GEMEINSAM GEGEN SEXISMUS

Kurzfassung der Handreichung mit ausgewählten Maßnahmen gegen Sexismus am Arbeitsplatz, in Kultur und Medien und im öffentlichen Raum



eaf Diversity in Leadership

STÄRKER als Gewalt

IMPRESSUM

HERAUSGEBER
EAF Berlin. Diversity in Leadership
Schumannstraße 5, 10117 Berlin
Tel. +49 30 3087760-0
info@eaf-berlin.de | www.eaf-berlin.de

AUTORIN
Stefanie Lohaus

REDAKTIONELLE MITARBEIT
Dr. Helga Lukoschat
Paula Schweers
Anna Stahl-Czechowska

DESIGN UND LAYOUT
I like Berlin

DRUCK
Oktoberdruck

BILDRECHTE
iStockphoto

1. Auflage, April 2021

Gefördert vom:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



INHALTSVERZEICHNIS

EINFÜHRUNG 4

1 RECHTLICHE GRUNDLAGEN 6

2 AUSWIRKUNGEN VON SEXISMUS 7

3 MASSNAHMEN GEGEN SEXISMUS IN DER ARBEITSWELT 8

Good Practice: Kurzintervention zur Klimaverbesserung am Arbeitsplatz 11

4 MASSNAHMEN GEGEN SEXISMUS IN KULTUR UND MEDIEN 12

Good Practice: Mehr weibliche Perspektiven dank Quote 13

5 MASSNAHMEN GEGEN SEXISMUS IM ÖFFENTLICHEN RAUM 14

Good Practice: Ein sicherer Ort für Frauen 17

QUELLENVERZEICHNIS 18

Sexismus fängt mit anzüglichen Bemerkungen an und ist einfach eine Herabwürdigung des anderen, egal, ob männlich oder weiblich.

(Quelle: Wippermann 2020)

EINFÜHRUNG

„Sexismus begegnet uns täglich und überall – in Medien und Kultur, in der Werbung, am Arbeitsplatz und in der Politik. Sexismus würdigt Menschen aufgrund ihres Geschlechts herab. In einer offenen, modernen und gleichberechtigten Gesellschaft hat Sexismus keinen Platz. Wir wollen Sexismus bekämpfen, Maßnahmen dagegen entwickeln und erfolgreiche Projekte fortführen", heißt es im Koalitionsvertrag der 19. Bundesregierung.

Sexismus ist in unserer Gesellschaft viel weiter verbreitet, als wir es auf den ersten Blick sehen. Es geht dabei um Machtmissbrauch, Grenzverletzungen und Herabwürdigungen aufgrund des Geschlechts. Sexismus hat Folgen: Er führt zu ungleichen Chancen und sexueller Belästigung bis hin zu Gewalt. Der Übergang von Sexismus zu sexueller Belästigung ist fließend – Sexismus ist ein Nährboden für Gewalt. Das geht uns alle an.

Vor diesem Hintergrund hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) zusammen mit der EAF Berlin als verantwortlichem Projektträger mehrere „Dialogforen gegen Sexismus" durchgeführt. Ziel ist es, Sexismus und sexuelle Belästigung zu erkennen, hinzusehen und zu zeigen, wie ihnen wirksam entgegengetreten werden kann. Klar ist: Die Bekämpfung von Sexismus geht nur gemeinsam – es braucht starke gesellschaftliche Bündnisse, die einen Kulturwandel in Unternehmen, in Organisationen, in staatlichen Stellen und in der Gesellschaft bewirken.

Unsere Handreichung mit Handlungsempfehlungen und Praxisbeispielen entstand im Austausch mit zahlreichen Organisationen und Personen aus Wirtschaft, Ministerien und Verwaltung, Medien, Kultur und Zivilgesellschaft. Gemeinsam haben wir Handlungsempfehlungen gegen Sexismus für die Bereiche Arbeitsplatz, Kultur und Medien und öffentlicher Raum erarbeitet. Denn wir wollen, dass sich Frauen und Männer an ihren Arbeitsplätzen sicher fühlen können und gleiche berufliche Chancen haben. Wir wollen eine gleiche Teilhabe von Männern und Frauen in Kultur und Medien, frei von sexueller Belästigung und rückwärtsgewandten Rollenstereotypen – an den Arbeitsplätzen, aber auch in Texten, Filmen und auf Theaterbühnen. Außerdem brauchen wir einen öffentlichen Raum, in dem sich alle sicher fühlen können – unabhängig von Geschlecht und Uhrzeit.

