

Mythen über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Mythen über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind zwar falsch, aber weit verbreitet, halten sich hartnäckig und dienen der Leugnung, Verharmlosung oder Rechtfertigung sexuell belästigenden Verhaltens. Sie vermindern die Glaubwürdigkeit der Opfer und verschleiern die Schuld. Schließlich verharmlosen sie das Ausmaß und die Konsequenzen des sexuellen Übergriffs. Letztlich dienen diese Mythen dazu, den Opfern die Verantwortung für das erlebte Verhalten zu geben. Da Männer statistisch deutlich häufiger belästigen, wenden Männer diese Mythen auch häufiger an. Im Übrigen dienen diese Mythen auch der eigenen Abgrenzung von den Opfern nach dem Motto „so eine bin ich nicht, ich verhalte mich korrekt“ und werden deshalb auch von Frauen aufrechterhalten. Sie dienen einem vermeintlichen Gefühl der Kontrolle und somit einem scheinbaren Selbstschutz.*¹



^{*1} (angelehnt an Bohner, 1998; Lonsway KA, Cortina LM, Magley VJ. 2008. Sexual harassment mythology: Definition, conceptualization, and measurement. SexRolesDOI:10.1007/s11199-007-9367-1)

Wohin wenden?

Im Fall einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz wenden sie sich an die AGG-Beschwerdestelle in ihrem Betrieb oder Dienststelle, an die Gleichstellungsbeauftragte oder die nächste vorgesetzte Person. Ihre Beschwerde muss in jedem Fall bearbeitet werden und das Ergebnis ist ihnen mitzuteilen. Der Arbeitgebende hat seine Beschäftigten vor sexueller Belästigung zu schützen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen und darf Beschäftigte, die sich beschwert oder eine sexuelle Belästigung bezeugt haben, nicht benachteiligen. Ziehen sie Kolleg*innen ins Vertrauen und lassen sie sich unterstützen. Lassen sie sich nicht irritieren, wenn sie sich nicht sicher sind, weil z.B. eine Bemerkung zweideutig war. Informieren sie sich und trauen sie sich, auch wenn es schwerfällt.



Landesfrauenrat Sachsen-Anhalt e. V.
Netzwerkstelle AGG
Halberstädter Straße 45, 39112 Magdeburg

E-Mail: agg@landesfrauenrat.de
Telefon: 0391.636 050 96
Telefax: 0391.610 835 34

**SO
NICHT!**

www.netzwerkstelle-agg.de

AGG
Sachsen-Anhalt
Netzwerkstelle Allgemeines
Gleichbehandlungsgesetz



**Mythen über sexuelle Belästigung
am Arbeitsplatz!**



EUROPÄISCHE UNION
ESF
Europäischer
Sozialfonds

**HIER INVESTIERT EUROPA
IN DIE ZUKUNFT UNSERES LANDES.**
www.europa.sachsen-anhalt.de

„Bei uns gibt es sowas nicht.“

Weil sich niemand beschwert hat, heißt das nicht, dass es sexuelle Belästigung in der eigenen Firma/Verwaltung nicht gibt. Wenn es weder Informationen gibt, noch Zuständigkeiten bekannt sind, bleibt das Thema weiter tabu und die Opfer allein. Verharmlosung und Tabuisierung sind ein guter Täterschutz. Laut einer Untersuchung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2015 weiß die Hälfte aller Mitarbeiter*innen nicht einmal, dass sie sich bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz beschweren dürfen, und über 80% wissen nicht, dass der Arbeitgebende sie vor Belästigung zu schützen hat.

BEI UNS IST DAS GANZ NORMAL.

DA WIRD MAN JA SCHNELL MAL BESCHULDIGT.

OHNE SEXWITZE IST ARBEIT DOCH LANGWEILIG.



