

Sexuelle Belästigung im Klinikalltag

Sabine Oertelt-Prigione

Strategic Chair for Gender in Primary and Transmural care
Department of Primary and Community Care, Radboudumc, Nijmegen, The Netherlands

Sexuelle Belästigung und Grenzüberschreitungen am (klinischen) Arbeitsplatz

- Sexuelle Belästigung – Definition und strukturelle Grundlagen
- Teil I: Prävalenz
- Teil II: Präventionsmaßnahmen
- Teil III: strukturelle Aspekte
- Ansätze zur Entwicklung von Maßnahmen
- Ausblick

THE LANCET

THE LANCET

Volume 342, Number 8871

EDITORIAL

A professional disgrace

Sexuelle Belästigung ist eine Facette von Diskriminierung am Arbeitsplatz

- **Sexuelle Belästigung** – (...) ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. (§3 AGG)

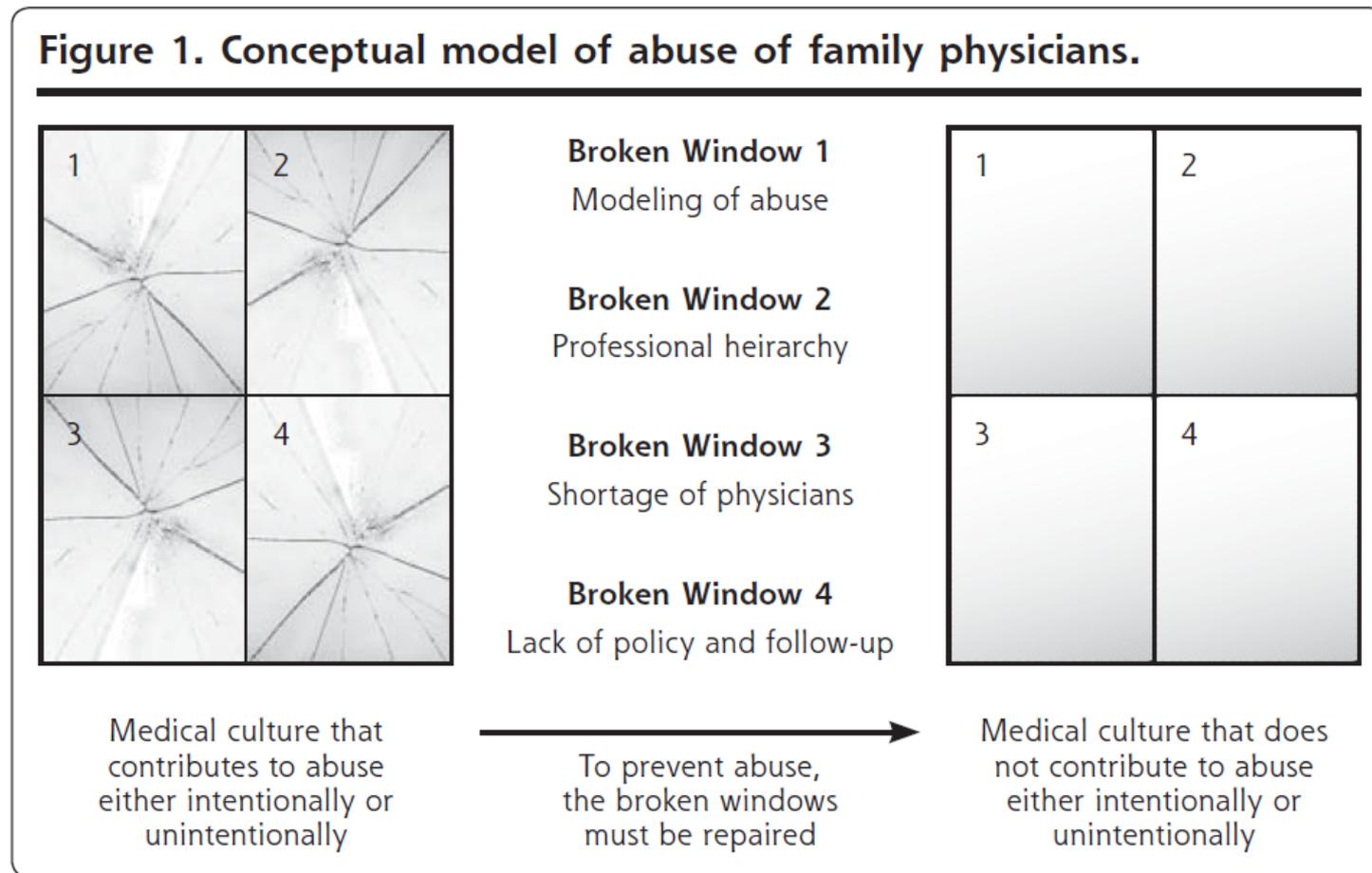
Ist Beziehungsverhalten am Arbeitsplatz immer Belästigung?

