wurden in einigen Fällen immer noch vom Spam-Filter aufgehalten.

Zusätzlich zu diesen Hindernissen gaben die Teilnehmenden der Trainings- oder Onlinekurse in allen Ländern an, dass sie das E-Learning zwar absolvieren würden, sie aber weder begannen noch beendeten.

FIB in Österreich verschickte die Informationen zum E-Learning mit der Aufforderung, sich vor den Trainings zu registrieren. Dies schien ein wenig besser zu funktionieren. Diejenigen, die bereits vor dem Training mit dem E-Learning begonnen hatten, berichteten während der Schulung meist sehr positiv darüber.

FIB hat auch eine Kooperation mit einem großen internationalen Unternehmen für das E-Learning aufgebaut. Dieses Unternehmen empfahl und förderte das E-Learning Tool für seine Mitarbeiter*innen. Den Entscheidungsträger*innen war es wichtig, ihren Mitarbeiter*innen eine einfache Form der Schulung zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz anzubieten. Diese Zusammenarbeit spiegelt sich auch in der Teilnehmendenzahl des E-Learnings wider. Die nachstehende Grafik zeigt die Anzahl der Teilnehmenden nach Land und den Fortschritt des E-Learnings in %. Das E-Learning kann, wie oben erwähnt, im eigenen Tempo bearbeitet werden, und Teilnehmende, die ihren E-Learning-Kurs noch nicht abgeschlossen haben, können weiter daran arbeiten.

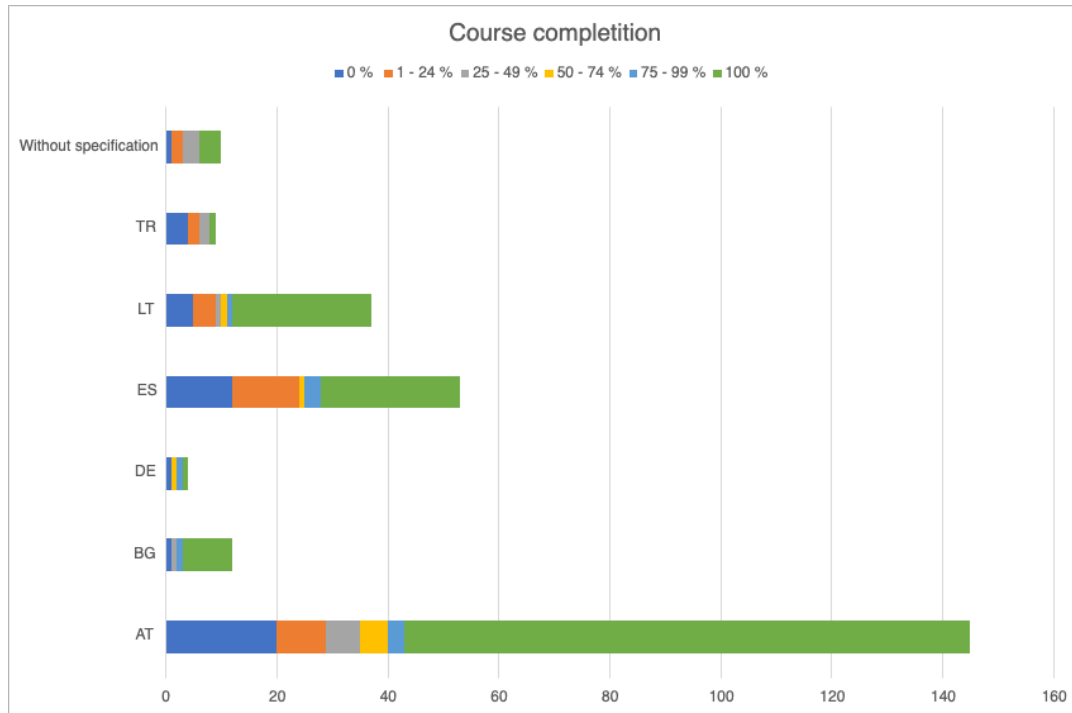


Abbildung 4 E-learning Fortschritt in den Be Aware Projekt Ländern/ August 2021

Das Feedback der Teilnehmenden, die die Schulung absolviert haben, war überwiegend sehr positiv. Alle erwähnten, dass es schön war, ein Tool zu haben, das sie einfach und in ihrem eigenen Tempo nutzen konnten. Die integrierten Quizfragen, Fallstudien und Lückentexte schienen das E-Learning unterhaltsam zu machen. Das E-Learning wird auch nach dem Ende des Projekts auf der Projektwebsite zur Verfügung stehen.

Schlussfolgerung

Bislang wurde E-Learning im Rahmen des Projekts beworben und auch in die einzelnen Kurse integriert. Die Zahl der E-Learning-Absolvent*innen war jedoch geringer als erwartet. Es scheint schwierig zu sein, Menschen zu motivieren, sich in ihrer Freizeit mit Hilfe von E-Learning über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz weiterzubilden oder das E-Learning-Tool weit genug bekannt zu machen.

Die Einführung des E-Learning Tools in Zusammenarbeit mit Organisationen und Unternehmen hat jedoch sehr gut funktioniert. Nach einem intensiven Informationsaustausch wurde das E-Learning Tool in den Ausbildungsplan eines Unternehmens in Österreich integriert. Auf diese

Weise konnten die Mitarbeiter*innen motiviert werden, sich zu registrieren und das E-Learning zu absolvieren. Das Unternehmen erkannte den Nutzen dieser Art der Weiterbildung und gab ein sehr gutes Feedback. Eine große internationale NGO zeigte ebenfalls Interesse und ist nun dabei, das E-Learning-Tool für die Schulung ihrer Mitarbeiter*innen einzusetzen. Die Einbeziehung von Organisationen und Unternehmen erfordert Zeit und eine gute Vorbereitung, damit sich eine vertrauensvolle Zusammenarbeit entwickeln kann. Es ist sicherlich hilfreich, auf bestehenden Netzwerken aufzubauen.

Um den Hürden bei der Registrierung entgegenzuwirken, sollte entweder das Registrierungsverfahren vereinfacht werden oder den Teilnehmenden Hilfe und Unterstützung angeboten werden. Im Falle einer Vereinfachung des Anmeldeverfahrens müsste auf bestimmte Sicherheitseinstellungen, wie z.B. ein kompliziertes Passwort, verzichtet werden. Einige Teilnehmende berichteten zurück, dass sie aufgrund des umständlichen Registrierungsprozesses die Motivation verloren haben, sich weiter mit dem E-Learning Tool zu beschäftigen. Wie im Fall des bulgarischen Projektpartners ist eine Live-Unterstützung erforderlich, damit die Teilnehmenden das E-Learning überhaupt abschließen können.

Dennoch kann man sagen, dass das E-Learning Tool für alle, die es absolviert haben, einen Mehrwert darstellte. Auch Organisationen und Unternehmen zeigten Interesse daran, das E-Learning Tool als leicht zugängliches Informations- und Schulungsinstrument für ihre Mitarbeiter*innen zu nutzen. Bislang haben insgesamt 270 Personen das E-Learning absolviert, und da es auch in Zukunft zur Verfügung stehen wird, war dies sicherlich erst der Anfang. Es handelt sich um ein nachhaltiges Produkt, das weiterhin Informationen liefern und das Bewusstsein für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz schärfen wird. Es kann auch als sehr gute Ergänzung zu den Trainings angesehen werden, die ortsgebunden und zeitlich begrenzt sind. Die Inhalte des E-Learnings können beliebig oft wiederholt werden und sind flexibel zu absolvieren. Es ist ein nützliches Produkt, das sich gut in die moderne digitale Kommunikation und Ausbildung einfügt, und wie das Interesse von Organisationen und Unternehmen zeigt, hat es noch viel Potenzial.

2.4. Erkenntnisse aus den Fokusgruppengesprächen

Hintergrundinformation

Sexuelle Belästigung ist ein systemisches und kulturelles Problem, das nicht auf der Basis einzelner Vorfälle wirksam angegangen werden kann. Arbeitgeber*innen, Entscheidungsträger*innen und andere relevante Gruppen müssen die Wirkungskraft von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erkennen und verstehen. Da sie eine Verantwortung haben, bestand einer der wichtigen Aspekte des Projekts darin, sie selbst einzubeziehen. Um die Bedürfnisse von Unternehmen im Umgang mit sexueller Belästigung zu ermitteln und politische Empfehlungen zu formulieren, führte das Projektkonsortium Fokusgruppengespräche mit Arbeitgeber*innen, Entscheidungsträger*innen, Interessenvertreter*innen, Beschäftigten und Arbeitnehmer*innen aus verschiedenen Organisationen und Sektoren durch. Die Fokusgruppendifkussionen fanden in jedem Partnerland statt, um die Bedürfnisse und Herausforderungen im alltäglichen Umgang mit sexueller Belästigung zu diskutieren. Darüber hinaus zielen die Fokusgruppendifkussionen darauf ab, die Verwendung der Be Aware-Projektergebnisse und der Projekttools über die Projektlaufzeit hinaus zu fördern.

Ein Fokusgruppengespräch ist im Allgemeinen eine qualitative Gruppenbefragungsmethode, die darauf abzielt, bestimmte Informationen von einer bestimmten Gruppe von Menschen in Form einer Diskussion zu erhalten (Kamberelis und Dimitriadis 2013). Diese Art von Methode ist ein nützliches Instrument, um Erkenntnisse über die Einstellungen, Erfahrungen, Erwartungen, Herausforderungen usw. der Zielgruppe zu gewinnen, und wird in der Forschung häufig eingesetzt. Eine Fokusgruppendifkussion wird in der Regel mit einer kleinen Gruppe von Personen (in der Regel 5-10 Teilnehmer*innen) organisiert, wobei die Moderation bestimmte Fragen stellt und versucht, die Meinung aller Teilnehmenden zu erfahren oder eine Diskussion zwischen den Teilnehmenden anzuregen (Kamberelis und Dimitriadis 2013).

Das Projekt Be Aware nutzte die Fokusgruppenmethode als Instrument, um von der Zielgruppe des Projekts (Arbeitgeber*innen, Entscheidungsträger*innen, Arbeitnehmer*innen, Manager*innen usw.) Informationen über ihre Erfahrungen und Herausforderungen beim Umgang mit sexueller Belästigung in ihren Organisationen zu erhalten. Ziel war es, die Bedürfnisse der Zielgruppe und ihre Vorschläge zu diesem Thema zu verstehen, um bestimmte Lücken im Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu identifizieren und relevante Instrumente, Informationen und Erfahrungen in diesem Transferhandbuch bereitzustellen. Fokusgruppengespräche waren ein nützliches Instrument in diesem Projekt, da sie es den Teilnehmenden ermöglichten, die Erfahrungen der anderen zu hören und selbst Erkenntnisse zu

gewinnen oder durch Diskussionen gemeinsame Vorschläge zu erarbeiten. Die Ergebnisse der Fokusgruppendifkussionen sind auch für künftige Projekte oder Initiativen wichtig, da sie darauf abzielen, die Bedürfnisse der Zielgruppe zu erfassen, auf die eingegangen werden sollte, um Organisationen bei der Bewältigung des Problems der sexuellen Belästigung zu unterstützen.