Viele Organisationen haben bereits wirksame Maßnahmen entwickelt und engagiert umgesetzt. Einige davon werden in unserer Handreichung – hier in der Kurzfassung – vorgestellt.

Grundsätzlich werden mit dem Begriff Sexismus alle Einstellungen und Verhaltensweisen gekennzeichnet, die Menschen aufgrund ihres Geschlechts herabwürdigen und diskriminieren. Sexismus hat strukturelle und individuelle Ausdrucksformen und äußert sich in unterschiedlichsten Formen: von scheinbar harmlosen, „witzig" oder „nett" gemeinten Bemerkungen über Einschüchterung und Demütigung bis hin zu sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt.

Die Herabwürdigung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts ist historisch und kulturell in den meisten Gesellschaften tief verankert, sie ist daher besonders hartnäckig und umfassend. Doch nicht nur Frauen, auch Männer oder Trans- und Interpersonen können von Sexismus betroffen sein. Häufig verschränkt sich Sexismus mit anderen Formen der Diskriminierung aufgrund spezifischer Merkmale, wie zum Beispiel mit Rassismus. Auch werden beispielsweise lesbische Frauen abgewertet, weil ihre Lebensführung häufig Vorstellungen zu Geschlechterrollen entgegensteht.

Im breiten Spektrum sexistischer Einstellungen und Verhaltensweisen stellt die sexuelle Belästigung eine besonders verletzende und herabwürdigende Ausprägung dar. Sie ist in vielen Fällen strafbar.

Die im Auftrag des BMFSFJ durchgeführte Pilotstudie „Sexismus im Alltag. Wahrnehmungen und Haltungen der deutschen Bevölkerung" zeigt, dass Sexismus als alltägliches, massenhaftes Phänomen wahrgenommen wird (Wippermann 2020):

- 63 Prozent der befragten Frauen und 49 Prozent der befragten Männer gaben an, sexistische Übergriffe wahrgenommen zu haben oder selbst betroffen gewesen zu sein.

- Als Orte, an denen Sexismus vorkommt, werden vor allem der öffentliche Raum (46 Prozent der Frauen, 42 Prozent der Männer), der Arbeitsplatz (41 Prozent der Frauen, 45 Prozent der Männer) sowie öffentliche Verkehrsmittel (30 Prozent der Frauen, 29 Prozent der Männer) genannt.

- Obwohl sie nicht direkt als Person angesprochen werden, empfinden 75 Prozent aller Frauen und 61 Prozent aller Männer Sexismus in den Medien als schlimm. Vor allem die Darstellung von Frauen und Männern als Sexobjekte in der Werbung wird negativ bewertet.

- 80 Prozent der befragten Frauen und 65 Prozent der befragten Männer sprechen sich dafür aus, dass die Politik mehr Maßnahmen ergreift, um Sexismus vorzubeugen.

Mit Blick auf die Ergebnisse der Pilotstudie konzentrierten sich auch die Dialogforen auf die drei Bereiche Arbeitswelt, Kultur und Medien und öffentlicher Raum.

