

La discriminazione delle donne
sul posto di lavoro: Localizzazione,
strategie e misure
- Esempi dall'Europa



Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz: Verortung, Strategien und Maßnahmen – Beispiele aus DE, AT, IR

Mag.a Maria Mucke

Ass.-Prof.in Dr.in Heidi Siller

Universität Klagenfurt | Österreich

Ablauf

你好 HALLO 안녕하세요
HOLA नमस्ते
CIAO HELLO
γεια
こんにちは ПРИВЕТ
BONJOUR مرحبا OLÁ

1. Einführung in die Thematik
 - i. Begriffsbestimmung Diskriminierung
 - ii. Begriffsbestimmung Belästigung
2. Beispiele und Studien
3. Gründe und Folgen von Diskriminierung am Arbeitsplatz
4. Organisationale Veränderung:
Anknüpfungspunkte für Maßnahmen
5. Diskussion

Beispiel

Susanne Peterlich ist die einzige Frau im Büro. Die Kollegen machen jede Woche eine „Männer-Runde“ und gehen nach der Arbeit etwas trinken, allerdings wird Susanne Peterlich nicht dazu eingeladen. S. Peterlich kommt vor, dass sie dabei wichtige Informationen und Gespräche verpasst und viele Arbeitsschritte und Aufgabenverteilungen so „nebenbei“ besprochen werden. Sie denkt aber auch, dass sie nicht wirklich willkommen ist bei den „Männer-Runden“, weil sie dazu bereits einige Kommentare am Gang gehört hat.

Esempio

Susanne Peterlich è l'unica donna dell'ufficio. Ogni settimana i suoi colleghi organizzano un “giro di uomini” e vanno a bere qualcosa dopo il lavoro, ma Susanne Peterlich non viene invitata. S. Peterlich ritiene di perdere informazioni e conversazioni importanti e che molte fasi del lavoro e l'assegnazione dei compiti vengano discusse “di sfuggita”. Tuttavia, pensa anche di non essere la benvenuta ai “giri degli uomini”, perché ha già sentito alcuni commenti al riguardo nel corridoio.

Quelle: basiert auf Conley et al., 2017

Begriffsklärung: Diskriminierung, Mobbing, Belästigung...



- Vielzahl von Begriffen
 - Charakteristiken beziehen sich auf Intensität, Dauer, Absicht

Quelle: Hershcovis, 2011; Scherr, 2016

Diskriminierung

Alltagssprachlich

- Abwertung, Benachteiligung

Sozialwissenschaftlich

- Vorurteile, Stereotypen, sowie Zusammenspiel von sozialen Verhältnissen und Beziehungen, die andere benachteiligen
- Begründung und Rechtfertigung von Machtasymmetrien und Ungleichbehandlung anderer
- Benachteiligungen, die nach aktuell geltenden Wissensstand als problematisch und ungerechtfertigt gesehen werden



Intersektionalität (Diversität)

“We also often find it difficult to separate race from class from sex oppression because in our lives they are most often experienced simultaneously.”

- Verschränkung verschiedener Ungleichheiten
zB: Geschlecht, Klasse (Schicht, Milieu usw.),
Ethnizität/Hautfarbe, Sexualität

Quelle: combahee-river-collective-statement-1977

JKU-Studie zur Diskriminierung von
Migrant*innen am Arbeitsmarkt.

Verwendete Bewerbungsfotos und Namen



Quelle: IZA Discussion Paper No. 10217, S. 22. <http://ftp.iza.org/dp10217.pdf>

Un_Mittelbare Diskriminierung

- **Unmittelbare Diskriminierung:** wenn eine Person aufgrund eines der genannten Schutzmerkmale in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person.
- **Mittelbare Diskriminierung:** wenn *dem Anschein nach neutrale* Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, *de facto* Personen, welche die genannten Schutzmerkmale aufweisen, *benachteiligen*, und die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren *nicht durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt* sind und die *Mittel* zur Erreichung dieses Zieles nicht *angemessen und erforderlich* sind.

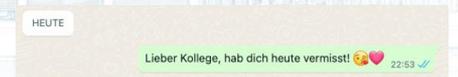
Siehe auch: Krell/Ortlieb/Sieben 2018; EU-Richtlinien 2000/43 und 2000/78

Sexualisierte/Geschlechtsbezogene Belästigung

- abwertende Äußerung oder Handlung
- Würde einer Person wird verletzt
- dadurch wird ein Umfeld der Einschüchterung, Feindseligkeit, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung geschaffen (Istanbul Konvention)
- Belästigung betrifft auch Inter*, Trans*-Personen und andere Diversitätsmerkmale wie Herkunft, Alter ...



