#metoo:

Sexismus und sexuelle Belästigung – Ursachen & Interventionen

#metoo

Beginn

Aktivistin Tarana Burke nutzte diesen Hashtag erstmals, gefolgt von Schauspielerin Alyssa Milano.

Auswirkungen |

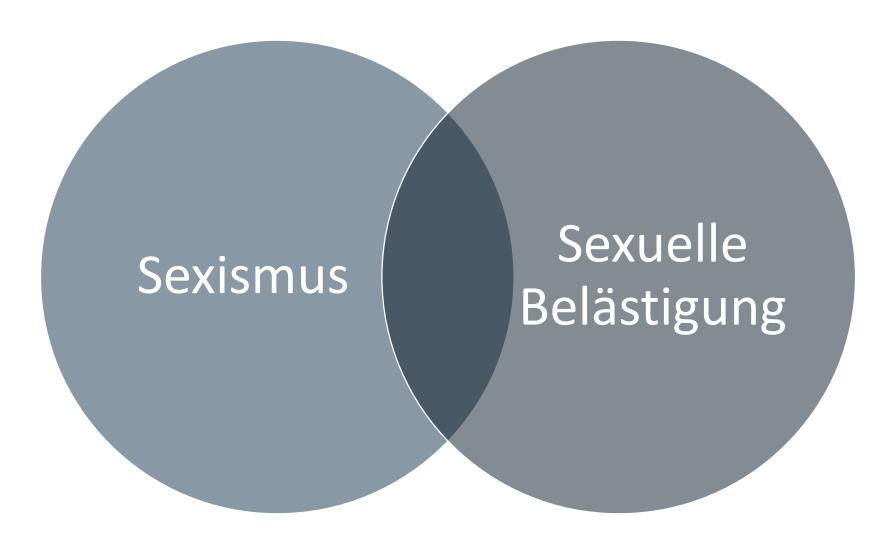
Die größten Auswirkungen waren in Hollywood zu spüren. Weitere von der Diskussion betroffene Berufsfelder z.B.:

- Musikindustrie
- O Politik
- Wissenschaft/Universitäten
- Weltweite Unternehmen wie Google

Zukunft

Konsequenzen aus der Bewegung zum Teil weitreichend (z.B. Weinstein)

Einstellungen und Verhalten



Sexismus

Sexismus bezeichnet die Diskriminierung von Frauen aufgrund ihres Geschlecht.



Einstellungen,
Stereotypen sowie
gesellschaftliche
Machtstrukturen
spielen eine
wichtige Rolle.



Da
Machtstrukturen
eine große Rolle
spielen, wird oft
diskutiert, ob auch
Männer Betroffene
von Sexismus sein
können.

Ambivalenter Sexismus

Besteht aus wohlwollendem & feindseligem Sexismus.

Benevolenter / Wohlwollender Sexismus

Die Annahme, dass Frauen inhärent schützenswert und Männern in gewissen 'feineren' Qualitäten (z.B. Sinn für Ästhetik) überlegen sind.

Führt häufig zum Absprechen von Kompetenz auf allen anderen Gebieten. Paternalistisch.

"Bei einer Katastrophe sollten Frauen vor Männern gerettet werden."

Hostiler / Feindseliger Sexismus

Feindselige und frauenverachtende Einstellungen und Meinungen.

"Frauen versuchen Macht zu erlangen, indem sie Männer immer mehr beherrschen wollen."

Benevolenter Sexismus



Protektiver Paternalismus

Komplementärer Geschlechterunterschied



Heterosexuelle Intimität





In einer Studie konnte gezeigt werden, dass Frauen benevolent sexistische Männer sogar nichtsexistischen Männern bei der Partnerwahl vorziehen.

(Bohner, Ahlborn & Steiner, 2010)



- Benevolent sexistische Personen werden generell häufiger als nicht sexistisch eingeschätzt (dafür als sympathisch) ->
 BS wird nicht als solcher erkannt & nicht in Frage gestellt.
- Kann zu mehr Geschlechterungerechtigkeit führen, wenn BS gesellschaftlich akzeptiert ist.