Das Projektkonsortium vereinbarte die Durchführung von zwei Fokusgruppen mit je 5 Teilnehmenden pro Land, so dass insgesamt 50 verschiedene Teilnehmende (10 pro Land) erreicht werden sollten. Die Projektpartner*innen befolgten die von Samsuns, der verantwortlichen Organisation für die Fokusgruppengespräche, erstellten Leitlinien für die Durchführung, welche die Empfehlungen zum Setting und zur Organisation sowie der Fragen für die Fokusgruppengesprächen enthielten (Leitlinien für die Durchführung von Fokusgruppen finden Sie in Anhang 6). Zu den allgemeinen Empfehlungen für die Vorbereitung einer Fokusgruppendifkussion gehören:

- Bereiten Sie eine Anwesenheitsliste und eine Einverständniserklärung vor, falls erforderlich;
- Bereiten Sie die Fragen für die Fokusgruppe vor (in gedruckter Form oder über ein digitales Gerät), bereiten Sie ein Notizbuch/digitales Gerät vor, um Notizen zu machen;
- Informieren Sie die Teilnehmenden über das Ziel der Fokusgruppendifkussion, den organisatorischen Rahmen, die Dauer, das Thema usw. Die Teilnehmenden sollten daran erinnert werden, andere nicht zu unterbrechen, ihre Meinung frei zu äußern, sich keine Sorgen zu machen, wenn sie ihre Meinung ändern, sie darauf aufmerksam machen, dass es in einer Diskussion keine falschen oder richtigen Antworten gibt, usw.;
- Idealerweise sollte die Diskussion von zwei Moderator*innen geleitet werden (jemand, der die Fragen stellt und die Diskussion ankurbelt und jemand, der sich die Antworten notiert). Mit dem Einverständnis der Teilnehmenden kann die Diskussion jedoch auch auf einem digitalen Gerät aufgezeichnet werden);

Die Fragen, die von den Projektpartner*innen während der Durchführung der Be Aware-Projekt-Fokusgruppengespräche verwendet wurden, umfassten folgende Themen:

- Kurze Informationen über die Organisation oder das Unternehmen und die dort angewandten Praktiken zur Verhinderung sexueller Belästigung;
- Faktoren, die zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz führen;
- Identifizierung von Risikofaktoren;
- Umgang mit Beschwerden von Mitarbeitern im Zusammenhang mit sexueller Belästigung im Unternehmen;

- Richtlinien zur Verhinderung von und zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in Organisationen (gibt es bereits Richtlinien oder nicht; wie wird sie umgesetzt usw.);
- Die größten Lücken auf rechtlicher, politischer und organisatorischer Ebene, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu beseitigen;
-

Organisation der Fokusgruppengespräche

Die Be Aware-Projektpartner*innen organisierten die Fokusgruppengespräche in Abhängigkeit des nationalen Kontextes, ihren organisatorischen Ressourcen und der Covid-19-Situation. Je nach den Umständen entschieden sich die Projektpartner*innen für die Durchführung von Fokusgruppengesprächen entweder online oder F2F (siehe Abbildung 1 unten).

	1. Fokusgruppengespräch		2. Fokusgruppengespräch	
	Anzahl der Teilnehmenden	Art der Veranstaltung	Anzahl der Teilnehmenden	Art der Veranstaltung
Spanien	2	Online	4	Face-to-face
Bulgarien	5	Face-to-face	5	Face-to-face
Österreich	4	Face-to-face	6	Face-to-face
Türkei	5	Face-to-face	5	Face-to-face
Litauen	5	Online	5	Online
Gesamtzahl der Teilnehmenden			45	

*Abbildung 5 Durchführung der Fokusgruppengespräche durch die Projektpartner*innen*

Einige Partner*innen sahen sich mit dem Problem konfrontiert, dass Teilnehmende nicht erschienen, obwohl sie vorher für die Sitzung angemeldet worden waren (wie im Fall von Spanien). Partnerorganisationen, die die Fokusgruppengespräche F2F organisierten, sorgten für Sicherheitsmaßnahmen (z. B. Sicherheitsabstand). Der Grund für die Online-Durchführung einiger Fokusgruppengespräche lag hauptsächlich in den Covid-19-Beschränkungen in den Ländern, die keine Versammlungen in geschlossenen Räumen zuließen oder Impfnachweise verlangten. Aus diesem Grund entschied man sich für ein Online-Setting, um niemanden auszuschließen (wie im Falle Litauens).

Der Einladungsprozess für die Teilnehmenden wurde von den Partnerorganisationen leicht unterschiedlich gehandhabt. So gut wie alle Einladungen erfolgten durch das Versenden von E-Mails, die Erstellung von Online-Registrierungen, die Veröffentlichung von Informationen in den sozialen Medien oder durch Anrufe:

- Die bulgarische Partnerorganisation GAF lud Personen ein, die an einer früheren Be Aware-Multiplikatorenveranstaltung teilgenommen hatten;
- FIB lud Teilnehmende ein, die an einer früheren Be Aware-Fokusgruppediskussion teilgenommen hatten;
- Magenta, die spanische Partnerorganisation, lud relevante Interessenvertreter*innen und ihre lokalen Kontakte ein;
- In der Türkei kontaktierte Samsun die Teilnehmenden über ihr lokales Netzwerk und machte eine Ankündigung bei der Arbeitsagentur und bei Unternehmen und Organisationen in der Region;
- SIF in Litauen lud relevante Interessenvertreter*innen ein und nutzte die lokalen Kontakte;
- Einige Partnerorganisationen luden auch Teilnehmende der Be Aware-Trainingskurse ein, die vor den Fokusgruppengesprächen durchgeführt wurde.

Die Partnerorganisationen wollten Teilnehmende einladen, die die Anforderungen der Zielgruppe erfüllen, wie Arbeitgeber*innen, Entscheidungsträger*innen, Mitarbeiter*innen, Manager*innen usw., die ihre Erfahrungen und Herausforderungen im Umgang mit sexueller Belästigung in ihren Organisationen teilen können. Natürlich wäre es vorteilhaft, wenn die Teilnehmenden in der Lage sind, in ihrer Organisation Maßnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung zu ergreifen, oder wenn sie über Erfahrungen oder Meinungen zu diesem Thema verfügen und ihre Erkenntnisse und Vorschläge mitteilen können. Da das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in den meisten Projektpartnerländern sehr neu ist, war es schwierig, Teilnehmende zu finden, die bereits Erfahrungen in diesem Bereich gesammelt haben. An den Fokusgruppengesprächen partizipierten dennoch Teilnehmende mit unterschiedlichem Hintergrund, die uns verschiedene Perspektiven auf das Thema näher brachten und dadurch genügend Informationen gesammelt werden konnten.

Hintergrundinformation der Teilnehmenden

Spanien, Magenta Consultoria Projects S.L.U

Alle Teilnehmenden der Fokusgruppengespräche in Spanien waren weiblich. Darunter waren eine Sozialarbeiterin, die an der offiziellen Schule für Sozialarbeit in Spanien beschäftigt ist; eine Sozialarbeiterin, die in einer Vereinigung arbeitet, die sich mit Opfern sexueller Belästigung sowohl im privaten als auch im beruflichen Bereich befasst; eine Mitarbeiterin einer Vereinigung, die Gemeinschaftsprojekte entwickelt; eine Mitarbeiterin im Gastgewerbe und zwei Freiwillige einer lokalen Vereinigung. Alle Teilnehmenden waren mehr oder weniger beruflich im sozialen

Bereich tätig. Die meisten Teilnehmenden hatten keine spezifischen Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung an ihrem Arbeitsplatz, da sie hauptsächlich in einem von Frauen geführten Betrieb arbeiten, in dem solche Vorfälle noch nicht vorgekommen sind. Durch ihre Tätigkeit im sozialen Bereich, hatten sie dennoch bereits ein gewisses Verständnis für das Thema.

Bulgarien, Gender Alternative Foundation (GAF)

An den Fokusgruppengespräche nahmen Psycholog*innen, Sozialarbeiter*innen, Managern*innen Jurist*innen und Ingenieur*innen teil. Alle Teilnehmende hatten eine höhere Ausbildung. Sie berichteten über ihre früheren Erfahrungen an Arbeitsplätzen, an denen sie Zeugen von sexueller Belästigung wurden oder davon betroffen waren. Die meisten bestätigten, dass sie über mehr als 25 Jahre Erfahrung in verschiedenen Unternehmen und Institutionen verfügten und eigentlich nie offizielle Regeln gegen sexuelle Belästigung gesehen hatten.

Österreich, Frauen im Brennpunkt (FIB)

An der ersten Fokusgruppendifkussion nahmen Frauen und ein Mann mit unterschiedlichem beruflichem Hintergrund wie: Interessensvertreter*innen und Entscheidungsträger*innen der Universität, der Erwachsenenbildung oder der Gewerkschaft, teil. Die zweite Gruppe bestand aus Frauen ebenfalls mit unterschiedlichen beruflichen Hintergründen wie Erwachsenenbildung, Angestellte im öffentlichen Dienst, Frauenverband und Kinderbetreuung. Alle Frauen befanden sich in unterschiedlichen Positionen, z. B. als Entscheidungsträgerinnen, Angestellte und Interessenvertreterinnen.

Türkei, Samsun, Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü

Die Türkei richtete ihre Aufmerksamkeit auf die Bildung einer Gruppe, die aus Vertreter*innen des öffentlichen und des privaten Sektors bestand. Zu den Teilnehmenden gehörten sechs Angestellte und vier Arbeitgeber*innen sowie Entscheidungsträger*innen. Die sechs Angestellte kamen aus dem Dienstleistungs-, Sicherheits-, Textil- und Bildungssektor, die Arbeitgeber*innen aus dem Gesundheitssektor, dem Finanzsektor, der technischen Beratung, dem Transportwesen und dem Bildungsbereich. Die meisten der Teilnehmenden gaben an, dass sie über langjährige Erfahrung in ihren Positionen verfügen und nur zwei von ihnen haben ihre Karriere gerade erst begonnen.