Quelle: <https://werbemelder.in/>



Belästigung

1. Verhalten aus
der sexuellen
Sphäre

2.
Würdeverletzung

3.
Unerwünschtheit

4.
Beeinträchtigung
des
Arbeitsumfeldes

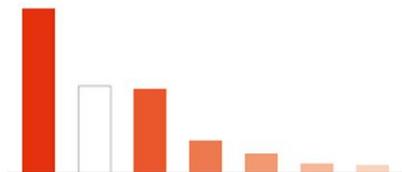


Beispiele und Studien



Diskriminierung im Arbeitsleben

Am häufigsten wenden sich Menschen wegen Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts an die GAW



1.975	1.099	1.024	397	244	122	101
(40 %)	(22 %)	(21 %)	(8 %)	(5 %)	(3 %)	(2 %)

■ Geschlecht
■ Ethnische Zugehörigkeit
■ Alter
■ Religion
■ Sexuelle Orientierung
■ Weltanschauung
□ Bei „Sonstige Bereiche“ handelt es sich um Anfragen, die nicht in das Gleichbehandlungsrecht fallen

Quelle: 2022 <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/>

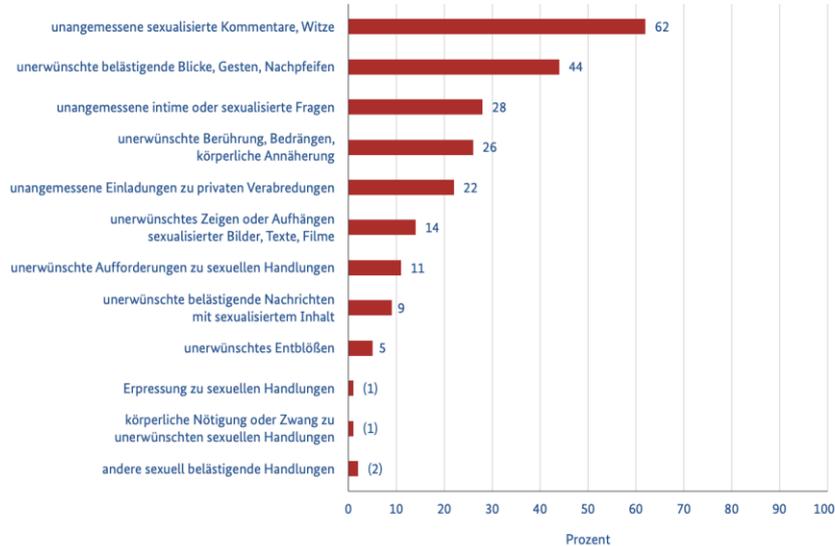
Aktuelle Studie zu geschlechtsbasierter Gewalt

- 2022: Studie an 46 Universitäten, 15 Länder, ca. 42000 TN (Studierende und Mitarbeitende)
- Ergebnisse
 - 62% erlebten eine Form von geschlechtsbasierter Gewalt
 - Va psychische Gewalt (57%)
 - Gefolgt von sex. Belästigung (31%)
- Marginalisierte Gruppen erlebten eher gender-basierte Gewalt
 - 68% der LGBT* Community
 - 72% Personen mit Beeinträchtigung/Behinderung/ chron. Erkrankung
 - 69% Personen einer ethn. Minderheit

Quelle: Unisafe

Belästigungsformen

Erlebte Formen / Handlungen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Basis: Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n = 141)



Anmerkung: Zahlen in Klammern weisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0-5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist; Mehrfachnennungen möglich. Die Darstellung entspricht Abbildung 2 der Studie.

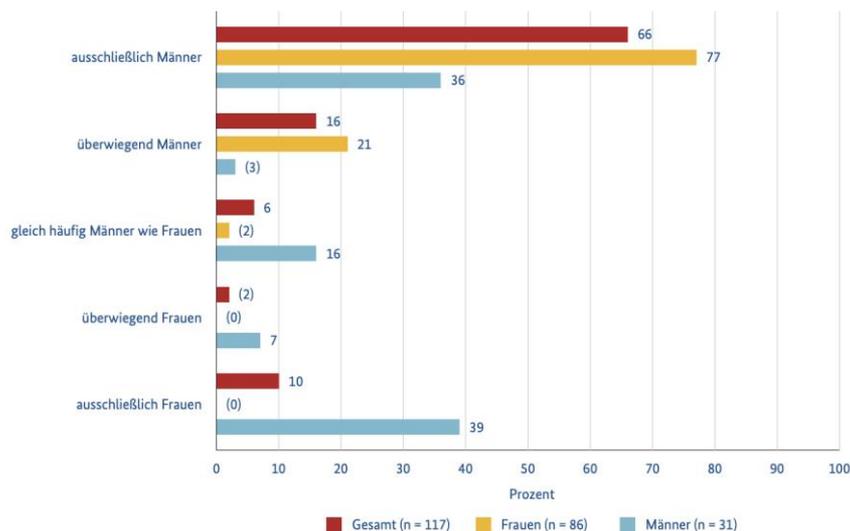


Anteile der Branchen, in denen Betroffene sexueller Belästigung am Arbeitsplatz tätig waren, Basis: Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n = 141)



