



SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Hintergründe und Handlungsmöglichkeiten



VORWORT



Liebe Leserinnen und Leser,

die Zeiten patriarchaler Strukturen, in denen Frauen weniger Rechte als Männern zugestanden wurden, sind zum Glück vorbei. Ein wichtiger Aspekt der mittlerweile auf vielen Ebenen vollzogenen Gleichstellung von Frauen und Männern ist dabei auch das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung.

Und dennoch werden auch heute noch zu viele Menschen, insbesondere Frauen, Opfer von sexualisierter Gewalt bzw. von sexueller Belästigung. In den vergangenen Jahren hat u.a. die MeToo-Debatte dieses Thema noch stärker in den öffentlichen Fokus gerückt und aufgezeigt, dass Nötigung und Missbrauch leider nach wie vor ein Problem darstellen. Gleichzeitig hat die Debatte auch für Belästigungen am Arbeitsplatz sensibilisiert. Klar ist, dass derartige körperliche oder verbale Übergriffe

in keiner Weise zu tolerieren sind.

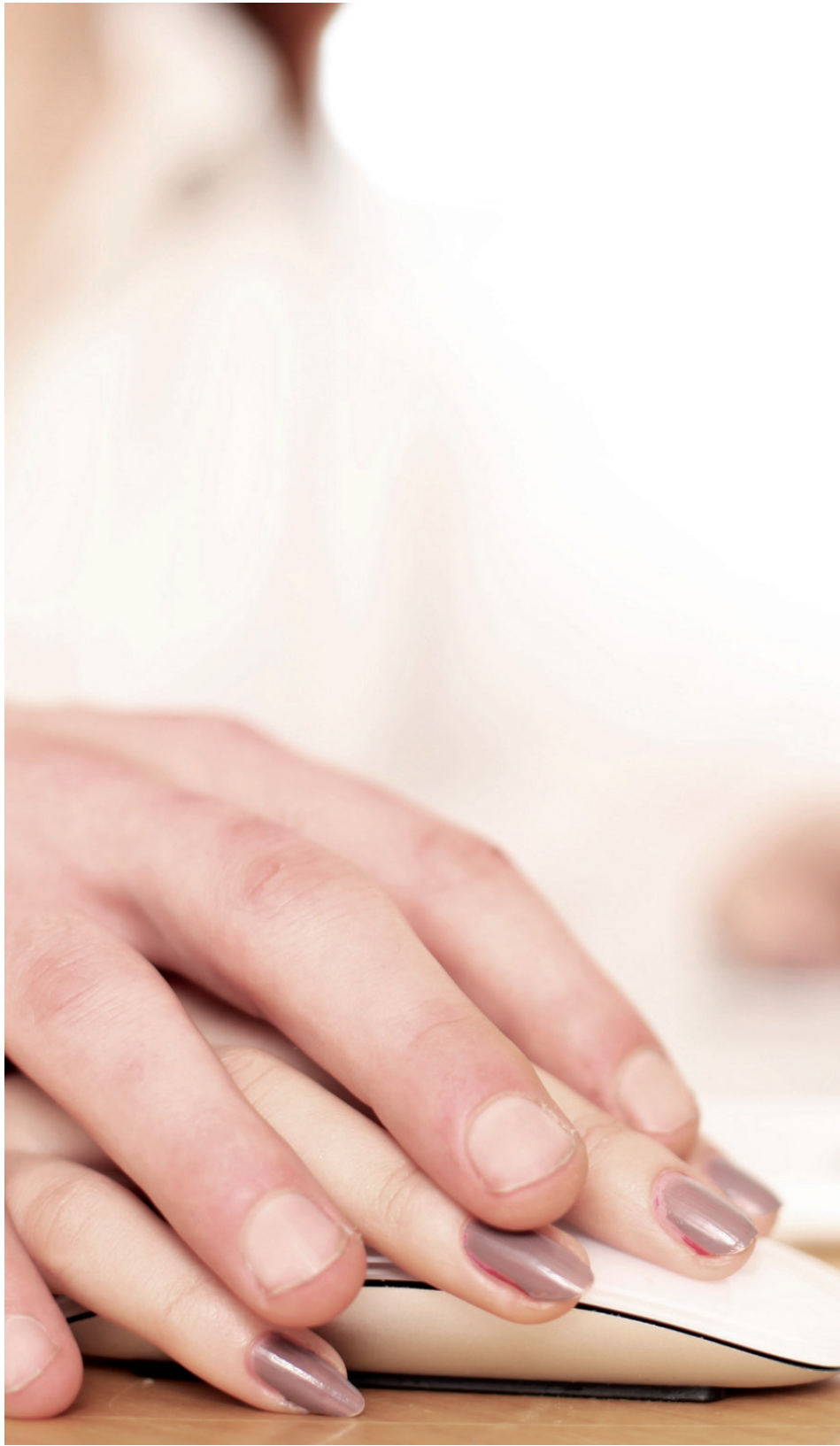
Sexuelle Belästigung ist keine Bagatelle, sondern absolut inakzeptabel und stellt darüber hinaus einen eigenen Straftatbestand dar.