Litauen, Social Innovation Fund (SIF)

Die erste Fokusgruppe bestand aus drei Frauen und zwei Männern - der Leiterin einer Organisation, einem Ausbilder/Lehrer und drei Sozialarbeiter*innen. Die zweite Fokusgruppe bestand aus vier Frauen und einem Mann - der Leiterin und einer Managerin in einer Organisation,

einem Rechtsanwalt und zwei Sozialarbeiter*innen. Die Teilnehmenden vertraten verschiedene Organisationen (einige NGOs, Unternehmen, Hochschulen und Sozialdienste). Allerdings verfügten nur wenige über praktische oder reale Erfahrungen mit dem Thema und nur die Hochschuleinrichtung verfügt über eine konkrete Richtlinie zur sexuellen Belästigung und einen Aktionsplan für den Fall einer Beschwerde. Die anderen Organisationen hatten keine Erfahrung im Umgang mit Beschwerden über sexuelle Belästigung, aber es wurde erwähnt, dass einige Organisationen Schulungen zu Themen der Geschlechtergleichstellung anboten. Einige der Sozialarbeiter*innen hatten persönliche Erfahrungen mit sexueller Belästigung (sie hatten sie selbst erlebt), aber ihre Organisationen verfügten nicht über spezifische Strategien oder Beschwerdemechanismen, die zu befolgen waren.

Erkenntnisse

Ergebnisse der nationalen Fokusgruppengespräche

Spanien, Magenta Consultoria Projects S.L.U

Die Teilnehmenden sind der Meinung, dass die Hauptfaktoren, die zu Fällen von sexueller Belästigung führen, Ungleichheiten unter den Beschäftigten, Machtverhältnisse, das Fehlen von Konsequenzen für diese Verhaltensweisen, das Fehlen eines klaren Protokolls darüber, wie Organisationen solche Situationen verhindern können, patriarchale Strukturen und ein Mangel an Transparenz und Kommunikation unter den Beschäftigten sind. Weiteres wurde erwähnt, dass Vorfälle in Unternehmen mit gemischter Belegschaft (sowohl Männer als auch Frauen) häufiger auftreten als in Organisationen, in denen nur ein Geschlecht arbeitet. Es scheint jedoch als würde es nicht nur Vorfälle geben, wenn Männer beteiligt sind.

Die Organisationen der Teilnehmenden verfügen über kein Beschwerdesystem, aber versichern, dass die Organisation in einem Fall von sexueller Belästigung ein entsprechendes Prozedere sofort und angemessen einleiten würde. Hinsichtlich der Maßnahmen, die sie ergreifen würden, um sexuelle Belästigung zu stoppen oder zu verhindern, wurde vorgeschlagen, dass es effektiv wäre, ein Instrument einzuführen, das anonyme Beschwerden in der Organisation ermöglicht (z. B. könnte eine geschulte Person diese entgegennehmen und untersuchen); das Wissen unter den Mitarbeiter*innen verbreiten und das Bewusstsein für das Thema schärfen; diese Art von Maßnahmen könnte auch in den allgemeinen Plänen der Arbeitsrisiken implementiert werden, um so das Bewusstsein für ein so wichtiges Thema zu erhöhen.

Auf die Frage nach der Problematik in politischer, rechtlicher und organisatorischer Hinsicht meinen die Teilnehmenden, dass die Konsequenzen nicht ausreichen und das Thema nicht mit

der nötigen Ernsthaftigkeit angegangen wird. Dies führt dazu, dass die Auswirkungen auf eine Person und auf die Beschäftigten im Allgemeinen unterschätzt werden. Die Teilnehmenden stellen fest, dass Unternehmen immer noch sehr stark auf gesellschaftliche Normen und patriarchale Strukturen fixiert sind und damit Machtverhältnisse und Stereotypen reproduzieren, die zu solchen Verhaltensweisen führen. Sie räumen auch ein, dass zur Vermeidung dieser Verhaltensweisen sehr viel Geld erforderlich ist, da die Schulung des Personals und die Durchführung verschiedener Maßnahmen unerlässlich sind und die wirtschaftlichen Ressourcen nicht immer zur Verfügung stehen. Eine Teilnehmerin meinte auch, dass Organisationen manchmal nicht bereit sind, Anstrengungen zu unternehmen und Arbeitszeit für die Schulung ihrer Angestellten zu verwenden, weil sie diese als kontraproduktiv ansehen.

Alle Teilnehmenden sind sich einig, dass soziale Konstruktionen wie Geschlechterrollen und Stereotypen einen großen Einfluss auf das Entstehen dieser Situationen haben. Im Allgemeinen sind sich alle Fokusgruppenteilnehmenden einig, dass die Umsetzung der Geschlechterperspektive bei den in den Unternehmen angewandten Maßnahmen von entscheidender Bedeutung ist, um das mit Projekten wie diesem verfolgte Ziel - die Beseitigung von sexueller Belästigung - zu erreichen. Alle sind sich darüber im Klaren, dass die Tatsache, dass es keine Maßnahmen gibt oder sie zumindest nicht bekannt sind, ein großes Problem darstellt, und dadurch das Problem der sexuellen Belästigung weniger sichtbar ist, als es sein sollte. Projekte wie Be Aware sind in diesem Fall sehr wichtig.

Bulgarien, Gender Alternative Foundation (GAF)

Hinsichtlich der Faktoren, die zu sexueller Belästigung führen, wurden die Unterschiede zwischen den Geschlechtern, der soziale Status, das Verhältnis von Macht und Unterordnung, die Ankunft in einer neuen, größeren Siedlung oder in einem größeren Unternehmen hervorgehoben. Einige Teilnehmenden waren der Ansicht, dass die Anzahl der Männer und Frauen an einem Arbeitsplatz für das Vorhandensein oder Nichtvorhandensein von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz von Bedeutung ist. Andere vertraten die Ansicht, dass das Aussehen, das Alter, der Geburtsort und die Ausbildung von Frauen zu den wichtigsten Ursachen für sexuelle Belästigung gehören. Die Risikofaktoren werden durch die Art der sexuellen Belästigung bestimmt. Handelt es sich um eine verbale Belästigung, so sind die Risikofaktoren nach Ansicht der Teilnehmenden: sozialer Status, Kleidung, Dialekt, Ehrgeiz oder mangelnder Ehrgeiz der betroffenen Person.

In ihren Einrichtungen gibt es ungeachtet der Be Aware Schulungen und Kampagnen zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz immer noch keine Beschwerdesysteme für sexuelle Belästigung. Alle waren sich einig, dass die Betroffenen in Wirklichkeit nur schweigen, es

vertuschen und ihren Arbeitsplatz verlassen würden, ohne sich zu beschweren, weil es niemanden gibt, bei dem sie sich beschweren könnten.

Um dieses Problem zu lösen, sollte es wirklich interne Regeln und ein separates Beschwerdeverfahren geben, so die Teilnehmenden. Sie schlugen vor, dass es eine höhere Ebene von Spezialisten für die Verfahren geben könnte (wahrscheinlich diejenigen, die unseren Be Aware- Kurs absolviert haben), die die Beschwerden annehmen und professionelle und heikle Untersuchungen über das Vorhandensein oder Nichtvorhandensein von Belästigung durchführen würden.

Was die größten Lücken in der Gesetzgebung betrifft, so wurde das Nichtvorhandensein einer einzigen Zeile in den bulgarischen Gesetzen, die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz betrifft, hervorgehoben. Das Thema wird in der Regel über das Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung oder das Strafgesetzbuch, in dem die Straftaten beschrieben sind, ausgelegt. Wie aber ist das "Haareziehen" eines jungen Arbeitnehmers eines lokalen Unternehmens zu qualifizieren, das als Beispiel in unsere Schulung aufgenommen wurde - es ist kein Verbrechen und keine Form der Diskriminierung, aber es ist sicherlich ein treffendes Beispiel für sexuelle Belästigung. Am Ende gaben die Teilnehmenden zu, dass sie dank unseres Projekts zum ersten Mal sexuelle Belästigung in der alltäglichen Kommunikation und in "Witzen" erkannt haben, die ein fester Bestandteil der Arbeitsatmosphäre in Bulgarien sind. Die Teilnehmenden sehen die größten Lücken in der öffentlichen Einstellung. Diese gesellschaftliche Einstellung wirkt sich immer noch auf Themen wie die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt und in der Wirtschaft aus, und es mangelt an der Bereitschaft der politischen Parteien und des Parlaments, Gesetze zum Schutz der Frauenrechte zu erlassen.

Österreich, Frauen im Brennpunkt (FIB)

In fast allen Organisationen, die in den Fokusgruppen vertreten waren, gibt es irgendeine Form von Richtlinien zur Verhinderung von sexueller Belästigung und Diskriminierung. Die meisten größeren Organisationen verfügen über eine Richtlinie, die auf ihrer Homepage veröffentlicht oder im Intranet verfügbar ist und auch in der Informationsmappe für die Einschulung von neuem Personal enthalten ist. Dennoch hat dieses Thema keine hohe Priorität. Es wird nicht darüber gesprochen, und es herrscht eine große Unsicherheit in dieser Frage.

Die Diskussion zeigte, dass die Betroffenen in vielen Fällen nicht wissen, was sexuelle Belästigung ist und/oder sich nicht trauen, etwas zu sagen, weil sie Nachteile für sich befürchten. Die Fokusgruppenteilnehmenden identifizierten Ungleichgewichte in Ausbildung, Wissen oder Position sowie eine schlechte Kommunikationsstruktur und -kultur als Faktoren, die sexuelle

Belästigung am Arbeitsplatz begünstigen. Sie stellten fest, dass eine starke Hierarchie und eine patriarchale Einstellung sexuelle Belästigung begünstigen. Eine starke wettbewerbsorientierte Arbeitskultur und eine ungünstige Gruppenzusammensetzung werden als Risikofaktoren angesehen. Als weitere Risikofaktoren für sexuelle Belästigung wurden genannt: keine klare Aussage der Führung; Kultur des Schweigens; Mangel an Informationen; Machtstrukturen; keine Vielfalt in der Belegschaft; fehlende Konsequenzen usw.

Ein professioneller Umgang mit Beschwerden setzt ein klares Bekenntnis des Managements voraus. In großen Organisationen gibt es meist einen klaren Weg, mit formellen Beschwerden umzugehen. Manchmal schrecken die Betroffenen jedoch vor einem formellen Verfahren zurück und wünschen sich eine schnelle und subtile Lösung. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren der Meinung, dass es in vielen, vor allem kleineren Unternehmen weder (offizielle) Anlaufstellen für Betroffene noch eine Strategie für den Umgang mit Beschwerden über sexuelle Belästigung gibt. Generell wäre es hilfreich, niedrighschwellige Dienste oder vielleicht eine niederschwellige Beratung anzubieten, damit Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen leicht an Informationen und Unterstützung gelangen können. Ein anonymer Dienst wurde als eine gute Möglichkeit angesehen, Menschen zu unterstützen, wenn sie unsicher sind und Informationen und Rat suchen.