(Barretto & Ellemers, 2005)

Frauen wird auf Grundlage von BS
 Kompetenz abgesprochen: "Du als Frau
 musst das ja nicht können." (z.B.
 Automechanik oder Umgang mit
 Computern) → Verfestigung von
 Stereotypen



Sexuelle Belästigung

Arbeitsplatz



"street harassment"



Sexuelle Belästigung nach §184i StGB:

- (1) Wer eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft, wenn nicht die Tat in anderen Vorschriften mit schwererer Strafe bedroht ist.
- (2) In besonders schweren Fällen ist die Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren. Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn die Tat von mehreren gemeinschaftlich begangen wird.
- (3) Die Tat wird nur auf Antrag verfolgt, es sei denn, dass die Strafverfolgungsbehörde wegen des besonderen öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung ein Einschreiten von Amts wegen für geboten hält.

+ §184j, Straftaten aus Gruppen heraus

§185 Beleidigung



1. Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) spricht von sexueller Belästigung, wenn

"[...] ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird."

Art der sexuellen Belästigung ⁴	Beschreibung
Verbal	sexuell anzügliche Bemerkungen und Witze
	aufdringliche und beleidigende Kommentare über die Kleidung, das Aussehen oder das Privatleben
	sexuell zweideutige Kommentare
	Fragen mit sexuellem Inhalt, z.B. zum Privatleben oder zur Intimsphäre
	Aufforderungen zu intimen oder sexuellen Handlungen, z.B. "Setz dich auf meinen Schoß!"
	sexualisierte oder unangemessene Einladungen zu einer Verabredung
Non-verbal	aufdringliches oder einschüchterndes Starren oder anzügliche Blicke
	Hinterherpfeifen
	unerwünschte E-Mails, SMS, Fotos oder Videos mit sexuellem Bezug
	unangemessene und aufdringliche Annäherungsversuche in sozialen Netzwerken
	Aufhängen oder Verbreiten pornografischen Materials
	unsittliches Entblößen
Physisch	jede unerwünschte Berührung (Tätscheln, Streicheln, Kneifen, Umarmen, Küssen), auch wenn die Berührung scheinbar zufällig geschieht
	wiederholte k\u00f6rperliche Ann\u00e4herung, wiederholtes Herandr\u00e4ngeln, wiederholt die \u00fcbliche k\u00f6rperliche Distanz (ca. eine Arml\u00e4nge) nicht wahren
	 körperliche Gewalt sowie jede Form sexualisierter Übergriffe bis hin zu Vergewaltigung

Flirt = sexuelle Belästigung? Die Grenzen sind klar markiert!

- Unerwünschtheit
- Erniedrigung und Abwertung
- Einseitigkeit
- Grenzüberschreitung
- Versprechen beruflicher Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen
- Androhen beruflicher Nachteile bei Verweigerung

Beispiel aus der Rechtsprechung:

Einem Produktmanager wird aufgrund mehrfacher verbaler sexueller Belästigung einer Kollegin außerordentlich gekündigt. Der Mann klagt gegen die Kündigung. Die Begründung: Es habe sich seiner Meinung nach nicht um eine sexuelle Belästigung, sondern um bloßes "Necken" gehandelt.

Das Gericht weist die Klage ab. Es bestätigt, dass das Verhalten des Belästigers die Würde der Mitarbeiterin verletzt hat.

Der Mann hat bereits einige Jahre zuvor eine Abmahnung wegen sexueller Belästigung erhalten.
Er hatte einer Kollegin gezielt auf das Gesäß geschlagen. Das Gericht kommentierte diesbezüglich,
dass der Angestellte schon für diesen Vorfall eine
Kündigung hätte erhalten können. Auch die langjährige Betriebszugehörigkeit des Mannes wirkte sich
nicht mildernd auf das Urteil aus.

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil v. 09.06.2011 – AZ: 2 AZR 323/10

Prävalenz

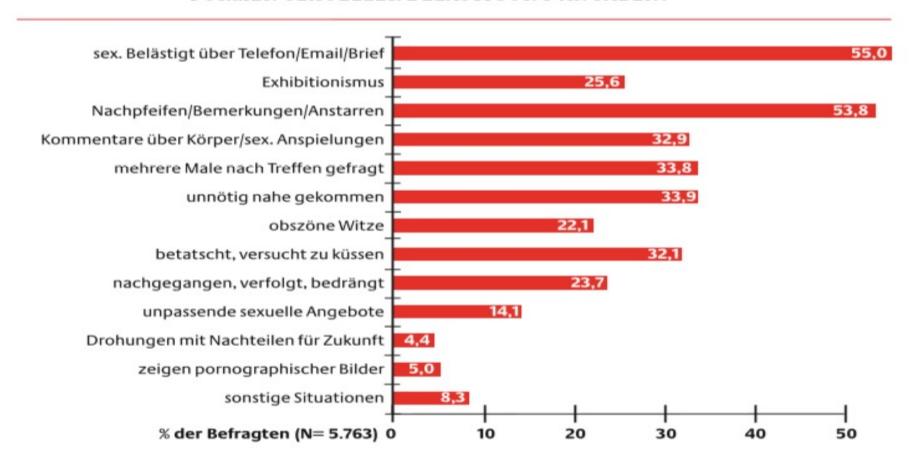
 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004):

"Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland"

- *N* = 10.264 Frauen
- 19% haben sich in den letzten 12 Monaten sexuell belästigt oder bedrängt gefühlt.
- 58% haben sich bereits einmal sexuell belästigt oder bedrängt gefühlt.

