



Oktober 2021

Dr. Lisa Gutenbrunner

New Work Fachgruppe Zusammenarbeit und Führung

Ergänzung zum Bereich Zusammenarbeit

## Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Nach repräsentativen Umfragen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes haben 49% aller Beschäftigten in Deutschland bereits mindestens einmal sexuelle Belästigung (als spezielle Form von Diskriminierung) am Arbeitsplatz erlebt (bezeugt oder erfahren). Meta-Analysen zeigen, dass diese Erfahrungen mit erheblichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen für Betroffene und dadurch letztlich auch wirtschaftlichen Schäden für Organisationen einhergehen.

Arbeitgeber sind verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Grundes (Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität) zu treffen (§ 12 Abs. 1 AGG). Auch sexuelle Belästigung fällt dabei unter den Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Identität. An der Universität Hamburg gilt zudem die [Richtlinie gegen geschlechtsbezogene Diskriminierung und sexuelle Gewalt](#).

### Führungskräfte

- Wie kann ich mein Team für das Thema sensibilisieren?
- Wie kann ich deutlich machen, dass ich eine wertschätzende und respektvolle Zusammenarbeit erwarte?
- Wo erhalte ich Unterstützung, wenn ein:e Mitarbeiter:in von sexualisierter Diskriminierung oder Belästigung betroffen ist?

### Beschäftigte

- Was kann ich tun, wenn ich eine Grenzverletzung erfahre oder von sexualisierter Diskriminierung oder Belästigung betroffen bin?
- Wo erhalte ich Unterstützung?
- Was kann ich tun, wenn ein:e Kolleg:in eine Grenzverletzung erfährt?

Die Universität Hamburg bietet Ihren Beschäftigten Beratung bei Grenzverletzungen wie sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an. Diese unterstützt Sie sowohl als betroffene Person, aber auch wenn Sie in Ihrer Rolle als Führungskraft, Kolleg:in oder Interessenvertretung von auf einen Vorfall angesprochen werden.

- Dr. Lisa Gutenbrunner; Sozialberatung, Suchtprävention und sexualisierte Diskriminierung – Beratungszentrum Gesundheit und Zusammenarbeit
- [lisa.gutenbrunner@uni-hamburg.de](mailto:lisa.gutenbrunner@uni-hamburg.de); 040 42838-5300
- <https://uhh.de/beratung-diskriminierung-intern>

Zudem gibt § 13 AGG den Beschäftigten der Universität das Recht, sich bei der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt fühlen.

- Alexandra Abeling-Tauchert; Stabsstelle Recht
- [agg.uhh@uni-hamburg.de](mailto:agg.uhh@uni-hamburg.de); 040.42838-4401
- <https://www.kus.uni-hamburg.de/themen/gesundheit-familie-soziales-gleichstellung/soziale-beratungsangebote/agg-beschwerdestelle.html>

Je nachdem, auf welche Weise Sie mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt in Berührung kommen, können folgende Empfehlungen gegeben werden.

#### **Betroffene**

- Bringen Sie sich in Sicherheit.
- Sagen Sie, dass Sie sich belästigt fühlen und weisen dies deutlich zurück. Drohen Sie ggf. mit Konsequenzen.
- Nutzen Sie die Öffentlichkeit durch Anwesende.
- Holen Sie sich Unterstützung (in Situation und danach).
- Dokumentieren Sie den Vorfall möglichst detailliert.
- Fordern Sie ggf. Ihre Rechte ein.

#### **Zeug:innen, Kolleg:innen**

- Zeigen Sie Solidarität mit der belästigten Person.
- Greifen Sie in der Situation selber ggf. ein.
- Bieten Sie der belästigten Person Hilfe an.
- Respektieren Sie den Willen der belästigten Person.
- Holen Sie sich ggf. selbst Beratung.

#### **Führungskräfte**

- Positionieren Sie sich klar gegen Grenzverletzungen, wie sexualisierte Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt.
- Nehmen Sie Mitarbeitende ernst, die sich an Sie wenden.
- Sichern Sie Ihre Unterstützung zu und unternehmen Sie nichts gegen den Willen der Betroffenen Person.
- Machen Sie die betroffene Person auf das Beratungsangebot der Universität Hamburg aufmerksam.
- Holen Sie sich ggf. selbst Beratung.