In Österreich scheint der gesetzliche Rahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sehr gut zu sein, die Herausforderung besteht jedoch in der Umsetzung und Bewusstseinsbildung für das Thema. Es wird einige Zeit dauern, die patriarchale Kultur zu ändern, die seit langem praktiziert wird, und es werden starke Vorbilder benötigt. Die Teilnehmenden der Fokusgruppengespräche betonten, dass es sich um ein gesellschaftliches Problem handelt, das auf breiter Ebene angegangen werden muss.

Neben allgemeinen Sensibilisierungsmaßnahmen ist auch die Unterstützung der Betroffenen wichtig. Entscheidungsträger*innen, Interessenvertreter*innen und Manager*innen sollten Schulungen zur Prävention und zum Umgang mit sexueller Belästigung erhalten. Gender- und Diversity-Module sollten fester Bestandteil der Managementausbildung werden. Um Führungskräfte, Manager*innen, Entscheidungsträger*innen und Interessenvertreter*innen in ihrer Position zu unterstützen, wären öffentliche Anlaufstellen und Beratungsdienste erforderlich.

Türkei, Samsun, Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü

Nicht alle Teilnehmenden kannten den Ansatz ihrer Organisation zur Verhinderung sexueller Belästigung. Sie gaben an, dass am Arbeitsplatz regelmäßig Schulungen zur Verhinderung sexueller Belästigung durchgeführt werden sollten. Darüber hinaus gaben viele der Beteiligten an,

dass visuelle Hilfsmittel wie Flyer und Plakate als Mittel zur Information zu diesem Thema genutzt werden können.

Die Teilnehmenden schlugen vor, dass ein aktiver Aktionsplan und eine aktive Politik zum Umgang mit sexueller Belästigung erforderlich sind, welche von der Personalabteilung und dem/der Mentor*in, falls es eine/einen solche/n gibt, ernst genommen werden sollten. Einige Teilnehmenden schlugen vor, dass alle Arbeitsgeber*innen eine vertrauensvolle Politik entwickeln sollten, um eine formelle Meldung angemessen zu behandeln. Diese Politik sollte eine Reihe von Ansätzen wie regelmäßige Schulungen, Erfahrungen und Wissen von Organisationen, die bereits Präventionsmaßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz umgesetzt haben, bieten.

Die Teilnehmenden merkten an, dass die Richtlinie die Veröffentlichung von Strafen/Sanktionen für Vorfälle, die Minimierung von Informationslücken und die Klärung von Fehlverhalten und etwaigen Schwachstellen beinhalten sollte. Sie erklärten, dass sich alle Mitarbeiter*innen an die Richtlinie halten müssen, um ein gutes und effektives Arbeitsumfeld mit Würde und Respekt für jedes Mitglied am Arbeitsplatz unabhängig von seiner Position zu erhalten. Derartige Verhaltensweisen wie Rache oder Vergeltungsmaßnahmen sollten in der Richtlinie oder im Aktionsplan des Arbeitsplatzes weder toleriert noch akzeptiert werden.

Litauen, Social Innovation Fund (SIF)

Nur die Hochschuleinrichtung, die in den Fokusgruppengesprächen vertreten war, verfügte über eine Richtlinie zu sexueller Belästigung und ein Beschwerdesystem (derzeit wird an der Universität ein anonymes Meldesystem eingerichtet), da dies nun für Universitäten und andere Schulen in Litauen Pflicht ist. Andere Organisationen haben keine derartigen aktiven Maßnahmen ergriffen, meist weil sie keine Beschwerden oder Vorfälle von sexueller Belästigung in ihren Organisationen erlebt haben, aber sie versuchen, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern oder sie arbeiten direkt mit diesen Themen, wie z. B. NGOs, die Schulungen zur Gleichstellung der Geschlechter organisieren.

Alle Teilnehmenden waren sich über die Hauptfaktoren einig, die zu sexueller Belästigung führen können: die mangelnde Sensibilität der Leitungsebene der Organisation oder des Arbeitgebers für dieses Thema; ein von Männern dominierter Arbeitsplatz kann in einigen Fällen zu sexueller Belästigung führen; das Fehlen von Strategien zur Bekämpfung sexueller Belästigung, von Beschwerdesystemen und Disziplinarmaßnahmen für Täter*innen; die Vorstellung und der Glaube, dass sexuelle Belästigung nur ein Scherz oder nichts Ernstes ist; Organisationskultur, in der ein patriarchales Klima herrscht und es in Ordnung ist, sich über Frauen lustig zu machen, oder in der die Gleichstellung der Geschlechter abgelehnt wird; im Allgemeinen können Orte, an

denen Menschen mit geringerer Bildung arbeiten, zu sexueller Belästigung führen, wie z. B. Fabriken, Autodienste und andere unqualifizierte Positionen; Hierarchie und der Gehorsam einiger Mitarbeitenden gegenüber der Autorität können ebenfalls zu sexueller Belästigung führen, da es für die Machtinhaber*innen einfacher ist, mit der sexuellen Belästigung niedrigerer Mitarbeiter*innen zu beginnen. Die Teilnehmenden erwähnten, dass sie sich bei der Ermittlung von Risikofaktoren auf geschlechtsspezifische Aspekte konzentrieren und darüber nachdenken, ob eine Organisation in dieser Hinsicht männerlastig oder diversifiziert ist. Sie denken auch über den Aspekt der Hierarchie nach, da es in der Regel eine Person in einer höheren Position ist, die eine Person in einer niedrigeren Position belästigt.

Die Beteiligten wiesen darauf hin, dass das Rechtssystem zwar theoretisch die sexuelle Belästigung und die Bedeutung ihrer Verhinderung definiert, in der Praxis aber immer noch nicht genug getan wird. Nicht alle Organisationen sind verpflichtet, Richtlinien für sexuelle Belästigung oder Beschwerdeverfahren zu haben, und das Rechtssystem versäumt es manchmal, den Betroffenen zu glauben und für sie ein angemessenes Recht zu suchen. Diese Maßnahmen sind eher empfehlenswert und nicht verpflichtend, so dass die Teilnehmenden das Gefühl haben, dass das Rechtssystem alles andere ernster nehmen könnte. Es ist auch wichtig, dass die Organisationen verstehen, wie wichtig dieses Thema ist und dass aktive Maßnahmen erforderlich sind, um sexuelle Belästigung zu verhindern oder zu stoppen, während die meisten Organisationen derzeit nicht viel über diese Maßnahmen wissen oder diesem Thema nicht viel Aufmerksamkeit schenken.

Vergleich der Fokusgruppengespräche

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die in den verschiedenen Ländern durchgeführten Fokusgruppengesprächen zwar einige einzigartige Informationen zutage förderten, gleichzeitig aber die meisten Ergebnisse nicht im Widerspruch zueinander standen und auf ein gemeinsames Ergebnis schließen lassen.

Viele Faktoren, die zu sexueller Belästigung führen, und die Risikofaktoren waren in den Fokusgruppengesprächen ähnlich, darunter:

- Ungleichheiten unter den Mitarbeitenden sowie Macht- und Unterordnungsverhältnisse;
- Fehlen von Konsequenzen für den Belästigenden;
- Fehlen eines klaren Protokolls, wie Organisationen solche Situationen verhindern können;
- Patriarchale Strukturen und Haltungen;
- Mangel an Transparenz und Kommunikation zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen;

- Eine starke wettbewerbsorientierte Arbeitskultur und ungünstige Gruppenzusammensetzungen;
- Keine klare Aussage der Führung;
- Kultur des Schweigens;
- Mangel an Informationen;
- Fehlende Sensibilität der Leitung der Organisation oder des Arbeitgebers, der Arbeitgeberin in dieser Frage;
- Nichtvorhandensein von Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Beschwerdesystemen;
- Die Vorstellung und der Glaube, dass sexuelle Belästigung nur ein Scherz oder nichts Ernstes ist;

Die Fokusgruppengespräche ergaben, dass eine größere Anzahl der Teilnehmenden und der von ihnen vertretenen Organisationen keine Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und keine klaren Beschwerdemechanismen haben, da nur wenige Maßnahmen umgesetzt haben (außer im Falle Österreichs, wo die meisten Organisationen irgendeine Art von Richtlinie hatten). Einige Teilnehmende gaben an, dass ihre Organisationen Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung nicht umgesetzt haben, weil sie entweder in einem frauenorientierten Unternehmen arbeiten und dieses Thema noch nicht relevant erschien oder weil es in ihrem Unternehmen noch keine Vorfälle und Beschwerden wegen sexueller Belästigung gegeben hat. Alle Beteiligten sind sich jedoch einig, dass Präventivmaßnahmen wichtig sind und dass dem Problem in ihren Ländern noch nicht genügend Aufmerksamkeit geschenkt wird. Die Teilnehmenden machten verschiedene Vorschläge, wie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz effektiver bekämpft werden kann und was dabei zu beachten ist:

- Mitarbeiter*innen sowie Entscheidungsträger*innen, Interessenvertreter*innen und Manager*innen sollten Schulungen zur Prävention und zum Umgang mit sexueller Belästigung erhalten. Gender- und Diversity-Module sollten fester Bestandteil von Managementschulungen werden;
- Es sollte interne Regeln und ein Beschwerdeverfahren für den Fall von sexueller Belästigung geben. Es sollte eine höhere Ebene von Spezialisten für die Verfahren geben (wahrscheinlich diejenigen, die unseren Be Aware-Mentoring-Kurs absolviert haben), die die Beschwerden entgegennehmen und professionelle und heikle Untersuchungen über das Vorhandensein oder Nichtvorhandensein von Belästigung durchführen würden;

- Das anonyme Meldesystem in einer Organisation gilt als gutes Instrument für den Umgang mit sexueller Belästigung;
- Es ist wichtig, sich vor Augen zu halten, dass den Unternehmen manchmal keine wirtschaftlichen Ressourcen zur Verfügung stehen, um Präventivmaßnahmen durchzuführen, Schulungen oder Sensibilisierungskampagnen zu organisieren, was die Unternehmen davon abhält, sich mit dem Thema zu befassen;
- Es wäre hilfreich, niedrighschwellige Dienste oder vielleicht eine Anlaufstelle für Organisationen anzubieten, damit Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen leicht Zugang zu Informationen und Unterstützung haben. Um Führungskräfte, Manager*innen, Entscheidungsträger*innen und Interessenvertreter*innen in ihrer Position zu unterstützen, wären öffentliche Kontakt- und Beratungsdienste erforderlich;
- Betroffene sollten ebenfalls unterstützt werden, und es muss psychologische/emotionale Hilfe angeboten werden;
- Einige Teilnehmenden schlugen vor, dass alle Arbeitsgeber*innen eine vertrauensvolle Politik entwickeln sollten, um eine formelle Meldung angemessen zu behandeln, und diese Politik sollte eine Reihe von Ansätzen bieten, wie z. B. regelmäßige Schulungen, Erfahrung und Wissen von Organisationen, die bereits Präventionsmaßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durchgeführt haben.

