

# 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)

---

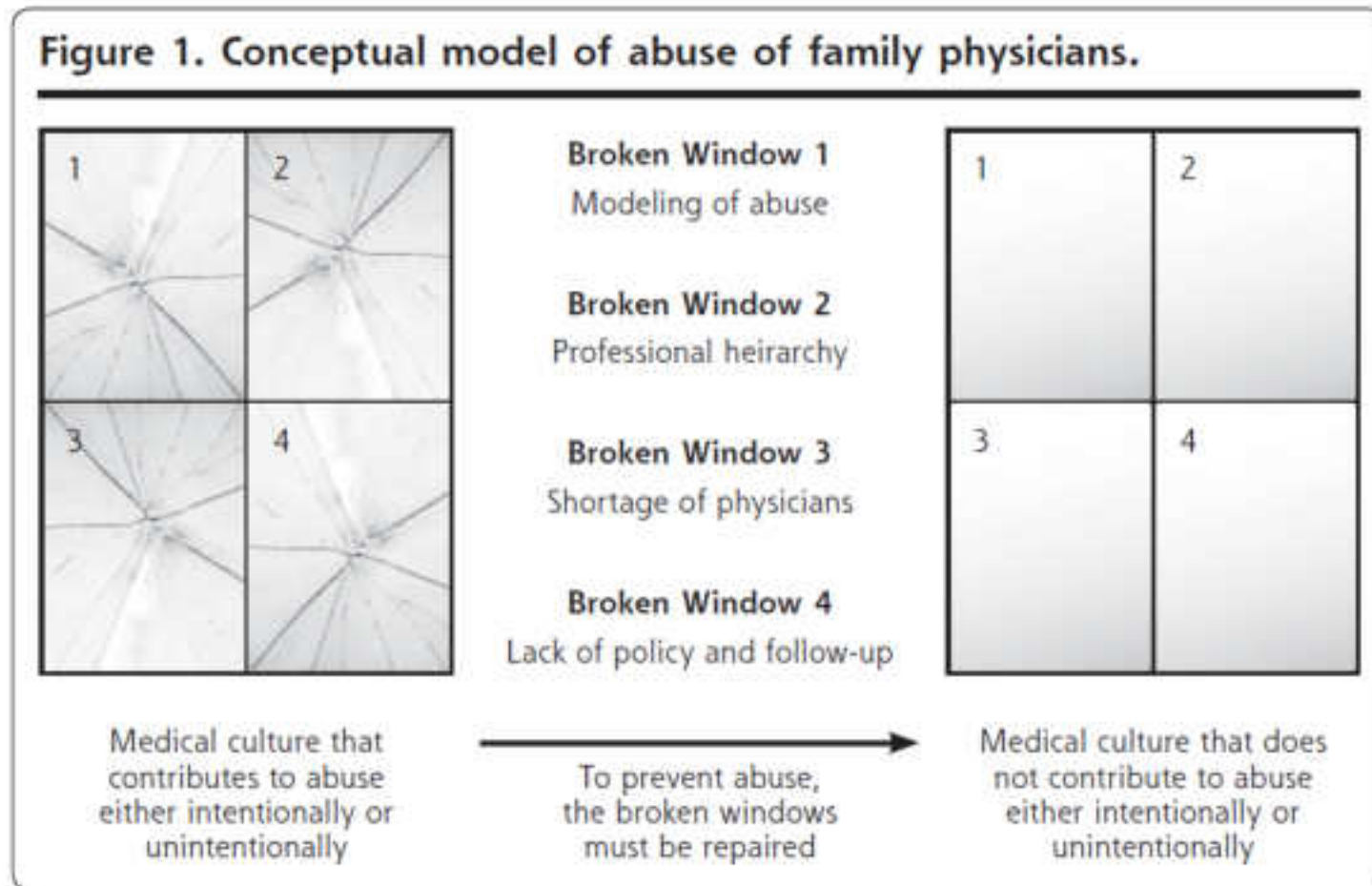
# Ist Beziehungsverhalten am Arbeitsplatz immer Belästigung?

Beziehungsverhalten am Arbeitsplatz fällt in verschiedene überlappende Kategorien?



# Strukturelle Grundlagen

Figure 1. Conceptual model of abuse of family physicians.