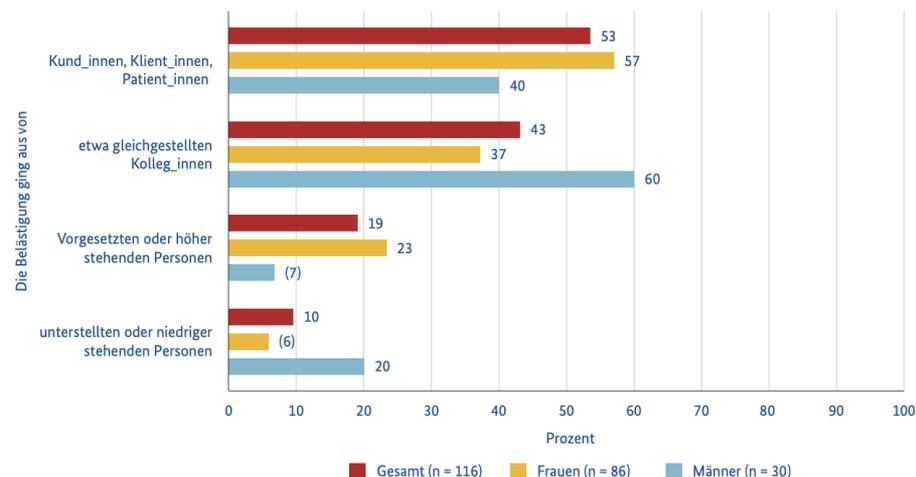
Ein paar Daten zu Täter:innen

Geschlecht der Täter_innen bei allen sexuell belästigenden Situationen am Arbeitsplatz in den letzten drei Jahren (gesamt und nach Geschlecht), Basis: Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz



Anmerkung: Zahlen in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist. Die Darstellung entspricht Abbildung 5 der Studie.

Täter-Opfer-Beziehungen bei sexuell belästigenden Situationen am Arbeitsplatz in den letzten drei Jahren (gesamt und nach Geschlecht), Basis: Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz



Anmerkung: Zahlen in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist; Mehrfachnennungen möglich. Die Darstellung entspricht Abbildung 6 der Studie.

Gründe und Folgen von Diskriminierung & Gewalt am Arbeitsplatz



Wissenschaftliche Perspektiven zu geschlechtsbezogener / sexualisierter Diskriminierung

- beruht auf Geschlechternormen und ungleichen Machtverhältnissen
- **Macht-, Überlegenheits- und Kontrollbedürfnis** der ausübenden Person steht im Mittelpunkt
- „Sexualität stellt häufig nicht die Hauptkomponente in der Handlung dar, sondern sie dient lediglich als Mittel, als Instrument zur Machtsicherung.“¹
- „Sexuelle Übergriffe lassen sich daher auch als unfaire, aber effektive Angriffe auf die weibliche Konkurrenz [...] verstehen.“²

Quelle: UNHCR; 1Holzbecher 1996; 2Großmaß 1995

Gründe für Diskriminierung am Arbeitsplatz

Machtunterschiede, Privilegien, Hierarchien

- Abhängigkeiten (zB von Vorgesetzten)
- Systeme der Unterdrückung
- männerzentrierte & patriarchale Organisationsstrukturen
- kein sicheres Umfeld, um Vorfälle zu melden/fehlende Meldestellen

Nur wenige
Betroffene
melden
einen Vorfall

(Prekäre) Arbeitsbedingungen

- ungleiche Aufgabenverteilung (Ua Genderstereotype und Aufgabenverteilung)
- hohe Arbeitsbelastung, hohe Anforderungen
- unsichere Arbeitsbedingungen (zB befr. Verträge) und Wettbewerbsdruck

Quelle: Henning et al., 2017; Unisafe

Warum kann es schwer fallen nein zu sagen?