Beziehungsverhalten am Arbeitsplatz fällt in verschiedene überlappende Kategorien?



Strukturelle Grundlagen

Figure 1. Conceptual model of abuse of family physicians.

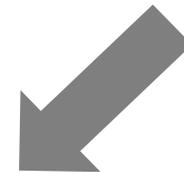


Die WPP Studie der Charité - Aufbau

Qualitative interviews
with employees
(focus on prevention)

Quantitative survey
with employees
(focus on prevalence)

Evaluation of industry
workplace policies
(focus on
implementation)



**Development and implementation of a specific
workplace policy for an academic hospital**

Teil I: Prävalenz

Prävalanz verschiedener Grenzüberschreitungen

| Harassment experiences (Entire career) | Total (n=737) | Women (n=448) | Men (n=289) | p |
|---|------------------|------------------|----------------|----------|
| Any form of harassment | 519 (70.04 %) | 341 (76.12 %) | 178 (61.59 %) | < 0.0001 |
| Degrading speech / Obscene language* | 456 (61.87 %) | 297 (66.29 %) | 159 (55.02 %) | 0.002 |
| Letter, E-Mail, SMS, jokes, pictures* | 44 (5.97 %) | 21 (4.69 %) | 23 (7.96 %) | 0.067 |
| Sexualized speech, sexual innuendo* | 185 (25.1 %) | 145 (32.37 %) | 40 (13.84 %) | < 0.0001 |
| Whisteling, staring* | 96 (13.03 %) | 89 (19.87 %) | 7 (2.42 %) | < 0.0001 |
| Obscene gestures* | 39 (5.29 %) | 24 (5.36 %) | 15 (5.19 %) | 0.921 |
| Stories with sexual content* | 109 (14.79 %) | 79 (17.62 %) | 30 (10.38 %) | 0.007 |
| Sexual offers, unwanted invitations* | 53 (7.19 %) | 40 (8.93 %) | 13 (4.5 %) | 0.023 |
| Unwanted physical contact [#] | 127 (17.23 %) | 100 (22.32 %) | 27 (9.34 %) | < 0.0001 |
| Groping, attempted kissing [#] | 16 (2.17 %) | 13 (2.9 %) | 3 (1.04 %) | 0.09 |
| Advantages for sexual favors | 11 (1.49 %) | 9 (2.01 %) | 2 (0.69 %) | 0.15 |
| Sexual attack [#] | 4 (0.54 %) | 2 (0.45 %) | 2 (0.69 %) | 0.658 |
| Other situations | 15 (2.04 %) | 11 (2.46 %) | 4 (1.38 %) | 0.315 |
| None of the above | 218 (29.58 %) | 107 (23.88 %) | 111 (38.41 %) | < 0.0001 |

Wahrnehmung von Handlungen als belästigend / bedrohlich

| | | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|---------|
| Perceived the non-physical attack as harassing (n=492) | 373 (75.8%) | 270 (83.3%) | 103 (61.3%) | <0.0001 |
| Perceived the non-physical attack as threatening (n=491) | 59 (12%) | 49 (15.2%) | 10 (6%) | 0.003 |
| | | | | |
| Perceived the physical attack as harassing (n=132) | 117 (88.6%) | 95 (93.1%) | 22 (73.3%) | 0.003 |
| Perceived the physical attack as threatening (n=131) | 36 (27.5%) | 31 (30.7%) | 5 (16.7%) | 0.131 |

