



Gleichstellungsrätin
Consigliera di parità
Consulënta por l'avalianza dles oportunités



Südtiroler Landtag
Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano
Cunsëi dla Provinzia autonoma de Bulsan

Internationale Tagung Diskriminierung am Arbeitsplatz

„Belästigungen am Arbeitsplatz – Erfahrungsberichte und Praxisbeispiele“

Gleichstellungsrätin

Brigitte Hofer

05.09.2024



Struktur

1. Die Tätigkeitsfelder der Gleichstellungsrätin
2. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
3. Daten und Fallbeispiele



DIE OMBUDSSTELLEN



Gleichstellungsrätin
Consigliera di parità
Consulënta por l'avalianza dles oportunités



Südtiroler Landtag
Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano
Cunsëi dla Provinzia autonoma de Bulsan



Kinder- und Jugendanwaltschaft
Garante per l'infanzia e l'adolescenza
Garant per la nfanzia y l'adolescënza



Volksanwaltschaft
Difesa civica
Defenüda zivica



Landesbeirat für das Kommunikationswesen
Comitato provinciale per le comunicazioni
Consulta provinziäla por les comunicaziuns



DIE TÄTIGKEITSFELDER DER GLEICHSTELLUNGSRÄTIN

GLEICHSTELLUNGSRÄTIN

CONSIGLIERA DI PARITÀ

ANTI-MOBBING-DIENST

SERVIZIO ANTIMOBBING

MONITORING-AUSSCHUSS

OSSERVATORIO PROVINCIALE

Rechtsquellen



- **GESETZESVERTRETENDES DEKRET NR. 198/2006**

Kodex der Gleichstellung zwischen Mann und Frau

- **LANDESGESETZ NR. 11/2020**

Bestimmungen über die beim Landtag angesiedelten Ombudsstellen

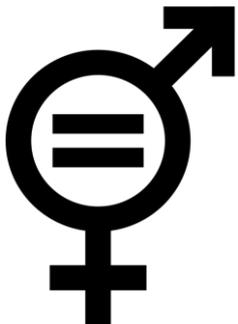
- **LANDESGESETZ NR. 4/2021**

Prävention und Umgang mit Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz



Kodex der Gleichstellung, GvD 198/2006

Artikel 13 – Die Funktionen der Gleichstellungsrätinnen und Gleichstellungsräte sind die **Förderung und die Überwachung** der Umsetzung der **Prinzipien der Gleichstellung und der Nichtdiskriminierung** zwischen Männern und Frauen in der Arbeit. Sie sind öffentliche Beamte und haben die Pflicht Straftaten der zuständigen Justizbehörde zu melden.



HAUPTAUFGABEN der Gleichstellungsrätin (LG NR. 11/2020)

Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Diskriminierung am Arbeitsplatz und Vorlegen von Förderungsmaßnahmen zur Beseitigung der Ungleichheiten zwischen Mann und Frau bei der Arbeit. Als öffentliche Beamte hat sie die Pflicht Straftaten und Missbräuche, von denen sie in Kenntnis gesetzt wird zu melden. Bei Prozessen steht es ihr zu, sich der Anwaltschaft des Landes zu bedienen.

Information, Beratungen und Mediationen

Auswertung der Daten bezüglich der Gleichstellung der Geschlechter in Betrieben mit über fünfzig Mitarbeitern.

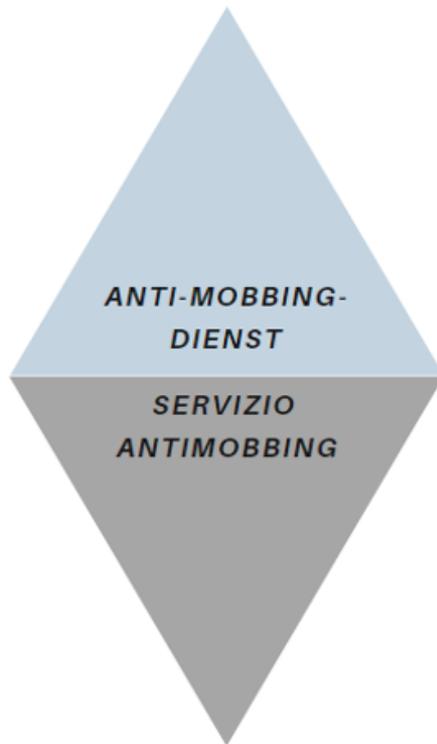
Mitglied des Landesbeirats für Chancengleichheit