Die verschiedenen Fokusgruppen kamen auch immer wieder zu der Erkenntnis, dass sich gesellschaftliche Einstellungen, Machtstrukturen und geschlechtsspezifische Fragen auf die Häufigkeit sexueller Belästigung auswirken. Im Allgemeinen war man sich einig, dass patriarchale Strukturen, geschlechtsspezifische Ungleichheiten oder Stereotypen in den meisten Ländern und einigen Unternehmen noch immer vorherrschen. Daher ist es sehr schwierig, schnelle und sichtbare Veränderungen herbeizuführen, da sich die kulturellen und gesellschaftlichen Aspekte nur sehr langsam ändern. Dieses Problem muss umfassend und kontinuierlich angegangen werden, um signifikante und notwendige Veränderungen zu erreichen.

Schlussfolgerung

Die Be Aware-Projektpartnerschaft erhielt viele wertvolle Informationen von den Teilnehmenden der Fokusgruppengespräche, die ihre Erfahrungen, Erkenntnisse und Vorschläge zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz teilten. Die Ergebnisse der verschiedenen Fokusgruppengespräche unterschieden sich nicht wesentlich voneinander, so dass wir in der Lage sind, einige gemeinsame vorherrschende Probleme zu diesem Thema zu erkennen und

mögliche Empfehlungen für deren Bewältigung zu geben. Innerhalb der Projektpartnerschaft ist man der Meinung, dass wir durch die Durchführung der Fokusgruppengespräche alle benötigten relevanten Informationen erhalten haben und dass die Methode der Fokusgruppendifkussionen selbst uns nützliche Einblicke und Ideen von den Beteiligten geliefert hat. Das Gruppensetting ermöglichte es den Teilnehmenden, ihre Erfahrungen miteinander zu teilen und nicht nur Informationen zu liefern, sondern auch welche zu erhalten. Natürlich können auch andere Methoden wie Interviews oder Umfragen hilfreich und ausreichend sein, aber in diesem Fall ermöglichten es uns die Fokusgruppengespräche, einige der Teilnehmenden auf einmal zu versammeln und ein Gespräch zu führen, das es erlaubt, Folgefragen zu stellen, Klarstellungen vorzunehmen und bei Bedarf bestimmte Themen zu vertiefen, was bei einer schriftlichen Umfrage nicht grundsätzlich möglich ist.



3. GOOD PRACTICES

Trotz aller Herausforderungen, die während der Umsetzung des Be Aware-Projekts auftraten, führte es uns zu einem erfolgreichen Ende. Es haben bestimmte Vorgehensweisen und Methoden dazu beigetragen die Projektziele zu erreichen sowie Hindernisse zu überwinden bzw. zu vermeiden. Daher haben wir einige von ihnen gesammelt, um unsere Erfahrungen und Maßnahmen zu teilen, die auf dem Weg hilfreich waren und für Leser*innen auf dem eigenen beruflichen Weg nützlich sein könnten.

Einige Projektpartner*innen haben mit den Treffen und der Kontaktaufnahme mit der Zielgruppe des Projekts bereits weit vor der Durchführung der Be Aware Trainings oder der Fokusgruppen begonnen (in Österreich beispielsweise bereits ein Jahr vor den geplanten Trainings, um Teilnehmende bereits im Vorfeld darüber zu informieren und zu motivieren)

- Um die Organisationen, mit denen die Projektpartner*innen zusammenarbeiten wollten, einzubeziehen, wurden Treffen mit den betreffenden Organisationen oder ihren Vertretungen (Geschäftsführer*innen, Personalleitung, Entscheidungsträger*innen) vereinbart, bei denen das gesamte Projekt, seine Ziele und Ergebnisse vorgestellt wurde. Diese Präsentation umfasste auch den Schulungskurs, der im Rahmen des Be Aware-Projekts angeboten wurde, mit den verfügbaren Möglichkeiten (online und Präsenz) sowie Informationen über die Erwartungen und Ergebnisse, die nach der Teilnahme an diesem Kurs erreicht werden konnten. In diesem Fall war es möglich, die Schulung im Vorfeld zu besprechen und einen Überblick zu geben sowie über Anliegen, Probleme, Bedürfnisse, Struktur, Dauer, Veranstaltungsort und Themen, die für bestimmte Organisationen am wichtigsten sind, zu sprechen. Dies ermöglichte auch eine Erstellung eines maßgeschneiderten Schulungsdesigns für ein konkretes Unternehmen. Durch diese Vorbereitungsarbeit erkannten die Unternehmen den Nutzen einer solchen Schulung für ihre Mitarbeiter*innen und schufen den notwendigen Rahmen, der für Teilnehmende geeignet war.
- Dadurch wurde ein Gefühl des Vertrauens bei den Organisationen erzeugt, die den Wert der angebotenen Schulungen erkannten. Es ermutigte auch weitere Arbeitgeber*innen, sich anzumelden, da die Information über die vermittelnde Person (manchmal die Geschäftsführung des Unternehmens, manchmal die Leitung der Personalabteilung) mit weiteren Personen geteilt wurde.

- Diese Gelegenheit wurde auch genutzt, um Informationen über die E-Learning-Plattform weiterzugeben und zu verbreiten, die die Bedürfnisse derjenigen abdeckt, die nicht an den Schulungen teilnehmen konnten.

Weiters wurden gute Erfahrungswerte mit Methoden im Training gemacht, die das Engagement, die aktive Beteiligung und die Freude am Lernen verstärkten. Einige Schulungen wurden online abgehalten und aufgrund des Zeitmangels war es herausfordernd das Interesse und die Aktivität der Teilnehmenden aufrecht zu halten. Deshalb:

- Jedes Training wurde unter Berücksichtigung des Inhalts und der Ziele von Be Aware gestaltet, da Teilnehmende ohne klare Lernziele und eine gezielte Schulung schnell das Interesse verlieren.
- Um das Engagement, die Produktivität und die Effizienz der Schulungen zu verbessern, wurde das Online-Tool "Mentimeter" genutzt. Dadurch wurden mit Fragen, Umfragen, Quiz, Folien, Bilder, Gifs und vieles mehr erstellt, um unterhaltsame und ansprechende Präsentationen zur Verfügung zu stellen.
- Darüber hinaus verwendeten diejenigen, die die Be Aware-Schulungen online durchführten, "Breakout"-Räume auf "Zoom", um Teilnehmenden in Kleingruppen aufzuteilen und ihnen die Möglichkeit zu geben, zu diskutieren, Erfahrungen auszutauschen und über die Fragen zu sprechen, die von den Moderator*innen gestellt wurden.

Darüber hinaus konnten im Rahmen der Be Aware-Schulung Personalverantwortliche, Entscheidungsträger*innen, Arbeitgeber*innen oder Mitarbeitende geschult werden, die als Beratende für Prävention von sexueller Belästigung fungieren und für alle Maßnahmen (wie regelmäßige Schulungen zur Prävention von sexueller Belästigung oder die Reaktion auf/Untersuchung von Beschwerden über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz) verantwortlich sein könnten. Die Projektpartner*innen von Be Aware haben ein Schulungsangebot zum Thema sexuelle Belästigung, das interessierte Unternehmen übernehmen und an ihrem eigenen Arbeitsplatz umsetzen können. Da jede Organisation einen anderen organisatorischen Hintergrund hat, wie z. B. die Branche der Organisation/des Unternehmens, die Institution, die Größe der Organisation usw., kann jede Organisation Adaptionen des Be Aware-Trainingsdesigns vornehmen und somit auf die eigenen Bedürfnisse und Anforderungen anpassen.

4. EMPFEHLUNGEN

Die Be Aware-Projektaktivitäten, die über einen Zeitraum von drei Jahren durchgeführt wurden, brachten gehen mit wertvollen Erkenntnissen und Erfahrungen einher. Die Entwicklung der Be Aware Produkte (Intellectual Outputs), die Durchführung von Fokusgruppengesprächen und Schulungen, Verbreitungsaktivitäten haben ein gewisses Spektrum an Ideen hervorgebracht, die für den Umgang mit oder die Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wichtig sind. Dieses Thema ist in vielen Ländern noch recht neu und daher möchten wir Empfehlungen zur Auseinandersetzung mit sexueller Belästigung, zur Sensibilisierung und zur weiteren Umsetzung der Be Aware-Projektmethodik, die wir durch unsere praktischen Erfahrungen und durch die verschiedene Projektaktivitäten gewonnen haben.

Empfehlungen für die Durchführung von Be Aware-Schulungen

Während des Umsetzungsprozesses der Be Aware-Schulungen sammelte die Projektpartner*innen Erfahrungen und Teilnehmende gaben Feedback und Vorschläge für eine erfolgreiche Umsetzung in Zukunft:

- Obwohl die Schulungen sowohl online als auch in Präsenz durchgeführt werden können, ist es ratsam, die Präsenzvariante zu wählen, da sie effektivere Diskussionen und ein größeres Engagement der Teilnehmenden ermöglicht. Dadurch müssen Präsenzübungen nicht so stark verändert werden, wie es in einem Online-Setting erforderlich wäre. Online-Schulungen sind jedoch eine gute Option, wenn die Teilnehmendenzahl begrenzt ist, da auf diese Weise auch Personen erreicht werden können, die nicht in der Lage sind, am Schulungsort zu erscheinen. Wenn Trainings online durchgeführt werden, wird vorgeschlagen, mehr digitale Werkzeuge zu verwenden, um die Interaktivität der Schulung zu erhöhen, wie z. B. "Jamboard", "Mentimeter" und andere.
- Es wäre vorteilhaft, den Inhalt über einen längeren Zeitraum zu verteilen, als das Training in Ganztagschulungen zu absolvieren (vor allem wenn es online durchgeführt wird).
- Kleinere Gruppen (5-10 Personen) ermöglichen einen guten Austausch und eine konstruktive Zusammenarbeit in Subgruppen.
- Es wird empfohlen, zu Beginn der Schulung eine so genannte "Eisbrecher-Übung" durchzuführen, um ein Gefühl der Zugehörigkeit zur Gruppe zu schaffen, die Teilnehmenden zur Partizipation zu ermutigen und Synergien zwischen ihnen zu

erzeugen. Dies würde die Zusammenarbeit bei den Aktivitäten fördern und das zukünftige Engagement bei den Schulungsaktivitäten verbessern.