Geschlechterunterschiede in der Wahrnehmung:

84% Frauen vs. 63% Männer fühlte sich belästigt von abwertender Sprache,
81% Frauen vs. 43% Männer fühlte sich belästigt von Briefen / E-Mails / Bildern,
95 % Frauen vs. 43 % Männer fühlte sich belästigt von Pfeifen / Starren

Täter_innenprofile und strukturelle Faktoren

- Kolleg_innen als häufigste Täter_innen
- Frauen signifikant häufiger von Vorgesetzten belästigt
- Von allen strukturellen Faktoren, waren ausgeprägte Hierarchien der einzige der mit höherer Prävalenz von Belästigung (bei Frauen und Männern) assoziierte

Bekanntheit von Hilfsangeboten

- Mehr als 60% der Betroffenen wissen nicht an wen sie sich wenden können

| Internal help offers | |
|-----------------------------|--------------|
| Yes | 351 (33.1 %) |
| No | 672 (63.4 %) |

| External help offers | |
|-----------------------------|--------------|
| Yes | 295 (27.9 %) |
| No | 701 (66.2 %) |

- Die Mehrheit der Beschäftigten hat niemals eine Fortbildung zu dem Thema besucht

| Ever had formal training? | |
|----------------------------------|--------------|
| Yes | 121 (11.8 %) |
| No | 725 (70.7 %) |
| Don't know | 160 (15.6 %) |

Teil II: Präventionsmaßnahmen

Ebenen der Prävention

1. Selbstschutz

- Nutzung der professionellen Artefakte
- Trennung professionelle Rolle und Person (nach außen)
- Stellvertreter_innenfunktion innerhalb einer Institution (nach innen)

- Kollegiale Unterstützung (horizontal)
- Kollegiale Unterstützung (vertikal)

2. Institutioneller Schutz

Präventionsmaßnahmen (institutioneller Schutz)

Fünf Stufen der Prävention

1. Information
2. Prävention - Organisationsentwicklung
3. Prävention – Fortbildungen
4. Prävention – Personalentwicklung
5. Prävention – bauliche Maßnahmen



Maßnahmen zur Prävention von sexueller Belästigung im universitätsmedizinischen Kontext

Das fünf Schritte Modell aus der WPP Studie der Berliner Charité

Im Folgenden werden die Ergebnisse aus den qualitativen und quantitativen Befragungen der WPP (Watch Protect - Protect) Studie mit den aktuellen Empfehlungen aus der Literatur, aus den Dienstvereinbarungen des Archivs der Hans-Böckler Stiftung und aus Empfehlungen aus dem AGG gebündelt.

Es ergeben sich daraus fünf potentielle Interventionsbereiche, die eine systemische Bekämpfung und Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ermöglichen.

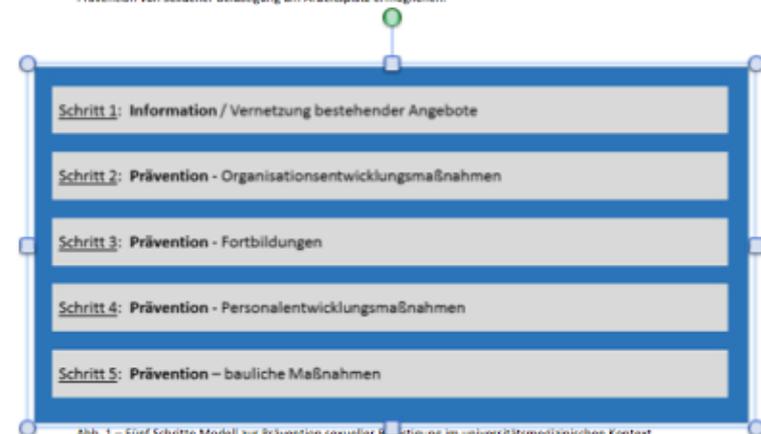


Abb. 1 – Fünf Schritte Modell zur Prävention sexueller Belästigung im universitätsmedizinischen Kontext

Autorinnen: PD Dr. Sabine Oertelt-Prigione, Sabine Jenner, Dr. Christine Kurmeyer (September 2017)