Wie geht die Gleichstellungs­rätin mit geschlechterspezifischer Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz vor?

- Dienstleistung ist kostenlos
- Hält die Datenschutzrichtlinien ein
- Gibt Informationen und schlägt Beratungen, Mediationen, sowie Schlichtungen vor
- Unterliegt der Schweigepflicht
- Ist öffentliche Beamte
- Kann als Rechtsverteterin vor Gericht auftreten

DER ANTI-MOBGING-DIENST



Anti-Mobbing Dienst
Servizio antimobbing
Sorvisc cuntra le mobbing



LANDESGESETZ VOM 21 JUNI 2021, NR. 4

Prävention und Umgang mit Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz

Artikel 2 - Präventionsmaßnahmen:

- Maßnahmen zum Thema Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz zwecks **Sensibilisierung der Öffentlichkeit** in Zusammenarbeit mit Vereinigungen und Institutionen gefördert
- **Informations- und Bildungsmaßnahmen** für Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen
- Organisation von **Tagungen und Konferenzen**
- Aufbau eines **landesweiten Netzwerkes** von Expertinnen und Experten

Artikel 3 - Anti-Mobbing-Dienst:

- **Beratungs-, Informations- und Mediationsdienste** für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen in Situationen von Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz
- **Überwachung der aktuellen Situation** betreffend den Phänomenen Mobbing, Straining und Gewalt am Arbeitsplatz durch die Einholung von Daten der Landesverwaltung und des Landesinstitutes für Statistik
- Die Gleichstellungsrätin kann sich **externer Expertinnen und Experten** in den verschiedenen Kompetenzbereichen bedienen

Was ist Mobbing?

Begriffserklärung:

Der Begriff Mobbing leitet sich vom englischen Wort „**to mob**“ ab.

Jemanden „mobben“ bedeutet jemanden **bedrängen, angreifen, anpöbeln** oder **über jemanden herfallen**.

Diese Handlungen, haben einen wesentlichen, **negativen Einfluss auf die psychische, biologische und soziale Gesundheit** der oder des Betroffenen.



Merkmale:

- Die Konfliktsituation spielt sich im **Arbeitsumfeld** ab
- **Feindselige Handlungen** werden ausgeführt, wie Störungen der zwischenmenschlichen Beziehungen, systematische Ausgrenzung, nicht nachvollziehbare Änderungen der zugeteilten Aufgaben, Diskreditierung, Gewalt oder Androhung von Gewalt
- Die feindseligen Handlungen erfolgen **mehrmals im Monat**
- Die feindseligen Handlungen **dauern seit mindestens sechs Monaten** an
- Die Konfliktsituation **verschärft** sich **schrittweise**
- Es besteht eine **Verfolgungsabsicht**
- Mögliche Androhung von physischer Gewalt
- Auswirkungen auf die Gesundheit

Mobbing und Straining

Straining:

Unter **Straining** wird eine Situation von erzwungenem Stress am Arbeitsplatz verstanden, bei der die betroffene Person **mindestens eine Handlung erfährt**, die sich **dauerhaft negativ auf das Arbeitsumfeld auswirkt**. (es besteht keine **Systematik**)



Warum ereignet sich Mobbing?