Machtgefälle zwischen Beschuldigten und Betroffenen

- körperliche Unterschiede
- emotionale Abhängigkeit
- hierarchische Abhängigkeiten
- berufliche Position und unterschiedliche Privilegien und Status
- sexuelle Reife (Ausbildung, Lehre)
- Aggressionsbereitschaft
- Alter
- Wissen
- System und Strukturen



Artist: Sasha Koitz

Folgen von Diskriminierung am Arbeitsplatz

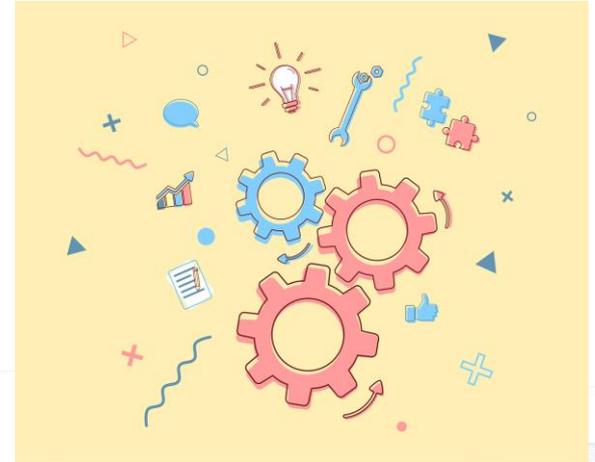
- Auswirkung auf psychische und somatische Gesundheit
- Unzufriedenheit
- geringere Leistung/Produktivität
- Disengagement (innere Kündigung)
- Fehlzeiten, Krankenstand, Kündigung
- Betriebsklima, Imageverlust, Steigende Kosten



Wichtig zu merken

- Diskriminierung und Belästigung kann alle Geschlechter betreffen
- **Unterschiede je nach Tätigkeit/Branche**
- Oft unsichtbar: **in Abhängigkeitsverhältnisse eingebettet**
- Frauen sind besonders in Ausbildungsphasen betroffen
- Ältere Personen beim Jobwechsel oder Neuorientierung
- **Betroffene trauen sich oft nicht den Vorfall zu melden**
(“ändert sich sowieso nichts“; Angst, keiner glaubt ihnen)

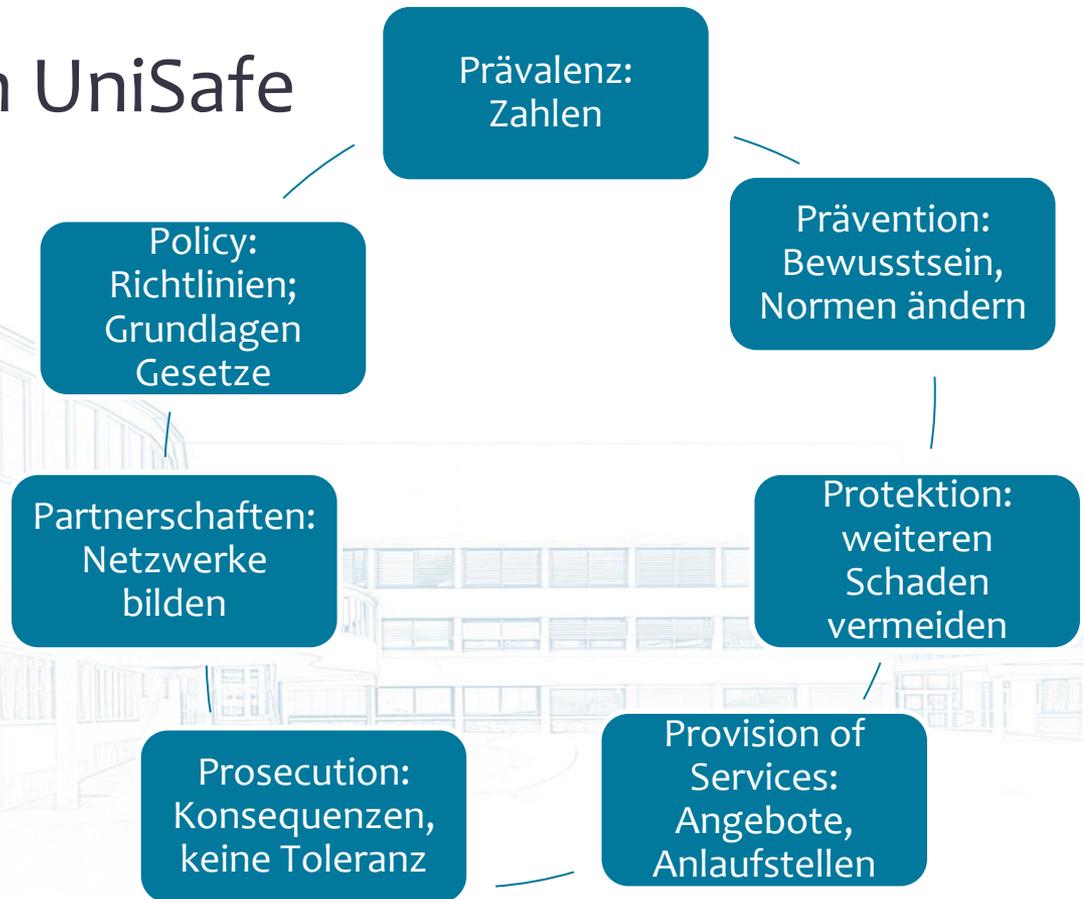
Organisationale Veränderung: Anknüpfungspunkte für Maßnahmen