Mit dieser Broschüre hat die Gleichstellungsstelle der Stadt Hildesheim eine aktuelle Übersicht zum Thema „Sexuelle Belästigung“ erstellt, die auch auf rechtliche Neuerungen eingeht. Die Broschüre informiert, klärt auf, gibt Hinweise und nennt Ansprechpartner. Denn nur wer die eigenen Rechte kennt, kann diese nutzen und sich entsprechend auch zur Wehr setzen.

Mit herzlichen Grüßen

Ihr

Dr. Ingo Meyer
Oberbürgermeister



INHALT

I VORWORT	1
II INHALT	2
1. AUFSCHREI	4
1. #metoo	4
2. DATEN, FAKTEN, HINTERGRÜNDE	6
2.1. Was genau kann alles sexuelle Belästigung sein?	6
2.2. Was denkt die Allgemeinheit über das Thema?	7
2.3. Wer sind die Opfer?	7
2.4. Wer sind die Täter*innen?	8
3. DIE FOLGEN SEXUELLER BELÄSTIGUNG	9
3.1. Physische Folgen	9
3.2. Psychische Folgen	9
3.3. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	10
4. HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN	10
4.1. Wie ist die Gesetzeslage?	10
4.2. Was kann ich unternehmen?	11
4.3. Wer kann mir helfen, wenn ich alleine nicht weiter komme?	12
5. ADRESSEN	13
6. AUSBLICK	14
III QUELLEN	15
7.2. Bildnachweise	15
7.3. Impressum	17



1. #metoo

Im Oktober 2017 wurde das Internet von einem Wort maßgeblich geprägt- #metoo.

Durch die Verbreitung dieses Wortes soll das Ausmaß und die Menge von alltäglicher sexueller Belästigung und sexuellen Übergriffen verdeutlicht werden.¹ Hintergrund hierbei waren Skandale diverser männlicher Filmproduzenten oder Schauspieler, die sexuell übergriffig geworden sind. Maßgeblich im Fokus stand hierbei der Filmproduzent Harvey Weinstein, der sich an der Schauspielerin Rose McGowan verging. Eine gute Freundin von Rose McGowan, Alyssa Milano, sorgte daraufhin für die Verbreitung dieses sogenannten Hashtags und forderte andere Menschen im Internet dazu auf #metoo zu teilen, wenn sie auch Opfer von sexueller Belästigung, Alltagssexismus oder Missbrauch geworden sind.

Dieser Hashtag verbreitete sich in den sozialen Netzwerken wie ein Lauffeuer und wurde bereits in den ersten 24 Stunden zwölf Millionen mal verwendet.² In 85 verschiedenen Nationen trendet dieser Begriff auf der Online-Plattform Twitter, das heißt #metoo ist dort der häufigste Suchbegriff in dem jeweiligen Land.³

Durch diesen Hashtag erzählten zahlreiche Menschen in welcher Form auch sie von sexueller Belästigung oder Alltagssexismus betroffen sind.

„Wenn alle Frauen, die sexuell belästigt oder angegriffen worden sind ‚Me too‘ in ihren Status schreiben würden, dann würden die Menschen ein Gefühl für das Ausmaß dieses Problems bekommen.“
(Alyssa Milano)

- „Glaubst Du, dass Du dich gegenüber männlichen Kunden durchsetzen kannst?“
- IT-Kunde hält mich für Praktikantin. Chef kneift mir in die Wange. „Nö! Das ist die Projektleiterin, die als Kind den Spinat nicht aufgegessen hat.“
- „Knöpf mal bisschen die Bluse auf, man kann ja nix sehen.“
- „Wenn Du nur 8-10h am Tag arbeiten willst, dann such Dir doch was anderes. Putzen oder so.“
- „Du bist momentan immer so gestresst. Such Dir mal was zum Schnackseln.“
- „Warum sind wir denn heute so ernst? Hat da jemand seine Tage?“
- „Besoffener Typ kommt hinter die Theke und greift mir auf die Brüste. Chef fand's so lustig, dass er dem Typ einen Shot ausgegeben hat.“⁴