Fehlende Kommunikation



Fehlende/Falsche Führung



Eskalation eines persönlichen Konflikts



Konkurrenz, Neid, Antipathie



Strukturelle Bedingungen/
Arbeitsorganisation
strutturali /
Organizzazione del lavoro



Rechtliche Grundlage von Diskriminierung

Artikel 3 und 25 der italienischen Verfassung

→ Diskriminierungsverbot

Artikel 15 und 16 des Statuts der Arbeitenden (G. 300/1970)

→ Diskriminierende Behandlung und diskriminierende ökonomische Behandlung bei der Arbeit

GvD vom 9. Juli 2003, Nr. 215 zur Umsetzung der europäischen Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (2000/43/EG)

GvD vom 9. Juli 2003, Nr. 216 zur Umsetzung der europäischen Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

GvD vom 11. April 2006, Nr. 198 – Gleichstellungskodex

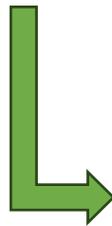
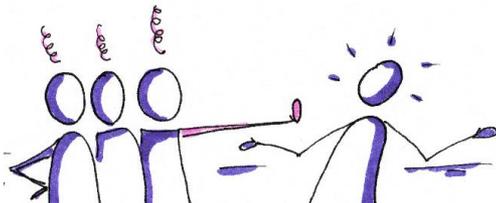
→ bezogen auf die Artikel 25, 26 und 35



Was versteht man unter geschlechtsspezifischer Diskriminierung am Arbeitsplatz? (art. 25 D.lgs. 198/2006)

Direkte Diskriminierung: Bestimmungen, Kriterien, Praktiken, Handlungen oder Verhaltensweisen, die eine nachteilige Wirkung haben, indem sie Arbeitnehmer: innen aufgrund ihres Geschlechts benachteiligen oder eine weniger günstige Behandlung bei der Personalauswahl bewirken (Art. 25, Gleichstellungscodex, GvD Nr. 198/2006)

Indirekte Diskriminierung: Bestimmungen, Kriterien, Praktiken, Handlungen oder Verhaltensweisen, die dem Anschein nach neutral sind, aber Arbeitnehmer: innen eines bestimmten Geschlechts benachteiligen (Art. 25, Gleichstellungscodex, GvD Nr. 198/2006)



Art. 26: «Zu den Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts werden auch Belästigungen, sowie sexuelle Belästigungen gezählt.»

GvD Nr. 198/2006

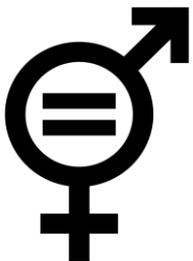
Gleichstellungskodex Art. 26

BELÄSTIGUNGEN

Unerwünschte Verhaltensweisen, die bewirken, dass die **Würde** der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers **verletzt** werden und ein **einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes, demütigendes oder beleidigendes Klima** geschaffen wird

SEXUELLE BELÄSTIGUNGEN

Unerwünschte Verhaltensweisen sexueller Art, die in **körperlicher, verbaler oder nonverbaler Form** zum Ausdruck kommen und die bewirken, dass die **Würde** eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin **verletzt** und ein **einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes, demütigendes oder beleidigendes Klima** geschaffen wird



IAO-Konvention Nr. 190

Am 29. Oktober 2021 hat Italien den Ratifikationsprozess der **IAO-Konvention von 2019 über Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt (Nr. 190)** abgeschlossen.

- Sie stellt die erste internationale Norm dar, um **Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu verhindern und zu bekämpfen**
- Sie legt die erste **international anerkannte Definition von arbeitsbezogener Gewalt und Belästigung** fest
- Diese Definition bezieht sich auf „**eine Reihe inakzeptabler Praktiken und Verhaltensweisen**“, die „**darauf abzielen, physischen, psychologischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden zu verursachen oder verursachen können.**“
- Die Konvention fordert die Mitgliedstaaten auf, einen inklusiven, ganzheitlichen und geschlechtssensiblen Ansatz zur Prävention und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung zu verfolgen.



Gleichstellungsrätin
Consigliera di parità
Consulenta per l'avalianza dles oportunitates



Tipi di molestie sul lavoro subite dalle donne nell'UE dall'età di 15 anni (%)



In der EU hat zirka ein Drittel der Frauen eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erfahren.