7Ps-Rahmen von UniSafe

- 7 Ps

- Prevalence
- Prevention
- Protection
- Provision of Services
- Prosecution
- Partnerships
- Policy



Quelle: Unisafe

Anknüpfungspunkte in einer Organisation

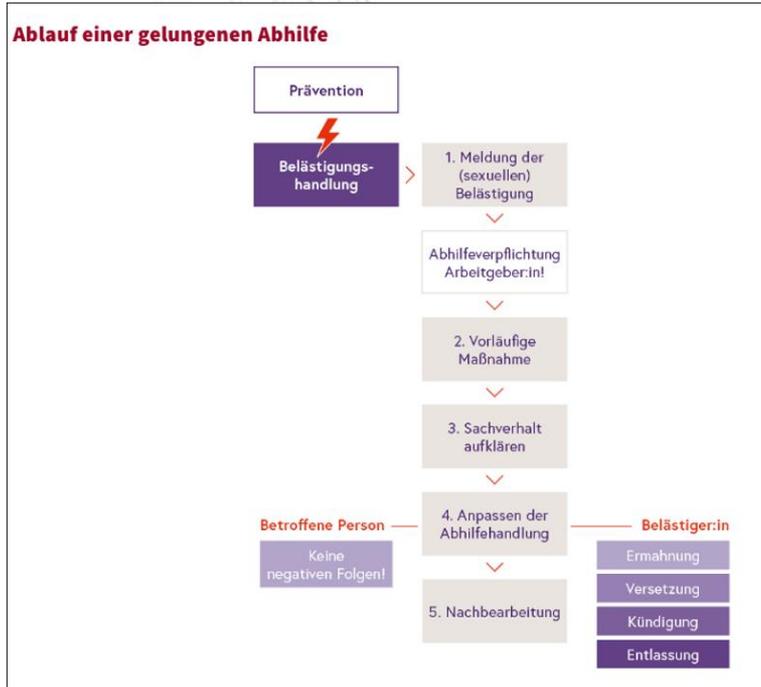
- Legislative / juristische Ebene
zB Policy, Prävention
- Strukturelle Ebene
zB Provision of Services, Protektion,
Prosecution)
 - Organisationskultur
zB Prävention, Policy
- Individueller Ebene
zB Provision of Services



Gesetzliche Grundlagen

- ✓ Rechtliche Grundlagen und Absicherungen schaffen, Lücken schließen
- Code of Conduct / Leitbild
- Handlungsempfehlungen (zB Führungskräfte)
- Richtlinien
 - Umgang / Ablauf bei Diskriminierung und Gewalt
 - Betriebsvereinbarungen
 - ...