Diese rasante Verbreitung von #metoo hat 2017 deutlich gezeigt, dass sexuelle Belästigung kein seltener Einzelfall ist. Ein Ereignis, wie die Silvesternacht in Köln 2015/2016, in der weit über 300 Sexualdelikte registriert worden sind, unterstreicht noch einmal, wie stark sexuelle Belästigung, auch in der Öffentlichkeit, verbreitet ist.⁵

¹Vgl. Villa, P. (2018): Die #metoo – Debatte

²Vgl. Santiago C.; Criss D. (2017): An activist, a little girl and the heartbreaking origin of ‚Me too‘

³Vgl. Strum, L. (2017): Twitter chat: What #MeToo says about sexual abuse in society

⁴Vgl. www.twitter.com/firlefanfski vom 26.11.2017

⁵Vgl. Zeit Online (2016): Was geschah in Köln?

2. DATEN, FAKTEN HINTERGRÜNDE

2.1. WAS GENAU KANN SEXUELLE BELÄSTIGUNG SEIN?

Sexuelle Belästigung kommt in vielen verschiedenen Arten, Formen und Ausführungen vor. Grundsätzlich ist allerdings ein unangemessenes sexualisiertes Verhalten einer anderen Person gegenüber gemeint, welches nicht auf gegenseitigem Einverständnis beruht und somit als beleidigend oder herabwürdigend empfunden wird. Dieses Verhalten lässt sich zum größten Teil in drei verschiedene Kategorien untergliedern:

- Verbale sexuelle Belästigung
- Non-Verbale sexuelle Belästigung
- Physische sexuelle Belästigung

Beispiele für verbale sexuelle Belästigung sind:

- Sexuelle Witze
- Zweideutige Bemerkungen
- Aufforderungen wie „Komm doch mal her und setz dich auf meinen Schoß“
- Unangemessene Fragen zum Privatleben

Non-Verbale sexuelle Belästigung äußert sich hingegen durch:

- Pfiffe
- Unangemessenes Starren oder unangemessene Blicke
- Anzügliche E-Mails, SMS, Whatsapp-Nachrichten, ...
- Entblößen vor anderen Personen

Bei der physischen sexuellen Belästigung wird wiederum eine gewisse körperliche Distanz nicht gewahrt und das zeigt sich durch:

- Scheinbar zufällige Berührungen
- Streicheln, Umarmen, Küssen oder Massieren
- Körperliche Gewalt in Form von sexuellen Übergriffen, Anfassen von Hintern oder Brust oder Vergewaltigung⁶

⁶ Vgl. GanselRechtsanwälte (o.J.): Diskriminierung: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

2.2. WAS DENKT DIE ALLGEMEINHEIT ÜBER DAS THEMA?

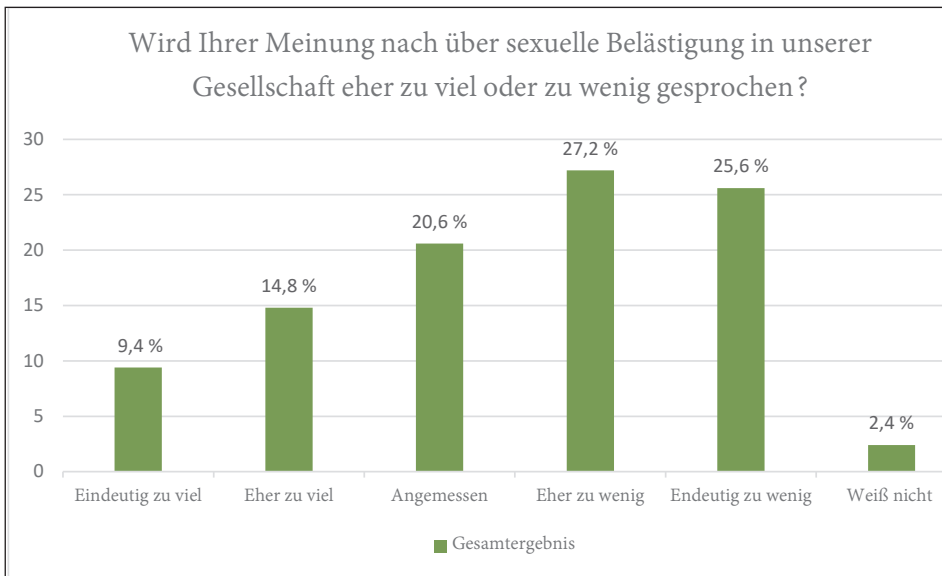
Die Allgemeinheit hat zu dem Thema sexuelle Belästigung eine klare Meinung - in einer Umfrage empfanden über die Hälfte aller befragten Personen, dass über dieses Thema „eindeutig zu wenig“ oder „eher zu wenig“ gesprochen wird.