„Es war nur ein Flirt.“

Wird ein (misslungener) Flirtversuch als Rechtfertigung für sexuelle Belästigung genannt, so wird durch die gewählte Form das zugrundeliegende Motiv entlarvt. Liegt Bemerkungen oder Witzen feindlicher Sexismus zugrunde, der z.B. Frauen generell als dumm hinstellt, ist nicht Flirten sondern Macht und Demütigung das Motiv und nicht Kontaktabbau. Doch auch, wenn das belästigende Verhalten nicht in erster Linie aus Machtmotiven heraus geschieht, wird in Kauf genommen, dass die Zielperson gedemütigt und in ihrer Würde verletzt wird, was letztlich wiederum der Machtausübung dient.*2

„Da ist doch eigentlich nichts passiert.“

Es gibt viele Formen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, nicht nur Angrapschen oder Entblößen. Die meisten sind verbal (mit Worten) oder visuell (Bilder, Videos). Auf keinen Fall gehören solche Verhaltensweisen an den Arbeitsplatz, wo eine arbeitsbedingte Nähe und bestehende Machtverhältnisse den Schutz der Mitarbeiter*innen durch den Arbeitgebenden erfordern. Eine sexuelle Belästigung ist kein Kompliment, sondern eine Verletzung der Würde und des Persönlichkeitsrechts.

„Man kann sich doch einfach wehren.“

Opfer sind irritiert und überrascht. Das Verhalten ist oft mehrdeutig und scheinbar in sachliche Handlungen eingebunden, sodass sich Täter oder Täterinnen auf etwas Unverfängliches zurückziehen können, was eine Beschwerde oft verzögert. Untersuchungen zufolge unterschätzen die meisten ihre tatsächlichen Möglichkeiten, sich unvermittelt zu wehren.*3

Mitarbeitende, die sexuelle Belästigung direkt ansprechen und die Täter*innen konfrontieren, werden eher sozial bestraft, indem sie von anderen negativer bewertet und als zickig, überempfindlich und streitsuchend bezeichnet werden, als diejenigen, die sexuelle Belästigung nicht konfrontieren. Da die Opfer dies wissen, wehren sie sich oft nicht und übergehen das belästigende Verhalten stattdessen.*4

*2 (Diehl, Rees & Bohner, 2012, Flirting with Disaster: Short-Term Mating Orientation and Hostile Sexism Predict Different Types of Sexual Harassment, Aggressive Behavior, DOI:10.1002/ab.21444.; Diehl, Rees & Bohner, 2016, Predicting Sexual Harassment from Hostile Sexism and Short-Term Mating Orientation: Relative Strength of Predictors Depends on Situational Priming of Power versus Sex, Violence Against Women, DOI: 10.1177/1077801216678092)

*3 (Dodd, Giuliano, Boutell, & Moran, 2001, Respected or Rejected: Perceptions of Women Who Confront Sexist Remarks, Sex Roles, DOI: 10.1023/A:1014866915741)

*4 (Shelton & Stewart, 2004, Confronting Perpetrators of Prejudice: The Inhibitory Effects of Social Costs, DOI: 10.1111/j.1471-6402.2004.00138.Swim & Hayes, 1999, Excuse Me—What Did You Just Say?: Women's Public and Private Responses to Sexist Remarks, Journal of Experimental Social Psychology, DOI: 10.1177/0146167214521468)

*5 (McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A. (2012). Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power. DOI: 10.1177/0003122412451728.)

„Das sind doch nur Einzelfälle.“

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind keine Einzelfälle. Etwa die Hälfte der Frauen und Männer haben einer Untersuchung im Jahr 2015 in Deutschland zufolge bereits sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz erlebt. Dabei gingen die Belästigungen der Frauen und auch der Männer am häufigsten von Männern aus. Männer werden mehrheitlich von Kolleg*innen der gleichen Hierarchiestufe belästigt, Frauen hingegen häufiger von Vorgesetzten oder Kolleg*innen einer höheren Hierarchiestufe. Hierbei sind besonders Frauen in Führungspositionen und autoritäre Frauen, also Frauen, die sich nicht rollenkonform verhalten und Frauen in männerdominierten Arbeitsumfeldern betroffen.*5

FRAUEN SIND DA SEHR EMPFINDLICH.

BEI DEM KURZEN ROCK...

DAS IST DOCH EIN KOMPLIMENT.