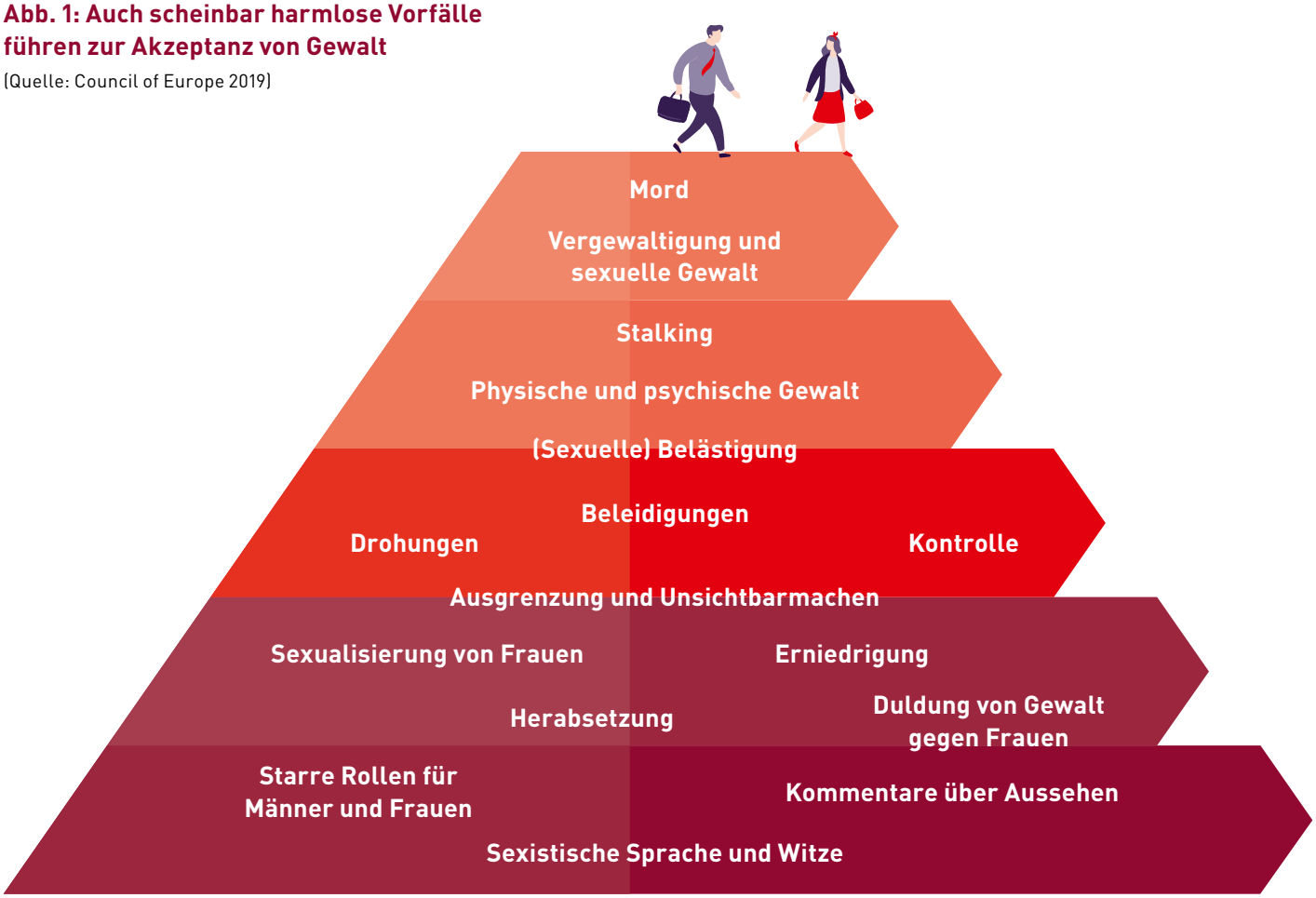
In der **ARBEITSWELT** kommt Sexismus eine besondere Bedeutung zu: Er kann die Teilhabe von Frauen an Führungspositionen verhindern, ungleiche Bezahlung rechtfertigen oder in letzter Konsequenz zu Altersarmut von Frauen führen. So kann etwa der Gender Pay Gap, also die Unterschiede zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen von Frauen und Männern, als eine Ausdrucksform von strukturellem Sexismus begriffen werden. Schließlich ist auch sexuelle Belästigung weit verbreitet: Jede elfte erwerbstätige Person hat in den vergangenen drei Jahren sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt. Frauen waren mit einem Anteil von 13 Prozent mehr als doppelt so häufig betroffen wie Männer (5 Prozent) (Schröttle/Meshkova/Lehmann 2019).

Im Bereich **KULTUR UND MEDIEN** nahm die weltweite MeToo-Bewegung ihren Anfang. Sie zeigte das Ausmaß von bis dato tabuisierten sexistischen Übergriffen und sexualisierter Gewalt im Rahmen von Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen. Daneben geht es in diesem Bereich um sexistische und geschlechterstereotype Darstellungen, die sexistisches Denken und Handeln befördern.