- Bevor die Teilnehmenden die Übungen aktiv durchführen können, ist ein gewisser theoretischer Hintergrund erforderlich. Dieser theoretische Hintergrund kann gut durch Präsentationen vermittelt werden und findet sich in den intellektuellen Ergebnissen von Be Aware (IO3 und IO4).
- Für den Inhalt wäre es wichtig, dem Thema eine positive Zielsetzung zu geben. Weg von der Idee, sexuelle Belästigung zu bekämpfen, hin zu der Idee, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich jede*r wohl fühlt. Es wird auch empfohlen, einige reale Situationen sexueller Belästigung und deren Analyse in die Schulung aufzunehmen, vorzugsweise aus dem nationalen Kontext.
- Die Durchführung der Trainings in Zusammenarbeit mit Unternehmen und Organisationen hat sich als sehr gut erwiesen. Arbeitgeber*innen haben die Möglichkeit den Schulungsinhalt an ihre Bedürfnisse anpassen zu können, indem sie aus dem vielseitigen Be Aware-Seminar-Design und den angebotenen Methoden wählen können. Wenn die Schulung in Zusammenarbeit mit einem Unternehmen organisiert wird, können Mitarbeiter*innen während ihrer Arbeitszeit an der Schulung teilnehmen. Bei Online-Schulungen wäre zu klären, ob Arbeitnehmer*innen von zu Hause aus an der Fortbildung partizipieren können, um einen geschützten Raum für Teilnehmende zu schaffen.
- Grundsätzlich wäre es wichtig, die Fortbildung in verschiedenen Formen für unterschiedliche Ebenen anzubieten - von Manager*innen und Entscheidungsträger*innen bis hin zu Mitarbeiter*innen. Es wurde auch erkannt, dass ein einmaliges Training nicht ausreicht und dass ein kontinuierliches Angebot erforderlich ist. Um eine solche Schulung anbieten zu können, müssen politische Entscheidungsträger*innen für das Thema sensibilisiert werden und im Idealfall an einem solchem Training selbst teilnehmen. In diesem Zusammenhang müssen politische Entscheidungsträger*innen über die Lücken in der Prävention von sexueller Belästigung und den Beitrag von Schulungen für Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen zur Verringerung der sexuellen Belästigung informiert werden.

Allgemeine Empfehlungen zur Verhinderung oder zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

1. Schaffung eines Umfelds, das Vielfalt, Integration und Respekt fördert

- Am Arbeitsplatz sollten spürbare Schritte unternommen werden, um bei Einstellungen und Beförderungen mehr Gleichheit zwischen den Geschlechtern und ethnischen Gruppen zu erreichen und so die Gleichstellung auf allen Ebenen zu verbessern.
- Entscheidungsträger*innen am Arbeitsplatz sollten Maßnahmen ergreifen, um eine bessere Zusammenarbeit, ein respektvolles Arbeitsverhalten und Professionalität am Arbeitsplatz zu fördern, und das Personal bei Einstellungen und Beförderungen nach ua. auch diesen Kriterien beurteilen.
- Am Arbeitsplatz sollten Bemühungen zur Bekämpfung von Belästigung mit Beförderungsprogrammen, Sensibilisierungskampagnen, Schulungen usw. kombiniert werden. Es ist wichtig zu berücksichtigen, dass wir immer einige kulturelle Einschränkungen in Betracht ziehen müssen, die dazu führen können, dass sich eine andere Person unwohl fühlt. Daher sollte bei der Konzeption von Präventionsmaßnahmen ein Hauptaugenmerk auf kulturelle Auswirkungen sein, damit sie für alle Angestellten oder Mitarbeitenden anwendbar sind.
- In einer Richtlinie zur sexuellen Belästigung oder einem anderen Dokument am Arbeitsplatz muss definiert werden, welches Verhalten als sexuelle Belästigung gilt. Es muss eine klare Unterscheidung zwischen angemessenem und unerwünschtem Verhalten getroffen werden. Alle Mitarbeiter*innen müssen mit diesen Regelungen vertraut gemacht werden.

2. Sensibilisierung am Arbeitsplatz

- Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen sollten regelmäßig und kontinuierlich zu Themen über sexuelle Belästigung und Gleichstellung geschult werden.
- Unternehmen wird empfohlen die Be Aware-Schulungsprogramme zu befolgen und sie in ihren Organisationskodex zu integrieren. Be Aware-Trainings können als Mittel zur Vermittlung der erforderlichen Fähigkeiten an alle Mitarbeitenden am Arbeitsplatz betrachtet werden. Jeder und jede sollte sich bewusst sein, dass er oder sie eine

wichtige Rolle beim Aufbau eines positiven Organisationsklimas spielt, das auf Sicherheit und Respekt ausgerichtet ist.

- Entscheidungsträger*innen sollten Schulungsansätze forcieren, die Teilnehmende bei der Entwicklung von Fähigkeiten unterstützen, welches unangemessenes Verhalten unterbricht oder verhindert.
- Die Kenntnis der Struktur von Organisationen und ihrer Arbeitsweise ist von entscheidender Bedeutung. Dies hilft zunächst Probleme zu erkennen und dann Maßnahmen und Lösungen anzuwenden, die perfekt auf die Struktur des Unternehmens abgestimmt sind. Die Kenntnis der Struktur und Kultur der Organisation, hilft Teilnehmer*innen, geeignete Lösungen für Probleme zu finden.
- Nach dem Trainingsprozess sollte eine regelmäßige Evaluierung stattfinden, um festzustellen, ob die kommunizierten Verhaltenserwartungen erfüllt werden, und um weitere Maßnahmen zu entwickeln, wenn die Erwartungen nicht erfüllt werden.

3. Streben nach einer starken und vielfältigen Führung am Arbeitsplatz

- Entscheidungsträger*innen am Arbeitsplatz müssen um die Bedeutung und den Ernst von sexueller Belästigung wissen, um sie aktiv zu verhindern oder zu bekämpfen.
- Sie sollten deutlich machen, dass die Verringerung und Verhinderung von sexueller Belästigung zu ihren höchsten Prioritäten gehört, und sie sollten das Personal (und gegebenenfalls die lokale Gemeinschaft) in ihre Bemühungen einbeziehen.
- Entscheidungsträger*innen sollten Führungskräfte benennen, die auf allen Ebenen als Vorbilder für die Entwicklung von Fähigkeiten in den Bereichen Führung, Konfliktlösung, Mediation, Verhandlung und Deeskalation fungieren können, und sie sollten für ein klares Verständnis der Richtlinien und Verfahren für den Umgang mit sexueller Belästigung sorgen.
- Wenn Unternehmen oder Organisationen ein Führungstraining organisieren, um die Fähigkeiten und Kompetenzen von Führungskräften zu verbessern, sollte es Informationen beinhalten, wie sexuelle Belästigung erkannt und damit umgegangen werden kann, und wie man explizite Schritte unternimmt, um eine Kultur und ein Klima zu schaffen, das sexuelle Belästigung reduziert und verhindert. Gender- und Diversity-Module sollten fester Bestandteil der Managementschulung sein;

4. Erhöhung der Transparenz und Verantwortlichkeit bei der Behandlung von Fällen sexueller Belästigung

- Entscheidungsträger*innen müssen sicherstellen, dass es klare, zugängliche und kohärente Richtlinien zu sexueller Belästigung und Verhaltensnormen gibt.
- Sie sollten eine Reihe klar formulierter, angemessener und zunehmender disziplinarischer Konsequenzen für Personen, die gegen die Richtlinien zur sexuellen Belästigung verstoßen und belästigen, vorsehen.
- Die ergriffenen Disziplinarmaßnahmen sollten der Schwere und Häufigkeit der Belästigung entsprechen.
- Die Disziplinarmaßnahmen sollten nicht als Vorteil für den Arbeitsplatz angesehen werden, wie z. B. eine Verringerung der Arbeitsbelastung oder eine Freistellung von Verantwortung.
- Entscheidungen über Disziplinarmaßnahmen sollten nach einem für alle Seiten fairen Untersuchungsverfahren gerecht und zeitnah getroffen werden.
- Entscheidungsträger*innen sollten so transparent wie möglich machen, wie sie mit Berichten über sexuelle Belästigung umgehen. Dazu müssen Fragen der Vertraulichkeit mit Fragen der Transparenz abgewogen werden.
- Jahresberichte können ihren Leser*innen eine große Menge an Informationen liefern, die ihnen einen guten Überblick über die Gesamtleistung des Unternehmens im vergangenen Jahr verschaffen. Es ist wichtig zu beachten, dass viele Jahresberichte keine traditionellen Berichte mit großen Textmengen sind; viele Unternehmen verwenden viele Grafiken und Bilder, was zu einem visuell ansprechenden Dokument¹ führt. Außerdem enthalten die Jahresberichte Informationen über
 - wie viele und welche Art von Richtlinienverstößen gemeldet wurden
 - wie viele Meldungen derzeit untersucht werden, und
 - in wie vielen Fällen eine Entscheidung/ ein Urteil gefallen ist, zusammen mit einer allgemeinen Beschreibung der ergriffenen Disziplinarmaßnahmen
 - Zumindest die Ergebnisse der Untersuchung und etwaige Maßnahmen zur Lösung des Problems sollten der betroffenen Person und/oder der Person, die den Fall gemeldet hat, mitgeteilt werden.

¹ <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/knowledge/finance/annual-report/>

5. Unterstützung für Personen, die von sexueller Belästigung betroffen

- Arbeitgeber*innen sollten vermitteln, dass die Meldung von sexueller Belästigung eine ehrenwerte und mutige Handlung ist. Unabhängig davon, ob eine Person eine formelle Beschwerde erstattet, sollten Arbeitgeber*innen die Möglichkeit bieten, je nach Fall Unterstützungsdienste in Anspruch zu nehmen (Sozialdienste, Gesundheitsfürsorge, Rechtsberatung usw.).
- Sie sollten alternative Instrumente zur Erfassung von Informationen über das Erlebnis und zur Meldung des Erlebnisses zur Verfügung stellen, wenn sich die Person nicht traut, eine formelle Beschwerde zu erstatten. Es wird dringend empfohlen, ein anonymes Meldesystem zu entwickeln und das Team, das die Beschwerden bearbeitet, zu diversifizieren.
- Es sollte eine höhere Ebene von Expert*innen beim Fall einer Beschwerde geben (vielleicht diejenigen, die unseren Be Aware- Kurs absolviert haben), die die Beschwerden entgegennehmen und professionelle und heikle Untersuchungen über das Vorhandensein oder Nichtvorhandensein von Belästigung durchführen können;

6. Fortschritte messen

- Unternehmen sollten die Bemühungen ihrer Mitarbeitenden zur Schaffung eines vielfältigeren, integrativeren und respektvolleren Umfelds sowie zur Entwicklung wirksamer Strategien, Verfahren und Schulungsprogramme bewerten und beurteilen. Sie sollten sich nicht nur auf formale Berichte von Betroffenen verlassen, um ein Verständnis für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu erlangen, denn Organisationskultur, Fragebögen zum Betriebsklima und andere Beobachtungen sind ebenso wichtig.
- Wenn Organisationen sexuelle Belästigung untersuchen, sollten sie sich an die gültigen Methoden halten, die in der Forschung über sexuelle Belästigung etabliert wurden, und sie sollten Fachleute zu Rate ziehen. Bei Erhebungen, mit denen die Häufigkeit und die Art der von Einzelpersonen erlebten Belästigung ermittelt werden soll, sollten folgende Praktiken angewandt werden: Gewährleistung der Vertraulichkeit, Verwendung validierter Verhaltensinstrumente wie des Fragebogens zur sexuellen Belästigung (unter diesem Link finden Sie verschiedene Vorlagen für verschiedene Belästigungsfälle)².