ISTAT (2022 - 2023)

13,5 % der in Italien
lebenden Frauen im Alter
von 15 -70 Jahren, die
Arbeitstätig sind oder
waren, haben eine sexuelle
Belästigung am Arbeitsplatz
erfahren.

2,322 Millionen
der Personen im Alter von 15 -70
Jahren haben einmal in ihrem
Leben bei der Arbeit eine sexuelle
Belästigung erfahren.

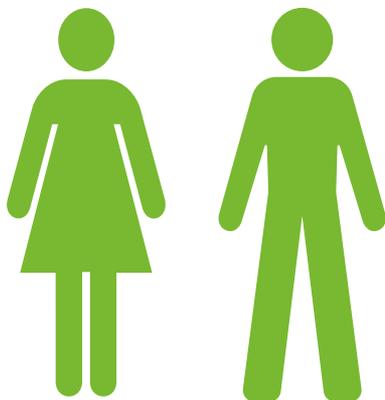




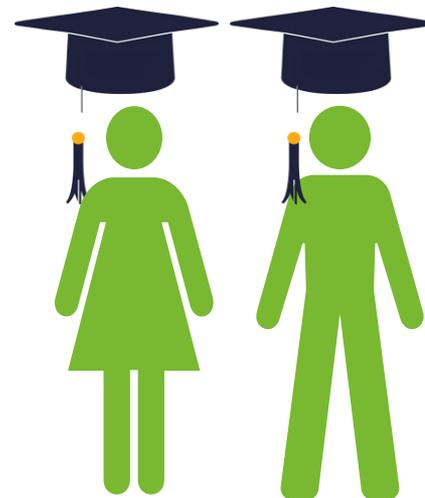
Von den 2,322 Millionen Personen, die von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffenen sind, sind **81,6% Frauen (1,900 Millionen Frauen)**.



Wer ist am meisten gefährdet?



Besonders betroffen von Belästigungen sind junge Menschen (sowohl Frauen als Männer), die erst kürzlich in den Arbeitsmarkt eingetreten sind



Darüber hinaus sind Frauen und Männer mit höherem Bildungsniveau einem höheren Risiko ausgesetzt

Fälle der Gleichstellungsrätin 2023



Top Thema

323 Fälle (45.5 %) → **Mobbing**

241 Fälle (33.9 %) Flexibilität bzw. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

51 Fälle (7.2 %) Sexuelle Übergriffe und/oder Stalking am Arbeitsplatz

25 Fälle (3.5 %) Abbruch Arbeitsverhältnis

10 Fälle (1.4 %) Gehalt

60 Fälle (8.5 %) Andere Gründe

Fälle von sexueller Belästigung 2024

Seit Beginn des Jahres 2024
haben **6 Personen** die
Gleichstellungsrätin wegen
sexueller Belästigung am
Arbeitsplatz kontaktiert.



Fälle von Mobbing 2024

Seit 1. Mai hat sich die
Gleichstellungsrätin **mit 38
Fällen** von Mobbing am
Arbeitsplatz befasst

Durchschnittlich gehen
monatlich **1,5 Fälle von
Mobbing und/oder sexueller
Belästigung** am Arbeitsplatz ein



Unzureichende Meldung von sexueller Belästigung?

Sowohl Männer als auch Frauen erstatten selten Anzeige:

Nur **2,3 %** der Frauen haben die Justizbehörden und **2,1 %** andere offizielle Institutionen kontaktiert.



Warum?

- Befürchtung, dass die Arbeitsbeziehungen negativ beeinflusst werden
- Angst, dass die Meldung nicht geglaubt oder ernst genommen wird
- Scham- oder Schuldgefühle
- Furcht vor negativen Auswirkungen auf die Karriere



MANGEL AN ANLAUFSTELLEN:

84% geben an, dass es keine Anlaufstelle oder Kontaktperson gibt, an die man sich wenden kann, um Unterstützung zu erhalten oder Vorfälle zu melden.