Auch der **ÖFFENTLICHE RAUM** – die Straßen und Plätze, die Volksfeste oder die öffentlichen Verkehrsmittel – können Orte für Sexismus sein. Hierzu zählt sexistische Werbung, von der sich viele Menschen belästigt fühlen.

Die Politik kann den gesetzgeberischen Rahmen setzen, um Sexismus zu sanktionieren und den Betroffenen die Möglichkeit zu geben, sich zu wehren. Um Stereotype und sexistisches Denken langfristig aus Köpfen und Strukturen zu verbannen, sind jedoch weit mehr gesellschaftliche Kräfte gefragt: Jede und jeder Einzelne ist gefordert, und es bedarf Veränderungen in der Kultur und in den Regeln von Unternehmen, staatlichen Institutionen und zivilgesellschaftlichen Organisationen. Dazu gehört auch eine partnerschaftliche Verteilung von Sorgearbeit und das Aufbrechen von Geschlechterstereotypen.

Abb. 1: Auch scheinbar harmlose Vorfälle führen zur Akzeptanz von Gewalt
(Quelle: Council of Europe 2019)



RECHTLICHE GRUNDLAGEN

In modernen Demokratien ist Sexismus – wie andere Formen der Diskriminierung auch – unerwünscht. Das gilt selbstverständlich auch in Deutschland. Rechtliche Grundlagen bilden im Wesentlichen das Grundgesetz, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sowie das Strafgesetzbuch.

GRUNDGESETZ (GG): Artikel 3 Absatz 2 GG legt fest: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt." In Absatz 3 heißt es: „Niemand darf wegen seines Geschlechts benachteiligt werden." Auch wenn hier das Wort Sexismus nicht verwendet wird – denn das Grundgesetz ist älter als dieser Begriff –, bieten diese Normen die gesetzliche Grundlage, um Menschen vor Sexismus zu schützen.

ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG): Das 2006 verabschiedete AGG bildet die Grundlage für die privatrechtliche Verfolgung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und sexueller Belästigung, insbesondere in beruflichen Zusammenhängen. In § 3 Absatz 4 wird sexuell bestimmtes Verhalten auch ohne körperliche Berührung des Opfers, wie etwa Bemerkungen sexuellen Inhalts, unerwünschtes Zeigen oder sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen, als sexuelle Belästigung begriffen und sanktioniert.

STRAFGESETZBUCH (STGB): Durch die Sexualstrafrechtsreform von 2016 wurde der Straftatbestand der sexuellen Belästigung (§ 184i StGB) geschaffen, der eine Freiheitsstrafe von bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe vorsieht, falls die Tat nicht nach den übrigen Strafvorschriften des Sexualstrafrechts mit schwerer Strafe bedroht ist. In besonders schweren Fällen (etwa wenn die Tat von mehreren gemeinschaftlich begangen wird) kann eine Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren verhängt werden. Die strafrechtliche Definition von sexueller Belästigung ist jedoch weniger weitreichend als diejenige des AGG, denn Voraussetzung für eine Strafbarkeit ist, dass der Täter das Opfer in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt hat. Rein verbale sexualbezogene Belästigungen fallen nicht unter § 184i StGB, können aber nach geltendem Recht als Beleidigung nach § 185 StGB strafbar sein, wenn damit die Missachtung einer anderen Person ausgedrückt wird.

Auch international wird Sexismus geächtet, zum Beispiel durch die **UN-FRAUENRECHTSKONVENTION** aus dem Jahr 1979 oder in verschiedenen Verträgen und Richtlinien der EU. Die 2019 verabschiedete Empfehlung des Europarats zur Prävention und Bekämpfung von Sexismus CM/Rec(2019)1 empfiehlt den Regierungen der 47 Mitgliedstaaten, Maßnahmen zu ergreifen, um Sexismus und all seine Erscheinungsformen im öffentlichen und privaten Bereich zu verhindern und zu bekämpfen und über die in diesem Bereich erzielten Fortschritte zu informieren.