1. Organisationskultur auf nicht Toleranz von sexueller Belästigung ausrichten

- Klare Positionierung: Organisationsmission, UL- Null-Toleranz-Statement
- Betriebliche Vereinbarung zum Schutz und zur Prävention
- Etablierung einer Organisationskultur, die den grundsätzlichen Wert der Beschäftigten betont
- Neueinstellungen wird die Richtlinie den neuen Mitarbeitenden vom GB: Personal zur Unterschrift ausgehändigt
- Prominente Sichtbarkeit der Beratungsstellen

2. Gleichbehandlung nach einheitlichen Kriterien

- Förderung der Transparenz, z. B. Personalbeurteilungen
- Gleichbehandlung und transparente Gestaltung von Personaleinstellungsverfahren (QM)
- Einhaltung einheitlicher Kriterien, die der Nicht-Diskriminierung entsprechen, bei Leistungsbeurteilung und beruflichem Aufstieg, transparente Karriereförderung
- Geschlechtergerechte Führungspositionen

3. Beseitigung von auftretenden Mängeln und Engpässen in der Arbeitsorganisation

- Flache Hierarchien / Dezentrale Verantwortungsstrukturen
- Innerbetrieblichen Informationsfluss sicherstellen

4. Etablierung einer enttabuisierenden Kommunikationskultur

- Kontinuierliche Info in Teamsitzungen
- Kommunikation einer klaren Haltung und Vorbildfunktion der FK
- Konstruktive Feedbackkultur

Teil III: Strukturelle Aspekte

Rechtliche / strukturelle Aspekte



Open Access Buch zur Entwicklung von
Dienstvereinbarungen zur Prävention
sexueller Belästigung

https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_mbf_bvd_369.pdf

Beschwerdeablauf

Vorfall

Erstellung Gedächtnisprotokoll (Betr)

evtl. Gespräch mit Ausübender/m (Betr)

Gespräch mit Vorgesetzter/m (Betr)

Gespräch mit Ausübender/m (Vorg)

Gedächtnisprotokoll

Beratung
Dokumentation

Meldung FGB / PR / JAV

Gespräch mit Betroffener/m
Ausübender/m (FGB/PR/JAV)