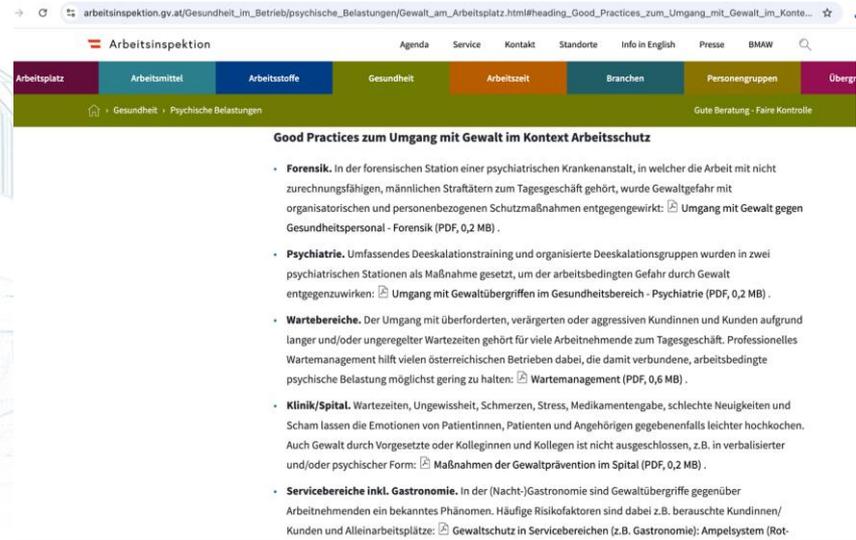
Beispiel: Leitfäden



Quelle: GAW.at; antidiskriminierungsstelle.de

Prävention: Verankerung im Arbeitsschutz

→ Sicherheitsschulungen zu Diskriminierung und Brandschutz



The screenshot shows a web browser displaying the website of the Austrian Labour Inspectorate (Arbeitsinspektion). The page title is "Good Practices zum Umgang mit Gewalt im Kontext Arbeitsschutz". The navigation menu includes "Arbeitsplatz", "Arbeitsmittel", "Arbeitsstoffe", "Gesundheit", "Arbeitszeit", "Branchen", "Personengruppen", and "Übergang". The breadcrumb trail is "Gesundheit > Psychische Belastungen". The main content area lists five bullet points:

- Forensik.** In der forensischen Station einer psychiatrischen Krankenanstalt, in welcher die Arbeit mit nicht zurechnungsfähigen, männlichen Straftätern zum Tagesgeschäft gehört, wurde Gewaltgefahr mit organisatorischen und personenbezogenen Schutzmaßnahmen entgegengewirkt: [Umgang mit Gewalt gegen Gesundheitspersonal - Forensik \(PDF, 0,2 MB\)](#).
- Psychiatrie.** Umfassendes Deeskalationstraining und organisierte Deeskalationsgruppen wurden in zwei psychiatrischen Stationen als Maßnahme gesetzt, um der arbeitsbedingten Gefahr durch Gewalt entgegenzuwirken: [Umgang mit Gewaltübergriffen im Gesundheitsbereich - Psychiatrie \(PDF, 0,2 MB\)](#).
- Wartebereiche.** Der Umgang mit überforderten, verärgerten oder aggressiven Kundinnen und Kunden aufgrund langer und/oder unregelmäßiger Wartezeiten gehört für viele Arbeitnehmende zum Tagesgeschäft. Professionelles Wartemanagement hilft vielen österreichischen Betrieben dabei, die damit verbundene, arbeitsbedingte psychische Belastung möglichst gering zu halten: [Wartemanagement \(PDF, 0,6 MB\)](#).
- Klinik/Spital.** Wartezeiten, Ungewissheit, Schmerzen, Stress, Medikamentengabe, schlechte Neuigkeiten und Scham lassen die Emotionen von Patientinnen, Patienten und Angehörigen gegebenenfalls leichter hochkochen. Auch Gewalt durch Vorgesetzte oder Kolleginnen und Kollegen ist nicht ausgeschlossen, z.B. in verbalisierter und/oder psychischer Form: [Maßnahmen der Gewaltprävention im Spital \(PDF, 0,2 MB\)](#).
- Servicebereiche inkl. Gastronomie.** In der (Nacht-)Gastronomie sind Gewaltübergriffe gegenüber Arbeitnehmenden ein bekanntes Phänomen. Häufige Risikofaktoren sind dabei z.B. berauschte Kundinnen/ Kunden und Allein Arbeitsplätze: [Gewaltschutz in Servicebereichen \(z.B. Gastronomie\): Ampelsystem \(Rot-](#)

Strukturelle Ebene (Provision of Services)

- ✓ Unterstützungsangebote sichtbar machen und nachhaltig verankern
- Kompetenzaufbau bei HR etc.
- interne Anlaufstellen:
 - Betriebsräte, Gleichstellungsbeauftragte, Gesundheits-, Konfliktmanagementstellen etc.
 - Runder Tisch, Ausschuss zur Fallbearbeitung
- externe Anlaufstellen finanzieren
 - ganzheitliche Beratung, psychologische (Nach-)Betreuung, Coachings etc.

ADVICE

SUPPORT

Beispiel: externe Beratung

- finanziert von der Organisation
- Beratung
- unabhängig und vertraulich



Beispiel: Dignity and Respect Offices (Irland)

Angebote: ganzheitliche Beratung, Schulung, Begleitung, Einschätzung

DIGNITY & RESPECT TRAINING and help foster respect in our UCD

TAKE THE TRAINING AND HELP FOSTER RESPECT IN OUR UCD

Take the training and help foster respect in our UCD.

Take the training and help foster respect in our UCD

We want everyone in our community, including our students, to help build a culture where inappropriate behaviours

I need to talk to someone

It is very important that you talk to someone. We strongly encourage you to come forward to seek support. Find our more

I want to make a formal complaint

Learn how to make a formal complaint in UCD, from commencement to investigation to appeal and more.