Es zeigte sich auch, dass vor allem Frauen diese Meinung vertreten, da über 65% der befragten Frauen das Thema sexuelle Belästigung als zu wenig thematisiert einschätzen. Von den Männern, die an der Umfrage teilgenommen haben, empfanden lediglich 40%, dass über sexuelle Belästigung zu wenig gesprochen wird.⁷

2.3 WER SIND DIE OPFER?

Eine Erhebung innerhalb der europäischen Union aus dem Jahr 2014, die sich überwiegend mit Gewalt gegen Frauen beschäftigt, gab zusätzlich auch Auskunft über das Ausmaß von sexueller Belästigung in den Mitgliedsländern. Es zeigte sich, dass innerhalb der europäischen Union 83-102 Millionen Frauen Opfer sexueller Belästigung geworden sind. Das sind ungefähr 45-55% aller Frauen, die in den Ländern der europäischen Union leben.

29% der betroffenen Frauen schilderten, dass sie körperliche sexuelle Belästigung erfahren haben in Form von unerwünschten Umarmungen, Berührungen, Küssen oder Ähnlichem.



⁷ Vgl. Zeit Online (2017): Was Frauen sagen, was Männer sagen

24% der Frauen erfuhren verbale sexuelle Belästigung, durch sexuell anzügliche Kommentare oder Witze. Wiederum 11% der besagten Frauen waren non-verbal sexueller Belästigung ausgesetzt, durch unerwünschte sexuelle E-Mails oder SMS sowie unangemessenen Kommentaren auf anderen sozialen Internetplattformen.

Darüber hinaus zeigte diese europaweite Erhebung, dass das Gefährdungsrisiko für sexuelle Belästigung bei Frauen im Alter von 18-39 Jahren überdurchschnittlich hoch ist.⁸

Im Arbeitskontext zeigte sich durch eine Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, dass jede 11. Person in den letzten drei Jahren von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen war. Besonders auffällig war hierbei, dass wesentlich mehr Frauen von sexueller Belästigung betroffen waren, als Männer.⁹



2.4. WER SIND DIE TÄTER*INNEN?

Über die Hälfte der Frauen, die schon einmal sexuelle Belästigung im Allgemeinen erlebt haben, wurde dabei von einer ihnen unbekannten männlichen Person belästigt. Insgesamt 35% erfuhren auch sexuelle Belästigung durch eine Person, die ihnen bekannt war. Das waren zum Beispiel Kolleg*innen, Vorgesetzte, Freund*innen oder andere engere Bekannte.¹⁰

Zu den Täter*innen zeichnet sich im Arbeitskontext ein etwas anderes Bild ab.

Insgesamt 82% der Täter*innen sind männlich und das Opfer erfuhr vor allem sexuelle Belästigung durch Kolleg*innen, Patient*innen oder Vorgesetzte und nicht durch gänzlich fremde Personen.¹¹

⁸ Vgl. FRA (2014): Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung – Ergebnisse auf einen Blick

⁹ Vgl. Schröttle, M.; Meshkova, K.; Lehmann, C. (2019): Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention

¹⁰ Vgl. FRA (2014): Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung – Ergebnisse auf einen Blick

¹¹ Vgl. Schröttle, M.; Meshkova, K.; Lehmann, C. (2019): Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention

3. DIE FOLGEN SEXUELLER BELÄSTIGUNG

Sexuelle Belästigung geht nicht spurlos an den Opfern vorbei und wirkt sich häufig negativ auf den Körper und die Psyche aus. Daraus können kurz- oder langfristig physische und psychische Probleme als Folge der sexuellen Belästigung auftreten.