„Im Sinne dieser Empfehlung bezeichnet der Begriff Sexismus:

Jede Handlung, Geste, Abbildung, jedes gesprochene oder geschriebene Wort, jeder [sic] Brauch oder jedes Verhalten, das auf der Vorstellung basiert, dass eine Person oder Personengruppe aufgrund ihres Geschlechts minderwertig ist und das im öffentlichen oder privaten Bereich, ob online oder offline, mit dem Zweck oder der Wirkung:

I. die einer Person oder Personengruppe innewohnende Würde oder die ihr zustehenden Rechte zu verletzen; oder
II. einer Person oder Personengruppe körperlichen, sexuellen, psychischen oder sozioökonomischen Schaden oder Leid zuzufügen; oder
III. eine einschüchternde, feindliche, erniedrigende, demütigende oder beleidigende Umgebung oder Atmosphäre zu schaffen; oder
IV. die Autonomie und die vollen [sic] Verwirklichung der Menschenrechte einer Person oder einer Personengruppe zu beschränken; oder
V. Geschlechterstereotype zu verfestigen und zu verstärken." (Council of Europe 2019: 8)

Sexismus bedeutet für mich Belästigung, weil das schon über das Flirten hinausgeht.

(Quelle: Wippermann 2020)

AUSWIRKUNGEN VON SEXISMUS

Auf den ersten Blick scheint Sexismus vor allem ein moralisches Problem zu sein, schließlich wird durch ihn unsere Vorstellung von der Würde und Gleichheit der Menschen verletzt. Doch Sexismus ist ganz konkret schädlich, und zwar nicht nur für die von Sexismus betroffenen Menschen, sondern für die gesamte Gesellschaft und ihre Organisationen. So hemmt Sexismus wirtschaftliche Erfolge und verursacht Kosten, zum Beispiel für Unternehmen und unser Gesundheitssystem. Auch wirkt sich Sexismus entgegen der landläufigen Vorstellung nicht nur negativ auf Frauen aus – auch Männern schaden Stereotype von Männlichkeit und Weiblichkeit. Dies belegt eine Vielzahl von Studien, von denen einige im Folgenden vorgestellt werden.

AUSWIRKUNGEN AUF GESUNDHEIT UND LEISTUNGSFÄHIGKEIT

- Sexistisches Verhalten hat negative Wirkungen auf die Psyche der Betroffenen. Belegt ist, dass sexistische Vorurteile, abwertende Kommentare oder Verhaltensweisen und sexuelle Objektivierung Wut, Angst und andere negative Emotionen bei Frauen erzeugen und sich negativ auf ihr Selbstwertgefühl auswirken (Hope et al. 1995).

- Auf die langfristigen Auswirkungen von Sexismus weist eine im September 2019 veröffentlichte Studie des University College London mit 3 000 Teilnehmerinnen hin (Hackett/Steptoe/Jackson 2019). Frauen, die am Arbeitsplatz von einem sexistischen Klima betroffen waren, entwickelten in einem Zeitraum von vier Jahren dreimal häufiger Depressionen als eine Kontrollgruppe, die keinen solchen Sexismus am Arbeitsplatz erfahren hatte. Zudem klagten die Frauen über eine schlechtere Leistungsfähigkeit, Unzufriedenheit und einen allgemein schlechteren Gesundheitszustand.

- Ebenso wurde festgestellt, dass sexistische Erfahrungen mit den drei häufigsten psychischen Erkrankungen von Mädchen und Frauen in Zusammenhang stehen: Essstörungen, depressiven Verstimmungen und manifesten Depressionen (ebd.).

WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN

Sexistische Diskriminierung schadet nicht nur den betroffenen Menschen, sondern hat auch negative Folgen und wirtschaftliche Nachteile für Organisationen und Unternehmen. So kommt es aufgrund der Erfahrung von sexistischer Diskriminierung unter anderem zu schlechterer Leistung, Fehlzeiten und sogar Kündigungen (Diehl 2017).

- Eine US-amerikanische Studie ergab, dass 80 Prozent der dort interviewten Arbeitnehmerinnen, die sexuell belästigt wurden, das Unternehmen innerhalb eines Jahres verlassen. Die Unternehmen büßen an Reputation und Arbeitgeberattraktivität ein, und es kann ein immenser wirtschaftlicher Schaden entstehen (McLaughlin/Uggen/Blackstone 2017).