Dignity & Respect Support Service

UCD Dignity & Respect Support Service
ucd.ie/dignityandrespect/

UCD Dignity & Respect Service runs a drop-in service for students, staff and the UCD community who need support,

Organisationskultur

- ✓ Antidiskriminierende und diversitätssinklusive Organisationskultur schaffen, keine Toleranz
- Sichtbarkeit & Bekenntnis
 - Kampagne, Leitbilder etc.
- (Verpflichtende) Angebote, Weiterbildungsangebote, Workshops, Onboarding etc.



Organisationskultur

 charta der vielfalt
Für Diversity in der Arbeitswelt

[Login](#) [Jobs](#) [Kontakt](#) [Presse](#) [Leichte Sprache](#) [EN](#)



Über uns Für Organisationen Aktivitäten Erfolgsgeschichten



Unsere Stimme für Vielfalt – 365 Tage im Jahr!

Der Charta der Vielfalt e. V. ist Deutschlands größte Arbeitgeberinitiative zur Förderung von Vielfalt in der Arbeitswelt.

Über LUIS*A →

Unsere LUIS*A-Spots →

LUIS*A-Netzwerk →

LUIS*A im Recht →

Neuigkeiten →

LUIS*A am Campus

Wirst du belästigt oder bedrängt?
Brauchst du Hilfe?
Dann frag nach LUIS*A!



equalitA

Gütesiegel und Auszeichnung

Frauenpolitik ist Wirtschaftspolitik.

Das Gütesiegel equalitA zeichnet Unternehmen und Organisationen aus:

- die Frauen innerbetrieblich fördern,

die für Geschlechterparität innerhalb des

equalitA

DAS GÜTESIEGEL FÜR
INNERBETRIEBLICHE FRAUFÖRDERUNG

Foto: BMDW

Beispiel: Onboarding neuer Mitarbeiter:innen

- Vortrag bei den verpflichtenden Sicherheitsunterweisungen
- Info-Materialien in den Unterlagen für neue Mitarbeiter:innen
- Unterzeichnung eines Code of Conducts
- eLearning-Kurs
- Führungskräftefortbildung
- ...



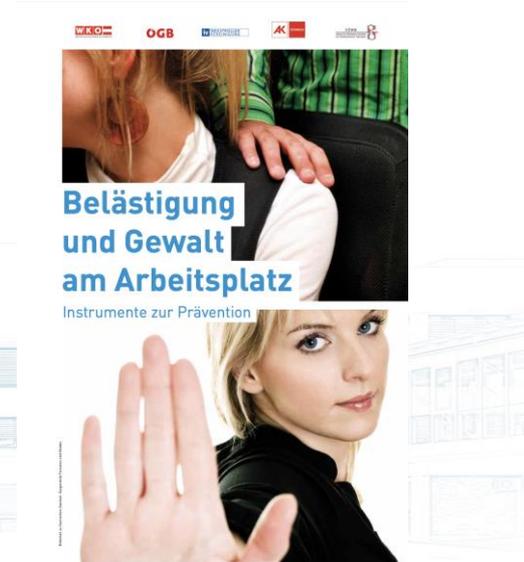
See it – React to it – Stop it

*Je früher Situationen bzw. Grenzverletzungen erkannt und unterbrochen werden,
desto geringer sind die Folgen und Auswirkungen für alle Beteiligten!*



Individuelle Ebene

- ✓ Stärkung der Handlungskompetenzen und Agency von Kolleg:innen, Führungskräfte und Betroffenen
- niederschwellige Angebote
- Beratung, Bestärkung etc.
- Einzel-, Peer-Coachings
- Trainings und Workshops
- eLearning-Angebote (Selbststudium)
- Informationsmaterialien, Handlungsleitfäden etc.

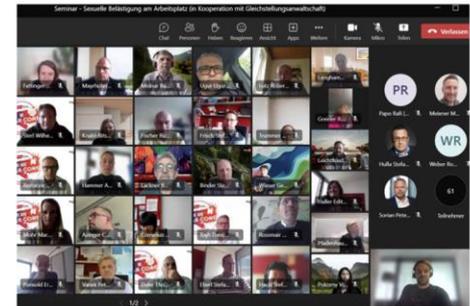


Schlüsselrolle von Führungskräften

Role Model: Führung kommt besondere Verantwortung zu (Organisationskultur und -Klima)

- haben Fürsorgepflicht
- sollten konsequent und zeitnah intervenieren und Richtlinien etc. umsetzen
- notwendig: Bewusstseinschaffung & kontinuierliche Weiterbildung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ein Thema?