3.1 PHYSISCHE FOLGEN

- Schlaflosigkeit
- Migräne
- Magenschmerzen
- Schockzustand und Ohnmacht
- Übelkeit

3.2 PSYCHISCHE FOLGEN

- Aggressionen
- Schamgefühle
- Angstzustände
- Ekel
- Depressionen
- Panikattacken
- Gefühl der Minderwertigkeit
- Konzentrationsschwierigkeiten
- Verlust des Selbstvertrauens¹²

3.3 SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hat aufgrund der Folgen für die betroffene Person eine besondere Brisanz, da die Belästigung sowohl die eigene gesundheitliche Verfassung einschränken kann und auch darüber hinaus das Arbeitsklima merklich verändert.

Zum einen können sich die gesundheitlichen Folgen der sexuellen Belästigung negativ auf den Arbeitsalltag auswirken. Konzentrationsschwierigkeiten oder Schlafstörungen können die Leistung beeinträchtigen, was wiederum zu einer Kündigung führen kann, wenn sich dieser Zustand nicht bessert.

Zum anderen kann beispielsweise eine verbale Zurückweisung der belästigten Person dazu führen, dass sich das Arbeitsklima ins Negative verändert. Hat die belästigende Person andere Kolleg*innen oder Vorgesetzte auf seiner*ihrer Seite, kann Ausgrenzung oder Mobbing entstehen. Das Wegfallen dieser sozialen Kontakte auf der Arbeit, stellt wieder eine psychische Belastung der betroffenen Person da, was sich ebenfalls auf die Leistung auswirkt.

¹² Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte

4. HANDLUNGS- MÖGLICHKEITEN

4.1 WIE IST DIE GESETZESLAGE?

Das Grundgesetz (GG) und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützen insbesondere vor sexueller Belästigung im Allgemeinen und am Arbeitsplatz. Das Grundgesetz schützt vor allem universell vor sexueller Belästigung, besonders durch:

- **Art. 1 und 2 GG**

Schutz der Würde und der Persönlichkeit eines Menschen

- **Art. 3 Nr. 2 und 3 GG**

Gleichberechtigungsgesetz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz hat sich in §1 AGG als Ziel gesetzt Benachteiligung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern.

Dies betrifft sowohl diskriminierende Handlungen im Allgemeinen, als auch im Kontext der Arbeit und sind insbesondere in folgenden Gesetzesnormen geregelt:

- **§ 13 Abs. 1 AGG - Beschwerderecht der Betroffenen**

Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen.

Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

- **§ 14 AGG - Leistungsverweigerungsrecht**

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist



¹² Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte

Sexuelle Belästigung ist seit 2016 nach § 184i StGB eine Straftat, die mit einer Freiheitsstrafe von bis zu zwei Jahren oder einer Geldstrafe geahndet werden kann. Bei besonders schweren Fällen ist eine Freiheitsstrafe von bis zu fünf Jahren vorgesehen. Dies ist häufig der Fall, wenn Täter*innen in einer Gruppe agieren. Dadurch, dass sexuelle Belästigung sehr vielfältig sein kann, lassen sich im Strafgesetzbuch darüber hinaus verschiedene Rechtsnormen finden, die bei sexueller Belästigung zusätzlich in Betracht gezogen werden können:

- § 183 StGB – Exhibitionistische Handlungen
- § 184 StGB – Verbreitung pornographischer Schriften
- §§ 174 ff. StGB – Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung
- § 177 & 178 StGB – Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung (mit Todesfolge)
- §§ 185 ff. StGB – Beleidigung
- §§ 223 ff. StGB – Straftaten gegen die körperliche Unversehrtheit

4.2 WAS KANN ICH UNTERNEHMEN?

Als Reaktion auf sexuelle Belästigung gibt es nicht die eine richtige Herangehensweise. Jede betroffene Person empfindet sexuelle Belästigung anders und geht auch dementsprechend unterschiedlich mit der Situation um. Dennoch gibt es verschiedene Möglichkeiten, die dabei helfen können, dass die

Belästigung von der jeweiligen Person in Zukunft unterlassen wird.