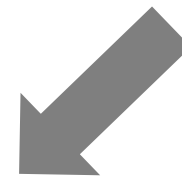
---

## 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



# Prävalenz 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 <sup>†</sup>	127 (17.23 %)	100 (22.32 %)	27 (9.34 %)	< 0.0001
Groping, attempted kissing <sup>†</sup>	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 <sup>†</sup>	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

<b>Internal help offers</b>	
Yes	351 (33.1 %)
No	672 (63.4 %)

<b>External help offers</b>	
Yes	295 (27.9 %)
No	701 (66.2 %)

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

<b>Ever had formal training?</b>	
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-Prevent** Studie mit den aktuellen Empfehlungen aus der Literatur, aus den Dienstvereinbarungen des Bundes der Max-Planck-Gesellschaft und aus Empfehlungen aus dem AGG gebündelt.

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



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

Kurzversion: FfD Dr. Sabine Gerlich-Figini, Sabine Jentz, Dr. Christa Schreyer (Dezember 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](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

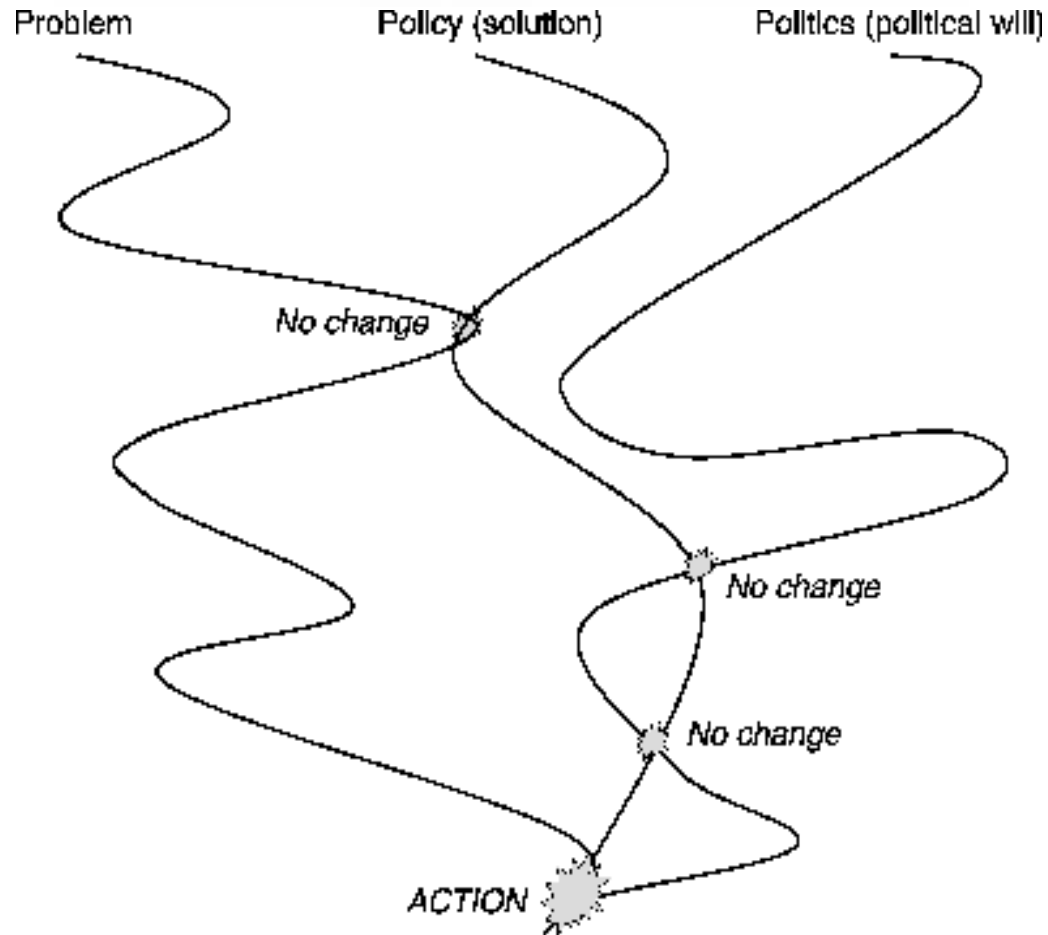
Karbidat

---

# 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



---

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

[sabine.oertelt@radboudumc.nl](mailto:sabine.oertelt@radboudumc.nl)

 @smoertelt

 Sabine Oertelt-Prigione