Schlüsselrolle von Zeug:innen (=Kolleg:innen)

→ Sensibilisierung und Schulung des Personals

- ◆ Bystander-Trainings
- ◆ Allyship

ActiveBystanders

Active Bystander Strategies

EMERGENCY
Physical Danger/Ambulance: 617-253-1212
Emotional Distress: 617-253-2916

Assessing Situations

Responding to Situations

Active Bystander Strategies

Resources on Campus

Advice Column

Success Stories

Interactive Scenarios

Training Sessions

Definition & Philosophy

HOME
SEARCH
JOIN THE EMAIL LIST
CONTACT US

MIT

STRATEGY: REPORT THE INCIDENT, WITH OR WITHOUT NAMES

Purpose/goal:
Get help for someone better placed to intervene
Make people responsible for this class, department, residence, office, etc. aware of what is going on.

Examples:

- Situation #2: A fellow graduate student receives a public dressing down by a professor in a lab meeting.
Response: Let the chair of the department know. Either name the professor (but not the graduate student) and ask the chair to discuss appropriate behavior with graduate students with the professor. Or do not name the professor (and your communication to the chair may be anonymous), and ask the chair to speak generally with professors in the department.
- Situation #3: In a small to medium-sized class you see another student repeatedly surfing the net on a laptop. It's distracting. The instructor has not said anything.
Response: You might mention the incident to the professor and ask him/her to make a general announcement about not distracting others in the class.

Strategy List | Situation List

Email Us | Mediation@MIT | MIT Home
© 2004 Active Bystander Program and Mediation@MIT.

Massachusetts Institute of Technology

Bystander Trainings

6 Stufen zur Bystander Aktion

1. Erkennen, dass etwas problematisch ist
2. Entscheide, dass etwas inakzeptabel ist
3. Erkennen, welche Rolle ich selbst in der Situation übernehmen kann
4. Einschätzen von Unterstützungsmöglichkeiten (Siehe hierzu [Active Bystander Strategies](#))
5. Potentielle Risiken bedenken: Sich selbst nicht einer Gefahr aussetzen!
 - a. Risiken für mich selbst?
 - b. Risiken für andere?
 - c. low-risk Option?
 - d. Kann ich Risiken reduzieren?
 - e. Benötige ich mehr Informationen, um Situation besser einschätzen zu können?
6. Entscheiden, ob jetzt oder später handeln

Allyship am Arbeitsplatz



ALLYSHIP
al·ly·ship / noun

An active and consistent effort to use your privilege and power to support and advocate

Allyship is an active and consistent effort to use your privilege and power

0:18 / 3:58 • What is Allyship >

What is Allyship?



- A** - Always centre the impacted
- L** - Listen and learn from those who live in oppression
- L** - Leverage your privilege
- Y** - Yield the floor



https://www.uibk.ac.at/magender/downloads/allyship-in-action_online.pdf

<https://www.youtube.com/watch?v=EJW3wjy9gSI>

vielen Dank

Thank you very much
gracias mahad
ευχαριστίες
mahad grazie merci
kiitos tack
teşekkürler vielen Dank
multumesc
gras grazie tack ευχαριστίες благодаря спасиби
gracias multumesc спасиби mahad
merci большое спасибо Thank you very much

heidi.siller@aau.at
maria.mucke@aau.at

KEEP
CALM
AND
CARRY
ON

Literatur

- Hershcovis, M. S. (2011). “Incivility, social undermining, bullying... oh my!”: A call to reconcile constructs within workplace aggression research. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 499-519. <https://doi.org/10.1002/job.689>
- Henning, M.A., Zhou, C., Adams, P. et al. Workplace harassment among staff in higher education: a systematic review. *Asia Pacific Educ. Rev.* **18**, 521–539 (2017). <https://doi.org/10.1007/s12564-017-9499-0>
- Scherr, A. (2016). Soziologische Diskriminierungsforschung. In: Scherr, A., El-Mafaalani, A., Gökçen Yüksel, E. (eds) *Handbuch Diskriminierung*. Springer Reference Sozialwissenschaften. Springer VS, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11119-9_3-1
- Smith, N., & Fredricks-Lowman, I. (2019). Conflict in the workplace: a 10-year review of toxic leadership in higher education. *International Journal of Leadership in Education*, 23(5), 538–551. <https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1591512>
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): Studie „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz - Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention“.
- Holzbecher 1996 zit. nach Uni Wien 2016, S. 22
- Großmaß 1995, S. 24, zit. nach: freier Zusammenschluss von studentInnenschaften (fzs) e.V. (Hg.) 2007, zit. nach Uni Wien 2016, S. 4
- Conley, C.L., Deck, S.M., Miller, J.J. & Borders, K. (2017) Improving the Cultural Competency of Social Work Students With a Social Privilege Activity, *Journal of Teaching in Social Work*, 37:3, 234-248, DOI: 10.1080/08841233.2017.1313804
- Fotos/Bilder: pixabay, Gratisversionen