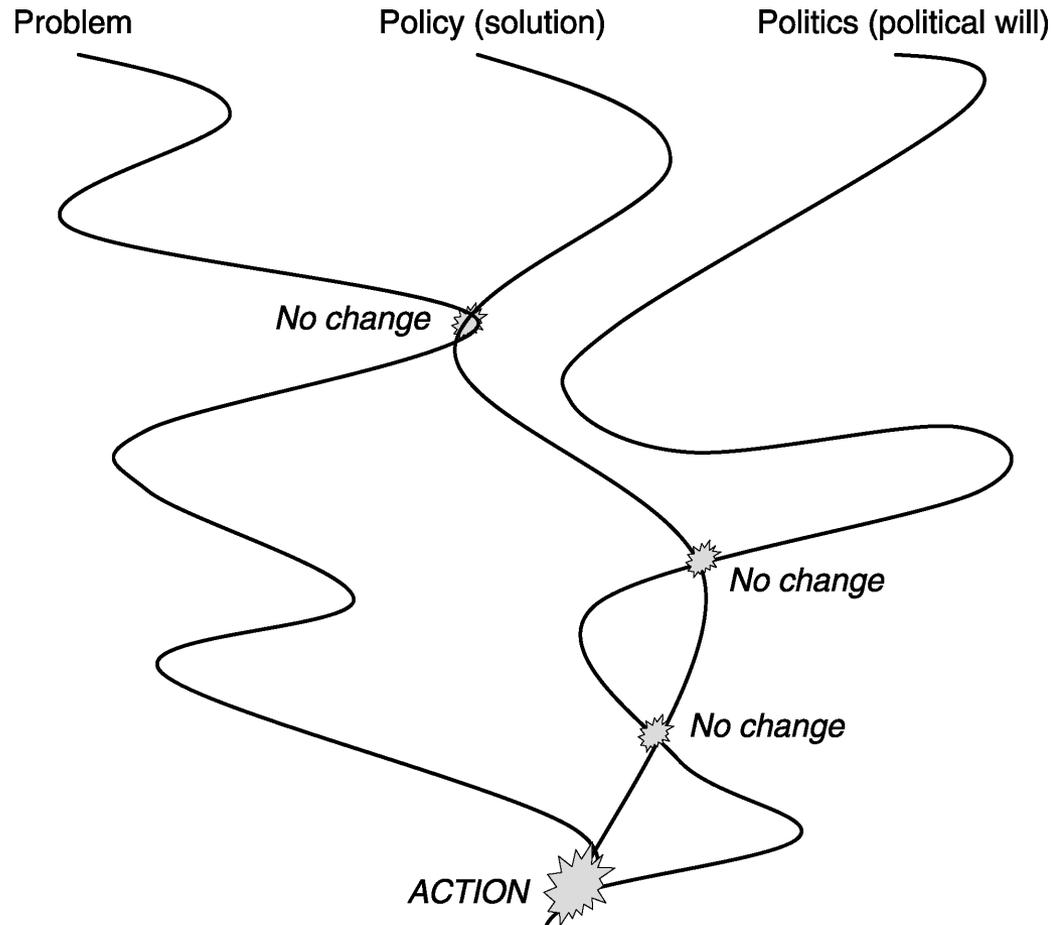
Einschaltung GB Personal / Dekanat

Protokolle

Angemessene Sanktionen

Unterschiedliche Ansätze in der Entwicklung von Maßnahmen

Window of opportunity



Verschiedene Ansätze zur Entwicklung von Maßnahmen

WPP - Watch Protect Prevent (2014-2017)

Dauer: 2014-2017

Ziele: Forschungsprojekt, Präventionsmaßnahmen, Richtlinie

Partizipationsniveau: ca. 6-8 Personen, Entwicklung durch Forscher_innenteam, FGB in Zusammenarbeit mit GB Personal, qualitative Forschung als Unterbau für Präventionsmaßnahmen

Vorstand: starke Unterstützung

Dauer der Entwicklung: ca. 18 Monate

Dauer der Implementierung: 6 Monate + laufend

Verschiedene Ansätze zur Entwicklung von Maßnahmen

Studentischer Runder Tisch (Charité)

Dauer: 2019

Ziele: Entwicklung spezifischer Präventionsmaßnahmen für Studierende, Anpassung des Leitfadens, Entwicklung von Präventionsmaßnahmen

Partizipationsniveau: ca. 12-15 Personen, Entwicklung durch Studierende, Forscher_innenteam, FGB Leitung GB Personal, Qualitätsteam Lehre, Prodekanat Lehre

Vorstand: mittlere/starke Unterstützung

Dauer der Entwicklung: 8 Monate

Dauer der Implementierung: 3 Monate + laufend

Verschiedene Ansätze zur Entwicklung von Maßnahmen

Max Delbrück Centrum Taskforce (Berlin)

Dauer: 2019

Ziele: Entwicklung eines Leitfadens zur Prävention von sex.
Belästigung/Diskriminierung nach AGG/ Machtmissbrauch, Beschwerdeablauf,
Präventionsmaßnahmen

Partizipationsniveau: ca. 50 Mitglieder in der Taskforce, alle Ebenen repräsentiert

Vorstand: mittlere/starke Unterstützung

Dauer der Entwicklung: 6 Monate

Dauer der Implementierung: 3 Monate + laufend

Dauer

Watch Protect Prevent (2014-2017)

18
Monate

Studentischer runder Tisch (2019)

8 Monate

MDC Task Force (2019)

6 Monate

- Einbindung aller Organisationsebenen
- Einbindung aller Stakeholder
- Co-design

Ausblick

- Konzeption von Trainings (SH-Train)
- Weisungsbefugnis vs Fürsorgepflicht
- Kooperationen mit anderen deutschen Fakultäten um Vergleichsdaten für WPP zu erfassen
- Koppelung des Themas “Grenzüberschreitung“ an das Thema „psychologische Sicherheit“

Vielen Dank an unsere Förderer



Mitbestimmung • Forschung • Stipendien

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

sabine.oertelt@radboudumc.nl

 @smoertelt

 Sabine Oertelt-Prigione