- Die Ergebnisse von Arbeitsklimaerhebungen sollten öffentlich zugänglich gemacht werden, um Transparenz und Rechenschaftspflicht zu fördern und allen Mitarbeitenden am Arbeitsplatz zu zeigen, dass das Thema ernst genommen wird. Eine Option wäre die Zusammenarbeit bei der Entwicklung eines zentralen Systems für die Berichterstattung über ihre Daten. Dies könnte auch die Möglichkeit verbessern Untersuchungen über die Wirksamkeit institutioneller Ansätze durchzuführen.

² <https://www.usdaw.org.uk/Help-Advice/Equalities/Sexual-Harassment-Survey>



Annex

Annex 1. Agenda der transnationalen Trainingswoche Trainingsdesign für das transnationale Training

16. – 20. Dezember 2019 in Innsbruck

	Tag I Montag, 16.12.2019	Tag II Dienstag, 17.12.2019	Tag III Mittwoch, 18.12.2019	Tag IV Donnerstag, 19.12.2019	Tag V Freitag, 20.12.2019
09:00 – 17:00	Topics				
	ALLGEMEINE INFORMATIONEN, FAKTEN & HINTERGRUNDINFORMATIONEN ZU SEX. BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ, ERGEBNISSE IO1 UND VIELFALT	VIELFALT IN ORGANISATIONEN, FOKUSGRUPPENGESPRÄCHE UND ERGEBNISSE PRÄVENTIONSSTRATEGIEN AM ARBEITSPLATZ	ACHTSAMKEIT IN ORGANISATIONEN, MOTIVATIONSSTRATEGIEN ZUR VERRINGERUNG SEX. BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ, TECHNIKEN ZUR BEWUSSTSEINSBILDUNG UND CHANGE MANAGEMENT	PROFESSIONELLES VORGEHEN IM FALL VON SEX. BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ, WIRKSAMES BESCHWERDEMECHANISMEN	TRANSFER DER INHALTE, EVALUATION UND FEEDBACK
09:00	- Einchecken - Organisatorische Fragen - Tagesordnung des heutigen Tages - Runde der Interviews - Erwartungshaltung FIB	- Vielfalt in Organisationen FIB	SIF	Professionelles Vorgehen im Fall von sex. Belästigung am Arbeitsplatz MAGENTA	- Transfer der Inhalte - Umsetzung auf nationaler Ebene - Funktion und Aufgaben eines Be Aware Mentors FIB
10:00	Kaffeepause				

11:00	- Hintergrundinformationen zu sex. Belästigung am Arbeitsplatz (Zahlen & Definitionen) FIB	- Exemplarische Fokusgruppengespr. - Fokusgruppengespr. als Methode zur Einführung von sex. Belästigung in einer Organisation - Ergebnisse der Fokusgruppengespr. FIB	SIF	Professioneller Ansatz im Falle von sex. Belästigung am Arbeitsplatz MAGENTA	- Evaluation - Feedback FIB
12:30	Mittagspause				
14:00	- Ergebnisse von IO1 Länderspezifische Daten Rechtliche Situation Unterstützungssystem in jedem Land - Diversität im Allgemeinen FIB	Prävention am Arbeitsplatz MAGENTA	SIF	Beschwerdemechanismen MAGENTA	
15:30	Kaffeepause				
15.45	- Vielfalt der Kulturen Interkultureller Ansatz Intersektionalität Generationenübergreifend Ansatz FIB	Prävention am Arbeitsplatz MAGENTA	SIF	Beschwerdemechanismen MAGENTA	
17:00	Ende				

Annex 2: Trainingsdesign des IO3-Trainingskurses "Entwicklung von systematischen Präventionsmaßnahmen und Unterstützung in Organisationen".

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 nicht	60min	Analyse von Fallstudien
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				

Annex 3: Trainingsdesign des IO4-Trainingskurses "Achtsamkeit in Organisationen"

Kursplan				
Zeitplan	Training	Inhalt	Zeitplan (in Minuten)	Kommentare
TAG 1				
9:00-9:20	Einführung in das Training	1. Spiel, das das Eis bricht, um sich gegenseitig kennenzulernen	20min	"Gegenseitiges Kennenlernen"
9:20-9:40		2. Einführung in den Weiterbildungskurs -und Inhalt	20min	PPT-Präsentation Fragen der Teilnehmer*innen Regeln für das Training
9:40-9:50		3. Übung zu den Erwartungen	10min	Alle Teilnehmenden denken individuell über eigene Erwartungen an das Training nach
9:50-10:35	Verständnis von sexueller Belästigung	4. Weltcafé Spiel	45min	Spiel zum Verständnis der wichtigsten Definitionen von sexueller Belästigung
10:35-10:50	PAUSE			
10:50-12:00	Erkennen von sexueller Belästigung und Sensibilisierung	5. Fallstudie "Der/ die Kolleg*in"	70min	Die Teilnehmer*innen werden in das <i>Red Flag System</i> eingeführt und üben das Erkennen von sexueller Belästigung
12:00-13:00	MITTAGSPAUSE			
13:00-13:45	Verstehen der Intervention bei sexueller Belästigung	6. Bewährte Praktiken bei Interventionen gegen sexuelle Belästigung	45min	Analyse von drei Fällen
13:45-14:00	Vorbereitung einer Richtlinie zu sexueller Belästigung	7. Richtlinienempfehlung	15min	PPT-Präsentation
14:00-15:15		8. Vorbereitung der Richtlinie zu sexueller Belästigung einer Organisation	75 min	Teilnehmer*innen werden Richtlinien zur sexuellen Belästigung vorbereiten
15:15-15:30	PAUSE			
15:30-15:55	Organisationslandschaft. Diversität	9. Diversität innerhalb Organisationen	25min	Gruppenspiel, Diskussion

15:55-16:10	Organisationsstruktur	10. Weisbord's Modell zum Verständnis von Organisationen	15min	PPT-Präsentation
16:10-17:00		11. Organisationsstruktur definieren	50min	Die Teilnehmer*innen stellen Organisationsstrukturen und mögliche Machtverhältnisse innerhalb dieser Strukturen vor
TAG 2				
9:00-9:15	Zusammenfassung von Tag 1	12. Spiel um Tag 1 zusammenzufassen – Quiz	15min	“Kahoot” Quiz
9:15-9:30	Organisationskultur. Wichtigste Definitionen	13. Definition der Organisationskultur, Einführung in die Arten der Organisationskultur	15min	PPT-Präsentation über Komponenten der Organisationskultur, Kulturtypen
9:30-10:30	Organisationskultur und -werte	14. Das „Competing values culture assessment“ (Bewertung der konkurrierenden Wertekultur)	60min	Die Teilnehmer*innen bewerten individuell ihre Organisationskultur und diskutieren anschließend darüber
10:30-10:45	PAUSE			
10:45-12:00	Techniken zur Bewusstseinsbildung in Organisationen	15. Schritte zur Sensibilisierung für sexuelle Belästigung in Organisationen	75min	Gruppen gestalten eine Kampagne zur Sensibilisierung für sexuelle Belästigung
12:00-13:00	MITTAGSPAUSE			
13:00-13:45	Techniken zur Bewusstseinsbildung in Organisationen II	16. Bystander Intervention: 5Ds zum Intervenieren	45min	PPT-Präsentation der 5Ds und Fallstudienanalyse
13:45-14:30	Change Management für Interventionen bei sexueller Belästigung	17. Wie lässt sich die Notwendigkeit von Veränderungen bestimmen?	45min	Gruppenarbeit und Diskussion darüber, wie beurteilt werden kann, ob eine Organisation Veränderungen benötigt.
14:30-14:45	PAUSE			
14:45-15:00	Change Management für Interventionen	18. Change Management Modell	15min	PPT-Präsentation
16:00-16:15		19. Change Management bei sexueller	75min	Üben von Change Management

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

Annex 4: Evaluationsdokument IO3-Trainingskurses "Entwicklung von systematischen Präventionsmaßnahmen und Unterstützung in Organisationen".

BEWERTUNGSBOGEN FÜR TEILNEHMER*INNEN TRAININGS- IO3

Fragebogen zur Nachbewertung

Der Zweck des folgenden Fragebogens ist es, Ihre Meinung über das Training zu erfahren und den Zuwachs Ihrer Kompetenzen in der Prävention und im Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu bewerten.

Ihre Meinung ist für uns notwendig, um eine Bewertung hinsichtlich der Qualität und des Nutzens des Trainings durchzuführen. Alle Bewertungen und Kommentare werden für eine eventuelle Änderungen des Trainings verwendet, damit es den Bedürfnissen der Be Aware-Mentor*innen am besten entspricht.