Konkret in der Situation hilft es häufig, der belästigenden Person verbal deutlich zu machen, dass man sich unwohl und sexuell belästigt fühlt.¹³

„Ich fühle mich von dir/Ihnen belästigt!“

„Ich möchte nicht angefasst werden!“

„Ich möchte das nicht!“

Dabei ist es auch hilfreich Konsequenzen anzukündigen, falls die jeweilige Person nicht vor hat die Belästigung zu beenden.¹⁴

Vor allem in der Öffentlichkeit ist es ratsam, relativ laut darauf hinzuweisen, dass man sich belästigt fühlt. Das macht auch umstehende Personen auf ihre Situation aufmerksam, sodass diese direkt um Hilfe gebeten werden können.

Findet die sexuelle Belästigung im Kontext der Arbeit statt, ist es ebenfalls sinnvoll, laut und deutlich mitzuteilen, dass man sich sexuell belästigt fühlt. Darüber hinaus greift im Arbeitskontext das bereits erwähnte Beschwerderecht, dass es der betroffenen Person gestattet ist, sich bei der jeweiligen Beschwerdestelle zu melden und über den Vorfall zu berichten. In jedem Fall sollte der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin über die Vorfälle informiert werden.

^{13/14} Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte

¹⁴ Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte

¹⁵ Vgl. Müller, U.; Schröttle, M.; Glammeyer, S. (2003): Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland

4.3 WER KANN MIR HELFEN, WENN ICH ALLEINE NICHT WEITER KOMME?

Grundsätzlich sollten sich betroffene Personen immer auch an Freund*innen, Familie, Bekannte oder nahestehende Kolleg*innen wenden, damit sie nicht mit der Situation alleine umgehen müssen. Sexuelle Belästigung oder sexuelle Gewalt löst häufig ein Gefühl der Schutzlosigkeit bei den betroffenen Personen aus und gerade deshalb ist es wichtig nach dem Vorfall Trost, Schutz und Zuspruch bei nahestehenden Personen zu finden.¹⁵

Arbeitgeber*innen können in ihrer Position zusätzlich durch verschiedene Maßnahmen und Sanktionen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorgehen.

Folgende Maßnahmen stehen unter anderem für Arbeitgeber*innen zur Verfügung:

- Persönliches Gespräch mit Täter oder Täterin mit dem Hinweis auf das Verbot der sexuellen Belästigung

- Ermahnung
- Verweis
- Versetzung in einen anderen Bereich
- Abmahnung
- Fristlose oder fristgerechte Kündigung
- Anzeige

Darüber hinaus ist es immer sinnvoll sich an Beratungsstellen zu wenden, um einer außenstehenden Person den Vorfall zu schildern. Professionelle Mitarbeiter*innen der jeweiligen Beratungsstelle können dabei helfen, die nächsten Schritte in die Wege zu leiten und Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen, dass es im besten Fall zu keinem weiteren Vorfall der sexuellen Belästigung kommt. Im Kontext der Arbeit ist sowohl der Besuch bei einer firmeninternen Beratungsstelle, als auch bei einer externen Beratungsstelle sinnvoll.



5. ADRESSEN

Im Raum Hildesheim bieten sich folgende Möglichkeiten für eine Beratung an:

- Stadt Hildesheim
Gleichstellungsbeauftragte
Karin Jahns
Markt1
31134 Hildesheim
Telefon: 05121 301-1901
www.hildesheim.de/gleichstellung
- Wildrose – Beratungsstelle
gegen sexuelle Gewalt
Andreasplatz 5
31134 Hildesheim
Telefon: 05121 402006
www.wildrose-hildesheim.de
- BISS Hildesheim
Bahnhofsallee 25
31134 Hildesheim
Telefon: 05121 15544
www.frauenhaus-hildesheim.de
- Stiftung Opferhilfe
Niedersachsen – Hildesheim
Kaiserstr. 60
31134 Hildesheim
Telefon: 05121 968-219
05121 968-445
05121 968-348
www.opferhilfe.niedersachsen.de

Ansonsten können sich betroffene Personen an diese Adressen wenden:

- Das Hilfetelefon -
Gewalt gegen Frauen
Telefon: 08000 116 016
www.hilfetelefon.de
- Hilfeportal Sexueller Missbrauch
Telefon: 0800 2255 530
www.hilfeportal-missbrauch.de
- Antidiskriminierungsstelle
Beratungstelefon: 030 18555-1855
www.antidiskriminierungsstelle.de

6. AUSBLICK

Sexuelle Belästigung im Allgemeinen, aber auch am Arbeitsplatz, muss weiterhin öffentlich thematisiert werden, damit das Thema ausreichend Beachtung findet. In den letzten Jahren hat sich viel zu dieser Thematik getan, allerdings besteht auch weiterhin Handlungsbedarf. Es muss aufgezeigt werden, wie viele Menschen, besonders Frauen, davon betroffen sind. Nur wenn das Thema genügend Aufmerksamkeit bekommt, können weitere präventive Maßnahmen entwickelt werden, die jeden Menschen nachhaltig vor sexueller Belästigung schützen. #metoo, #Aufschrei oder die Vorkommnisse in der Silvesternacht 2015/2016 haben gezeigt, dass präventive Maßnahmen sowohl in Deutschland, als auch weltweit nötig sind.