Wie rechtfertigen es andere Personen?

„Wenn er Weißwein trinkt, dann passiert ihm das.“

„Er hat doch nur geflirtet.“

„Du bist zu sensibel!“

„Das war nur ein Scherz“

„Bei anderen hat es auch funktioniert.“

„Es hat eine andere Kultur!“

Welche Auswirkungen haben Belästigungen am Arbeitsplatz? (INAIL)

INDIVIDUELL

- Angst, Schamgefühle, Panikattacken, Depressionen, Erkrankungen
- Physische und psychische Gesundheit nimmt Schaden



Gewalt ist nicht ein persönliches Problem, sondern ein strukturelles Problem.

BETRIEBLICH

- Kosten aufgrund von Schadensersatzklagen (Gerichtskosten etc.)
- Geringere Leistungsfähigkeit
- Abnehmende Produktivität
- Längere und häufigere Abwesenheiten
- Höhere Mitarbeiterfluktuation
- Imageschaden

Welchen Schutz gibt es für Opfer, die Missstände melden?



Art. 26 GvD Nr. 198/2006

„Unternehmen, Gewerkschaften, Arbeitgeber und Arbeitnehmer verpflichten sich, die Arbeitsplätze zu einem Arbeitsumfeld zu machen, in dem die Würde jedes Einzelnen respektiert wird und zwischenmenschliche Beziehungen gefördert werden, die auf den Prinzipien der Gleichstellung und der gegenseitigen Fairness beruhen.

„Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin, der oder die gerichtlich gegen Diskriminierung bezüglich auf sexuelle Belästigung oder Belästigung vorgeht (...) darf nicht sanktioniert, herabgestuft, entlassen, versetzt oder einer anderen organisatorischen Maßnahme unterworfen werden, die direkte oder indirekte negative Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen hat.“





ZIVILRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

Artikel 2087 des italienischen Zivilgesetzbuches

→ Bestimmung verpflichtet Arbeitgeber dazu, die körperliche Unversehrtheit und die geistige Persönlichkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zu schützen.

Artikel 2043 des italienischen Zivilgesetzbuches

→ Pflicht einen durch vorsätzliche oder fahrlässige Handlung zugefügten rechtswidrigen Schaden zu ersetzen



STRAFRECHTLICHE BESTIMMUNGEN



Amtsmissbrauch (Artikel 323 Italienisches Strafgesetzbuch)

→ Wenn es zu Belästigungen und Schikanen in der Ausübung eines öffentlichen Amtes kommt.

Körperverletzung (Artikel 582 und 583 Italienisches Strafgesetzbuch)

→ In schwerwiegenden Fällen, wenn die Belästigungen und Schikanen ausarten und zu Körperverletzungen führen.

Beleidigung (Artikel 594 Italienisches Strafgesetzbuch)

→ Wenn sich das Mobbing/die Belästigung durch Beleidigungen und Schikanen äußert, die rechtlich relevant sind.

Belästigung (Artikel 660 bis Italienisches Strafgesetzbuch)

→ Belästigungen

Sexueller Missbrauch (Artikel 609 bis Italienisches Strafgesetzbuch)

→ Wenn die Belästigungen und Schikanen in sexuellen Missbrauch übergehen.

Stalking am Arbeitsplatz (Artikel 612 Italienisches Strafgesetzbuch)

→ Das Stalking ist in Verbindung mit Mobbing/Belästigung dann relevant, wenn es als eine Fortführung einer Handlung angesehen werden kann, die als Mobbing am Arbeitsplatz beginnt, außerhalb der Arbeit fortgesetzt wird und sich auf die Privatsphäre der betroffenen Person auswirkt.

Was müssen wir tun?