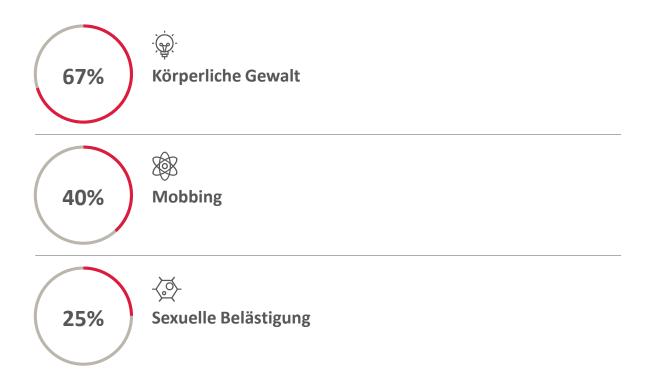
Prävalenz

DIAGRAMM 10: ERLEBTE HANDLUNGEN SEXUELLER BELÄSTIGUNG. MEHRFACH-NENNUNGEN. FALLBASIS: BEFRAGTE, DIE IN DER ITEMLISTE FORMEN SEXUELLER BELÄSTIGUNG ANGABEN.



Prävalenz

Studie über die weltweite Prävalenz von Gewalt und Belästigung im Bereich Krankenpflege (Spector, Zhou & Che, 2014):



Folgen von sexueller Belästigung

- Diskriminierung auf Grundlage von identitätsbildenden Faktoren (z.B. Geschlecht) führt zur höherer Salienz der Gruppenzugehörigkeit.
- Das eigene Selbstkonzept der Gruppenzugehörigkeit und dessen Affirmation hat Auswirkungen auf das psychische Wohlbefinden.
- Wenn die eigene Gruppe abgewertet wird, führt dies zu negativem kognitiven Affekt.

(Hogg & Terry, 2000; Major & O'Brien, 2005)

Folgen von sexueller Belästigung

- Machtdemonstration -> Die betroffene Person wird nicht respektiert und es folgt oft ein Gefühl von Kontrollverlust.
- Häufige Folgen: Ängste und Depression
- Weiterhin: Unfähigkeit, die Situation zum Positiven zu verändern: Melden der Vorfälle oft wenig effektiv, Angst um den eigenen Job

(Barling et al., 2001; Berdahl & Aquino, 2009; Bergman et al., 2002)

Folgen von sexueller Belästigung

- Jobzufriedenheit
- Psychologisches Wohlbefinden
- Produktivität

"Warum wehren Frauen sich nicht einfach?"

Beitrag von "Nano" zu finden in der Mediathek unter:

http://www.3sat.de/mediathek/?mode=play&obj=36865

Intervention und Aufklärung

Sexuelle Belästigung & sexualisierte Übergriffe:

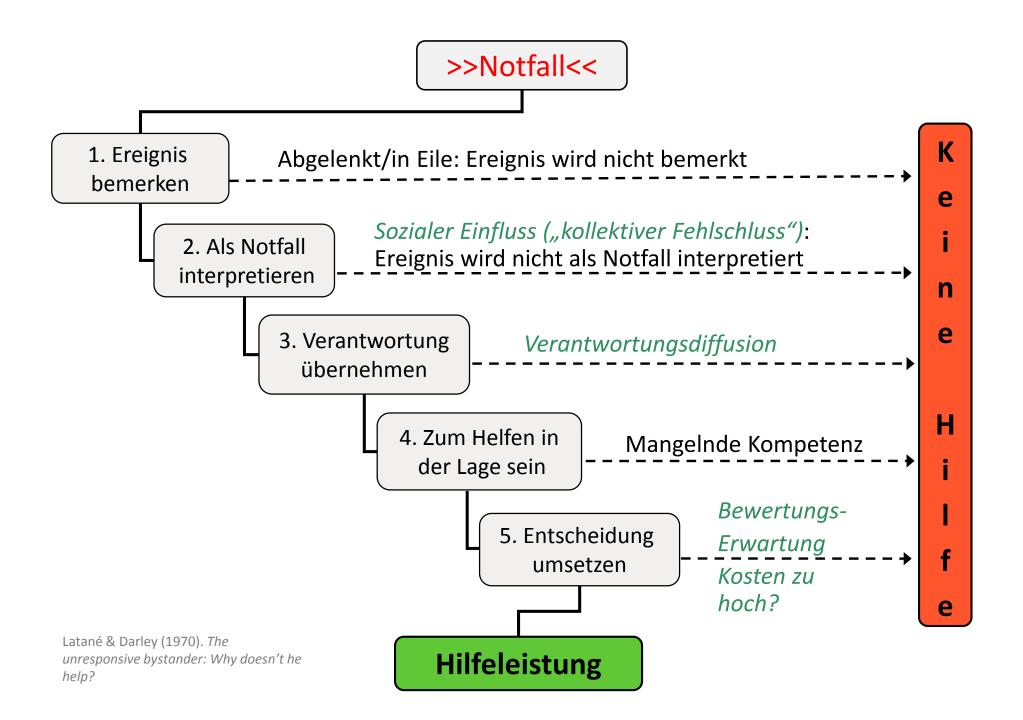
→ Bystander /Zuschauer Interventionen

Bystander / Zuschauereffekt

Warum greifen unbeteiligte Personen nicht ein?

Die Vorstellung, dass Eingreifen in einer potentiell gefährlichen oder unangenehmen Situation einfach ist, ist <u>falsch</u>.

Hunderte Studien haben dies untersucht und bewiesen.



Exkurs: Die Norm der Privatsphäre

Studie von Shotland & Straw (1976)

Gestellte Szene auf einem Campus, ein Mann greift eine Frau körperlich an

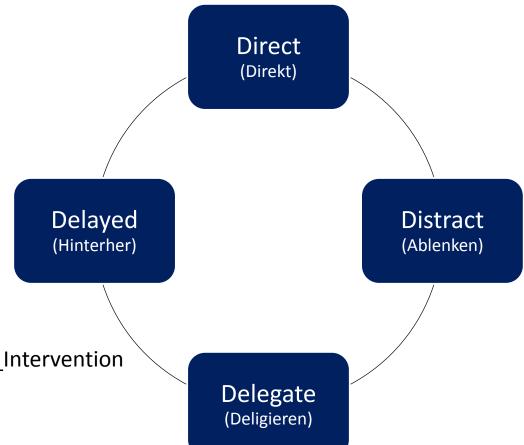
Sie ruft: "Lass mich in Ruhe!" Und dann: ...

"Ich kenne dich nicht!" oder "Ich weiß nicht, warum ich dich jemals geheiratet habe!"



- Bystander greifen seltender ein, wenn es um "Familienangelegenheiten" geht.
- Sie bewerten die Szene außerdem als weniger schlimm.





Weitere Informationen z.B. unter: https://en.wikipedia.org/wiki/Green_Dot_Bystander_Intervention

Bystander Interventionen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

- Wie und wann greifen Bystander ein bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Wann nicht?
- Interview-basierte Studie in Australien

Ergebnisse



- Generell viel Hilfsbereitschaft (Frauen waren eher bereit zu helfen als Männer)
- Normen des Arbeitsplatzes



- Obwohl Bystander oft involviert waren, konnten sie meistens nur wenig ausrichten.
 - eigene Abhängigkeitsverhältnisse
 - "masculinity norms"

Betriebliche Maßnahmen

- Betriebliche Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung helfen, psychologische Konsequenzen zu reduzieren. (Jiang et al., 2015)
- Betriebliche Vorgaben zu unerwünschtem Verhalten
- Öffentlich bekannte Beschwerdeverfahren
- Spezifische Zuständigkeit in der Firma zum Thema SB
- Vorbildverhalten der Chefetage

Fazit

Sexistische
Einstellungen sowie
sexuell
belästigendes
Verhalten sind weit
verbreitet.

Sexuelle Belästigung und Sexismus entstehen insbesondere zur Aufrechterhaltung von sozialen Machtgefällen.

Jede_r kann etwas tun, wenn Sexismus oder sexuelle Belästigung beobachtet werden.

Kontakt

Dr. Sandra Schwark

Email: sandra.schwark@uni-bielefeld.de

twitter: sandra_schwark