



Alle Beschäftigte haben das Recht auf einen Arbeitsplatz, der frei von einschüchternder und diskriminierender Atmosphäre ist. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet bei Benachteiligung und Diskriminierung zu reagieren. Dabei stehen je nach Schwere der Vorfälle die folgenden Maßnahmen zur Verfügung:

- Ermahnung
- Abmahnung
- Umsetzung bzw. Versetzung; wichtig: die belästigende Person wird versetzt, nicht die von der Belästigung betroffene Person
- Kündigung

Wichtig!

Die Arbeitgeber*innen oder Vorgesetzten dürfen Beschäftigte, die sich gegen sexualisierte Belästigungen wehren, nicht benachteiligen. Sie müssen sogar Maßnahmen ergreifen, um die Betroffenen zu unterstützen und zu schützen. Tun sie dies nicht, können belästigte Beschäftigte ihre Tätigkeit am betreffenden Arbeitsplatz ohne Einkommensverlust einstellen.

Ansprechstellen in der Stadt Aschaffenburg

- Gleichstellungsstelle
→ kann vertraulich bleiben und gibt erste Ratschläge
- Personalrat
→ kann vertraulich bleiben und gibt erste Ratschläge
- Beschwerdestelle der Stadt Aschaffenburg nach AGG
→ muss handeln
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes
→ kann vertraulich bleiben, gibt erste Ratschläge und eine erste rechtliche Einschätzung



Ansprechperson:

Alice Juraschek
Leitung der Gleichstellungsstelle

Die Gleichstellungsstelle befindet sich im Rathaus, 6. Obergeschoss, Zimmer 601/602. Das Geschäftszimmer ist vormittags telefonisch erreichbar. Bitte vereinbaren Sie einen Termin.

Postanschrift:

Stadt Aschaffenburg
Gleichstellungsstelle
Dalbergstraße 15
63739 Aschaffenburg

Telefon:

0 60 21 – 330 1418
0 60 21 – 330 1419

E-Mail:

gleichstellungsstelle@aschaffenburg.de

Internet:

www.aschaffenburg.de/gleichstellungsstelle/



Herausgegeben von:

Stadt Aschaffenburg
Gleichstellungsstelle
Dalbergstraße 15
63739 Aschaffenburg

Flyergestaltung:

Hanna Müller

Druck:

Müllers Druckerei Stockstadt



**SEXUALISIERTE
BELÄSTIGUNG
AM
ARBEITSPLATZ**

Sexualisierte Belästigung kann uns alle treffen, doch besonders häufig sind Frauen und trans* Menschen betroffen. In der Studie „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention“ (2019) geben 9% der befragten Beschäftigten (bei Frauen 13% und Männern 5%) an, in den letzten drei Jahren sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz erlebt zu haben. Egal, in welcher Branche oder auf welcher Position – sexualisierte Belästigung kann überall vorkommen.

Was ist sexualisierte Belästigung im Arbeitskontext?

Sexualisierte Belästigung im Rahmen der Arbeit ist jedes Verhalten, das von den Betroffenen nicht erwünscht ist. Dazu gehören unter anderem:

- Verbale Belästigung (z.B. sexualisierte Sprüche)
- Zeigen oder Aufstellen von Bildern mit sexualisierten oder pornografischen Inhalten
- Unerwünschte Berührungen
- Nonverbale Belästigung (z.B. anzügliche Blicke oder Gesten, Pfeifen)

Eine ausführliche Beschreibung der Formen sexualisierter Belästigung finden Sie im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Warum verwenden wir sexualisiert statt sexuell?

Bei sexualisierter Gewalt liegt der Fokus auf der Gewalt und nicht auf dem Sexuellen. Sexualisierte Gewalt ist ein Mittel, um Macht und Überlegenheit zu zeigen, indem eine andere Person erniedrigt und entwürdigt wird. Das hat nichts mit einvernehmlicher Sexualität zu tun! Rechtlich gesehen bezieht sich „sexuelle“ Gewalt auf Nötigung oder Vergewaltigung. Wir aber zählen jedes Verhalten dazu, das eine Person auf sexualisierte Weise verletzen soll. Dazu gehören z.B. Belästigungen wie unerlaubtes Berühren, erniedrigende sexualisierte Sprache, erzwungenes Ausziehen oder demütigende medizinische Untersuchungen.

Trotz der äußerst belastenden Wirkung solcher Vorfälle unternehmen viele Betroffene nichts. Oft haben sie Angst, nicht ernst genommen zu werden oder Nachteile zu erleben, wenn sie das Thema ansprechen. Aus diesem Grund gibt es bei der Stadt Aschaffenburg für ihre Angestellten und Beamt*innen die Gleichstellungsstelle, bei der die Betroffenen, Führungskräfte sowie Zeug*innen, die belästigendes Verhalten beobachten, vertrauliche Beratung finden.

War das wirklich sexualisierte Belästigung?

Viele Betroffene sind sich unsicher:

„War das wirklich sexualisierte Belästigung?“

„Reagiere ich womöglich über?“

„Ist meine Beschwerde übertrieben oder übereilt?“

Diese Unsicherheit und Zweifel sind verständlich. Dennoch sollten sich Betroffene Beratung und Unterstützung suchen, wenn sie sich unwohl fühlen. Nehmen Sie Ihre Gefühle ernst und lassen Sie sich von den Ansprechstellen (siehe hinten im Flyer) beraten.

Wichtig!

Die Ausrede „aber das war nicht so gemeint“ gilt bei sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz nicht! Bei der Beurteilung eines solchen Vorfalls ist es nur entscheidend, ob ein bestimmtes Verhalten objektiv einen sexualisierten Charakter hat und sich die betroffene Person dadurch belästigt fühlt.

Sprechen Sie über Ihre Empfindungen. Machen Sie deutlich, dass Sie sich durch das Verhalten der/des Anderen belästigt fühlen. Und achten Sie auf Ihre Grenzen.

- Dokumentieren Sie die Übergriffe in einem Gedächtnisprotokoll. Löschen Sie keine Mails und Nachrichten. Machen Sie Screenshots.
- Informieren Sie Vorgesetzte oder Arbeitgeber*in. Diese haben die Pflicht, Sie zu schützen.
- Im Wiederholungsfall und wenn die Arbeitgeberin keine Abhilfe schafft, sollten Sie Konsequenzen ankündigen und externe rechtliche Beratung suchen.