- Bewusstsein und Abbau von Stereotypen fördern
- Mittel zur Erkennung unsichtbarer Gewalt bereitstellen
- Ermutigen Hilfe aufzusuchen
- Frauen und Männern unterstützen „NEIN“ zu Übergriffen zu sagen
- Machtmissbrauch zu erkennen
- Den Bekanntheitsgrades der Anlaufstellen erhöhen



FALLBEISPIELE

Anna, 29 Jahre alt, öffentlich Bedienstete, Sekretariat, unbefristet

- Sexuelle Belästigung durch den Arbeitskollegen : Küssen, Bemerkungen Kleider, Berührung des Hinterteils, Insistierende Einladungen trotz, dass die Mitarbeiterin es mehrmals ablehnt
- Anna bespricht es mit einer Freundin da sie nicht weiß an wen sie sich wenden soll. Der Fall wird in der Gruppe der SUSIs in Facebook veröffentlicht. Ich fange den Fall auf
- Erstgespräch mit der Betroffenen, sie möchte die Stelle behalten.
- Kontaktaufnahme und Erstgespräch mit Arbeitgeber und betroffenen Person
- Der Arbeitgeber erweist sich als sehr sensible und versichert 100% Zusammenarbeit ein Gespräch mit dem Mitarbeiter zu führen.
- Arbeitgeber gibt Rückmeldung, dass der Mitarbeiter versichert sich auf Distanz zu halten und die Turnusse werden verschoben damit die zwei Personen keinen Kontakt mehr haben.
- Rückmeldung der betroffenen Person, dass sich die Situation geändert hat, uns sie zufrieden ist



FALLBEISPIELE

Irina, 48 Jahre alt, privater Sektor, Küchengehilfin, unbefristet

- Bedrängung und Sexuelle Belästigung durch den Arbeitskollegen
- Irina nimmt Kontakt mit der Gleichstellungsrätin auf. Sie hat Angst und möchte nicht mehr mit dem Koch zusammenarbeiten.
- Kontaktaufnahme mit dem Arbeitgeber. Es gibt keine Möglichkeit Irina mit diesen Arbeitsstunden in einem anderen Sektor einzustellen. Irina ist seit Monaten in Krankenstand.
- Nächste Woche findet eine Mediation statt



FALLBEISPIELE

Yvonne, 27 Jahre alt, privater Sektor, befristet

- Sexuelle Belästigung, Küssen durch den Arbeitskollegen, Entblößung
- Yvonne bespricht es mit einer Anwältin. Kontaktaufnahme mit der Gleichstellungsrätin.
- Gespräch mit dem Arbeitgeber, der sich als sehr disponibel erweist. Vereinbarung, dass er mit Mitarbeiter spricht und er eine Therapie besucht, anscheinend ist auch ein Alkoholproblem vorhanden
- Es findet eine Mediation statt mit allen Beteiligten, außer die betroffene Person
- Arbeitgeber wird Anwaltsspesen und eventuelle Therapiespesen bezahlen. Täter wurde der Männerberatungsstelle weitergeleitet



Wer kann sich an die Gleichstellungsrätin wenden?

- Betroffene Personen, die Mobbing, geschlechtsspezifische Diskriminierung und/oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erfahren haben
- Öffentliche und private Betriebe
- Arbeitgeber/innen
- Anwälte/innen
- Gewerkschaften
- Stakeholder



www.gleichstellungsraetin-bz.org



info@gleichstellungsraetin-bz.org



0471 946003

Team der Gleichstellungsrätin

Von links nach rechts: Brigitte Hofer, Christian Romano, Claudia Mulser, Clelia Gasperini



Soziale Netzwerke und Webseite



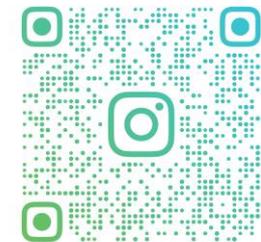
[www. gleichstellungsraetin-bz.org](http://www.gleichstellungsraetin-bz.org)



Gleichstellungsrätin Südtirol /
Consigliera di parità Alto Adige



@gleichstellungsraetin_bz



GLEICHSTELLUNGSRAETIN_BZ