Insbesondere im Arbeitskontext kann gegen sexuelle Belästigung bereits wirksam vorgegangen werden. Vorgesetzte und Führungskräfte können durch ihre eigene Vorbildfunktion und einer klaren Haltung gegen Übergriffe jeglicher Art sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz von Grund auf verhindern oder beenden. Dazu werden allerdings auch verbindliche interne Verhaltensrichtlinien, Vorschriften und Betriebsvereinbarungen benötigt. Zusätzlich sollten immer firmeninterne Ansprechpersonen oder Beratungsstellen zur Verfügung stehen, die eine anonyme niedrigschwellige Beratung gewährleisten können. Die Bereitstellung von Informationen im Betrieb über externe Beratungsstellen ist auch in jedem Fall sinnvoll für die Mitarbeiter*innen.¹⁶

¹⁶ Vgl. Schröttle, M.; Meshkova, K.; Lehmann, C. (2019): Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention





QUELLEN

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019)	Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte, Berlin FRA (2014): Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung – Ergebnisse auf einen Blick
GanselRechtsanwälte (o.J.)	Diskriminierung: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
Müller,U.; Schröttle, M.; Glammeier, S. (2003)	Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland, Berlin.
Schröttle, M.; Meshkova, K.; Lehmann, C. (2019)	Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention, Berlin Santiago C.; Criss D. (2017): An activist, a little girl and the heartbreaking origin of ‚Me too‘

Strum, L. (2017)	Twitter chat: What #MeToo says about sexual abuse in society URL: https://www.pbs.org/newshour/nation/twitter-chat-what-metoo-says-about-sexual-abuse-in-society
Villa, Paula Irene (2018):	Die #metoo – Debatte In: POP. Kultur und Kritik, Heft 12 Frühling 2018, S.79-85, transcript
Zeit Online (2016)	Was geschah in Köln?
Zeit Online (2017)	Was Frauen sagen, was Männer sagen
FRA (2014):	Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung – Ergebnisse auf einen Blick
Santiago C.; Criss D. (2017)	An activist, a little girl and the heartbreaking origin of ‚Me too‘

BILDERNACHWEISE



Titelbild

© Titelcomposing:
FRITZE-DESIGN, Hildesheim

Seite 2

© fotolia.de, Peter Atkins

Seite 4

© Adobe Stock, ronnarong

Seite 9

© fotolia.de, Adam Gregor

Seite 10

© fotolia.de, D. Ott

Seite 12

© fotolia.de, contrastwerkstatt

Seite 14

© fotolia.de, klickerminth

Seite 18

© fotolia.de, Wavebreak-
MediaMicro

Seite 19

© fotolia.de, lassedesignen

Seite 20

© Sabine Schütz

Seite 7

Grafische Darstellung,
Die Grafik wurde von der
Stadt Hildesheim erstellt,
basiert jedoch inhaltlich
auf der angegebenen
Quelle

IMPRESSUM



Ann-Kathrin Neumann
Studentin der Sozial- und Organisationspädagogik



Karin Jahns
Gleichstellungsbeauftragte bei der Stadt Hildesheim

AUTORIN

Ann-Kathrin Neumann
Studentin der Sozial- und Organisationspädagogik

HERAUSGEGEBEN

Stadt Hildesheim
Gleichstellungsbeauftragte
Karin Jahns
Markt 1
31134 Hildesheim
Telefon 05121 301-1901
Fax 05121 301-1905
E-Mail Gleichstellungsbeauftragte@stadt-hildesheim.de
Internet www.hildesheim.de/gleichstellung

LAYOUT

Pressestelle Stadt Hildesheim
pressestelle@stadt-hildesheim.de
www.hildesheim.de

STAND

Februar 2020



www.hildesheim.de/gleichstellung

ii HILDESHEIM