TEIL 1: SELBSTEINSCHÄTZUNG

Bitte kreuzen Sie an, inwieweit Sie das Gefühl haben, dass die Ziele der Schulungsmodule erreicht wurden (1 = nicht erreicht und 5 = voll erreicht)

	1	2	3	4	5
Persönlicher Raum und Komfortzone					
Identifizierung von Verhaltensweisen sexueller Belästigung					
Auswirkungen und Einfluss von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz					
Identifizierung und Analyse von Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz					

Erarbeitung einer Präventionsstrategie für Ihre Organisation					
Wege zur Umsetzung der Strategie zur Verhinderung sexueller Belästigung in der Organisation					
Ergreifen sofortiger und angemessener Maßnahmen im Falle einer Beschwerde					
Reagieren auf gemeldete sexuelle Belästigung in verschiedenen Rollen					

TEIL 2: AUSWERTUNG DER SCHULUNG

Bitte markieren Sie die Antworten auf der Skala 1-5, wobei 1 "überhaupt nicht" und 5 "sehr stark" bedeutet:

1. War das Training für Ihre beruflichen Zwecke nützlich?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Wenn Sie 1 oder 2 bewertet haben, nutzen Sie bitte dieses Feld für einen Kommentar:

2. Haben die während des Trainings präsentierten Informationen Ihre Bedürfnisse und Erwartungen erfüllt?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Wenn Sie 1 oder 2 bewertet haben, nutzen Sie bitte dieses Feld für einen Kommentar:

3. Wird Ihnen das im Training erworbene Wissen helfen, Ihre tägliche Arbeit besser durchzuführen, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern und damit umzugehen?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Wenn Sie 1 oder 2 bewertet haben, nutzen Sie bitte dieses Feld für einen Kommentar:

TEIL 3: BEWERTUNG DER TRAININGSUNTERLAGEN

Bitte kreuzen Sie die Antworten auf der Skala 1-5 an, wobei 1 "überhaupt nicht" und 5 "sehr stark" bedeutet:

4. Waren die während des Trainings verwendeten Materialien und Übungen nützlich?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. Waren die verwendeten Materialien und Übungen verständlich und einfach zu handhaben?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Waren die enthaltenen Informationen und Übungen auf Ihre Bedürfnisse zugeschnitten?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. Waren die Trainer*innen ausreichend vorbereitet, um ein erfolgreiches Training durchzuführen?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

TEIL 5: ALLGEMEINE BEWERTUNG DES TRAININGS

Bitte geben Sie Ihre Meinung über das Training ab:

8. Was hat Ihnen beim Training am besten gefallen?

9. Was hat Ihnen am Training am wenigsten gefallen? Wie würden Sie das Training verbessern?

10. Haben Ihnen Ihrer Meinung nach relevante Informationen gefehlt, die bei der Ergreifung von Initiativen zur Prävention und zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nützlich sein könnten? Wenn ja, schreiben Sie bitte, welche:

Ja Nein

11. Würden Sie das Training weiterempfehlen?

Ja Nein

12. Wenn Sie "Nein" gewählt haben, bitte führen Sie die Gründe aus warum nicht:

13. Wenn Sie weitere Kommentare abgeben möchten, ist hier der richtige Platz:

Vielen Dank für Ihre Hilfe!

Annex 5: Schulungsdesign des IO4-Trainingskurses "Achtsamkeit in Organisationen"

BEWERTUNGSBOGEN FÜR TEILNEHMER*INNEN

Fragebogen zur Nachbewertung IO4

Der Zweck des folgenden Fragebogens ist es, Ihre Meinung über das Training herauszufinden und den Zuwachs Ihrer Kompetenzen in der Prävention und im Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu bewerten.

Ihre Meinung ist für uns notwendig, um eine Bewertung hinsichtlich der Qualität und des Nutzens des Seminars durchzuführen. Alle Bewertungen und Kommentare werden verwendet, um eventuelle Änderungen des Seminars vorzunehmen, damit es den Bedürfnissen der Be Aware-Mentor*innen am besten entspricht.

TEIL 1: SELBSTEINSCHÄTZUNG

Bitte kreuzen Sie an, inwieweit Sie das Gefühl haben, dass die Ziele der Schulungsmodule erreicht wurden (1 = nicht erreicht und 5 = voll erreicht)

	1	2	3	4	5
Verständnis für sexuelle Belästigung und Sensibilisierung					
Verstehen der Intervention bei sexueller Belästigung					
Erarbeitung einer Richtlinie zu sexueller Belästigung					
Organisatorische Landschaft, Vielfalt					
Organisationskultur und Werte					
Techniken zur Bewusstseinsbildung in Organisationen					
Change Management für die Intervention bei sexueller Belästigung					

TEIL 2: BEWERTUNG DES TRAININGS

Bitte kreuzen Sie die Antworten auf der Skala 5 an, wobei 1 "überhaupt nicht" und 5 "sehr stark" bedeutet:

1. War das Training für Ihre beruflichen Zwecke nützlich?

1 2 3 4 5

Wenn Sie 1 oder 2 bewertet haben, nutzen Sie bitte dieses Feld für einen Kommentar:

Haben die während des Trainings präsentierten Informationen Ihre Bedürfnisse und Erwartungen erfüllt?

1 2 3 4 5

Wenn Sie 1 oder 2 bewertet haben, nutzen Sie bitte dieses Feld für einen Kommentar:

3. Wird Ihnen das im Training erworbene Wissen helfen, Ihre tägliche Arbeit/das Studium besser durchzuführen, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern und damit umzugehen?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Wenn Sie 1 oder 2 bewertet haben, nutzen Sie bitte dieses Feld für einen Kommentar:

TEIL 3: BEWERTUNG DER SCHULUNGSUNTERLAGEN

Bitte kreuzen Sie die Antworten auf der Skala 1-5 an, wobei 1 "überhaupt nicht" und 5 "sehr stark" bedeutet:

4. Waren die verwendeten Materialien und Übungen nützlich?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. Waren die verwendeten Materialien und Übungen verständlich und einfach zu handhaben?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Waren die im Material enthaltenen Informationen und Übungen auf Ihre Bedürfnisse zugeschnitten?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. Waren die Trainer*innen ausreichend vorbereitet, um ein erfolgreiches Training durchzuführen?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

TEIL 4: ALLGEMEINE BEWERTUNG DER SCHULUNG

Bitte geben Sie Ihre Meinung über das Training ab:

8. Was hat Ihnen während des Trainings am besten gefallen?

9. Was hat Ihnen während des Trainings am wenigsten gefallen? Wie würden Sie das Training verbessern?

10. Haben Ihrer Meinung nach relevante Informationen gefehlt, die bei der Ergreifung von Initiativen zur Prävention und zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nützlich sein könnten? Wenn ja, schreiben Sie bitte, welche:

Ja Nein

11. Würden Sie dieses Training weiterempfehlen?

Ja Nein

12. Wenn Sie "Nein" gewählt haben, führen Sie bitte die Gründe aus warum nicht:

13. Wenn Sie weitere Kommentare abgeben möchten, ist hier der richtige Platz dafür:

Vielen Dank für Ihre Hilfe!

Annex 6: Leitlinien für die Durchführung von Fokusgruppengespräche während des Be Aware-Projekts

Be Aware-Fokusgruppensitzungen mit Entscheidungsträger*innen am Arbeitsplatz, Mitarbeiter*innen, Arbeitgeber*innen und Interessenvertreter*innen, die mit sexueller Belästigung zu tun haben, fanden in jedem Partnerland statt, um die Bedürfnisse und Herausforderungen in ihrer täglichen Praxis im Umgang mit sexueller Belästigung zu diskutieren. Darüber hinaus war es das Ziel der Fokusgruppengespräche, die Nutzung des Be Aware-Projekts und der Projektinstrumente über die Projektlaufzeit hinaus zu fördern.

Jeder Projektpartner jede Projektpartnerin führte zwei separate Fokusgruppensitzungen mit jeweils 5 Teilnehmenden in jedem Land durch (insgesamt 50 Teilnehmende). Es wird empfohlen, Fokusgruppengespräche mit einer relativ kleinen Anzahl von Personen (5-10 Personen) durchzuführen, jedoch kann die Anzahl der Teilnehmenden je nach den Zielen der Fokusgruppengesprächen oder der Forschung variieren.

Empfehlungen für die Durchführung von Be Aware-Fokusgruppengespräche (FG):

- Benötigte Hilfsmittel: Anwesenheitsliste, Einverständniserklärung, Informationsblatt für die Teilnehmenden, Frageliste, Notizblock, Stift.
- Dauer jeder FG: 1,5 Stunden.
- Die FG können je nach den Gegebenheiten F2F oder online durchgeführt werden.
- Idealerweise sollten die FG von zwei Moderator*innen koordiniert werden:
 - Der/die FG-moderator*in leitet die Diskussion und stellt die Fragen.
 - Der/die FG-moderator*in macht sich Notizen zu allem, was während der Sitzung von den Teilnehmenden gesagt wird.
- Die Teilnehmenden der FG sollten die Teilnehmendenliste unterschreiben.
- Der/die FG-moderator*in sollte die Teilnehmenden an die Regeln für eine bessere Diskussion erinnern:
 - Sprechen Sie laut und einzeln, damit die Aufzeichnung klarer wird.
 - Hören Sie zu und respektieren Sie die Aussagen und Meinungen der anderen, denn es gibt keine richtigen oder falschen Antworten.
 - Es ist möglich, seine Meinung zu ändern, ohne dass man Angst haben muss, inkonsequent zu sein.

- Haben Sie keine Angst, Ihre Meinung zu äußern, auch wenn sie im Widerspruch zu dem steht, was andere gesagt haben.
- Ziel der Fokusgruppe ist es nicht, eine Einigung zwischen Ihnen allen zu erzielen, daher sind unterschiedliche Standpunkte zum selben Thema sowie positive und negative Kommentare willkommen.
- Es ist wichtig, dass Sie sich auf die Themen beziehen, die wir erörtern.

Fragen für die Be Aware Fokusgruppengespräche

1. Welche Priorität haben in Ihrem Unternehmen Maßnahmen zur Reduktion sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?
2. Welche Faktoren können Ihrer Meinung nach zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz führen?
3. Wie erkennen Sie Risikofaktoren?
4. Wie gehen Sie mit Beschwerden von Mitarbeiter*innen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung in Ihrem Unternehmen um?
5. Gibt es Richtlinien zur Vorbeugung und zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?
 - a. Wenn ja, welche Art von unangemessenem Verhalten gilt gemäß den an Ihrem Arbeitsplatz geltenden Richtlinien als sexuelle Belästigung?
 - b. Gibt es ein Beschwerdeverfahren und wenn ja, wie ist der Ablauf?
 - c. Wo sehen Sie die größten Herausforderungen bei der Umsetzung einer solchen Richtlinie?
 - d. Wie stellen Sie das Monitoring, die Zweckmäßigkeit und Nachhaltigkeit Ihrer Richtlinie auf effektive Weise sicher?
 - e. Ist eine Anpassung oder Verbesserung erforderlich?
6. Wenn Sie keine haben, wie sollte eine wirksame Richtlinie zur Reduktion von sexueller Belästigung und ein Beschwerdeverfahren am Arbeitsplatz sein?

7. Wo sehen Sie die größten Lücken auf rechtlicher, politischer und organisatorischer Ebene, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu beseitigen?

8. Welche Auswirkungen würden entstehen, wenn sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gar keine Folgen hat?

9. Was möchten Sie heute noch mit der Gruppe teilen?

Literaturverzeichnis

1. Brame, C.J. (2015). “Effective educational videos”. Internet access: <http://cft.vanderbilt.edu/guides-sub-pages/effective-educational-videos/> [Accessed 2021/08/02]
2. Internet access: <https://www.usdaw.org.uk/Help-Advice/Equalities/Sexual-Harassment-Survey> [Accessed 2021/08/02]
3. Internet access: <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/knowledge/finance/annual-report/> [Accessed 2021/08/02]
4. Kamberelis G. and Dimitriadis G. *Focus Groups. From structured interviews to collective conversations*. London and New York: Routledge
5. [www.Nursekey.com](http://www.nursekey.com). “Models and approaches to health promotions” Internet access: <https://nursekey.com/models-and-approaches-to-health-promotion/> [Accessed 2021/08/02]