- Auch auf die Rekrutierung von Personal und Entwicklung beruflicher Talente wirkt sich Sexismus nachteilig aus. So können sich Frauen und Männer nicht entsprechend ihren Potenzialen entfalten, sondern werden in „typisch weibliche“ oder „typisch männliche“ Berufe und Aufgaben gedrängt. Eine Studie der London School of Economics zeigte, dass Männer Berufsfelder, die von Frauen dominiert werden, schnell wieder verlassen, weil sie Angst haben, als „unmännlich“ stigmatisiert zu werden, und dass einige Männer sogar die Arbeitslosigkeit vorziehen, als in diesen Berufen zu arbeiten (Torre 2019).

- Im Auftrag des australischen Finanzministeriums hat die Unternehmensberatung Deloitte in einer 2019 erschienenen Studie erstmals die Kosten von sexueller Belästigung berechnet. Dazu gehören Kosten, die durch die geringere Arbeitsleistung der Opfer, aber auch durch die Aufarbeitung des Falls entstehen, ferner Anwaltsgebühren, Arzt- und Therapiekosten. Die Studie beziffert die durchschnittlichen Kosten eines Falls allein im ersten Jahr auf 1 428 Australische Dollar (circa 890 Euro) (Deloitte Access Economics 2019).

- Sexismus ist jedoch nicht erst dann schädlich, wenn es zu sexueller Belästigung gekommen ist. Schon eine männlich dominierte Organisationskultur, in der sexistisches Verhalten und sexistische Praktiken häufig vorkommen und normalisiert werden, ist für das berufliche Wohlbefinden der Mitarbeitenden genauso schädlich wie sexuelle Belästigung (Sojo/Wood/Genat 2015).

GESELLSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN

Die Auswirkungen von Sexismus auf die gesamte Gesellschaft zu beziffern, ist schwierig. Denn bereits die Art und Weise der Datenerhebung, um zum Beispiel den Beitrag der Frauen zur Wirtschaftsleistung zu bewerten, ist lücken- und fehlerhaft (Criado-Perez 2020).

Transnationale Organisationen wie das Weltwirtschaftsforum, der Internationale Währungsfonds, die Weltbank oder UNICEF gehen davon aus, dass Sexismus sich negativ auf das wirtschaftliche Wohlergehen einer Nation auswirkt. Ländervergleiche zeigen: Je mehr Chancen Frauen haben, am Erwerbsleben gleichermaßen teilzunehmen, Unternehmen zu gründen und Führungspositionen zu erreichen, desto höher ist der Wohlstand des Landes (Scott 2020).

> Schlimm am Sexismus ist, dass man als Objekt gesehen und abgewertet wird und nicht gesehen wird, welche Fähigkeiten ich habe und wer ich bin.
>
> (Quelle: Wippermann 2020)



MASSNAHMEN GEGEN SEXISMUS IN DER ARBEITSWELT

Sexismus und sexuelle Belästigung abzuschaffen, ist nichts, was von heute auf morgen gelingen kann. Doch es ist auch kein unmögliches Unterfangen: Jede einzelne Person, Verwaltung und Kommune, jedes Unternehmen, jedes Theater, jeder Verlag, jede Sendeanstalt kann sich aktiv dafür entscheiden, Sexismus nicht länger hinzunehmen, und entsprechend die eigene Organisationskultur verändern.

Studien und Versuche aus der Sozialpsychologie haben gezeigt, dass auch schon kleine Interventionen wie etwa direkte Konfrontationen, klare Bekenntnisse von Führungskräften gegen Sexismus oder das Bereitstellen von Informationsmaterialien dazu beitragen können, sexistische Strukturen aufzubrechen.

Denn die größte Hürde für die Bekämpfung von Sexismus ist nach wie vor seine gesellschaftliche Tabuisierung. Vor allem für Führungskräfte fühlt sich ein Bekenntnis gegen Sexismus daher oft an wie das Eingeständnis eines Versagens. Man möchte nicht den Blick darauf lenken, dass es in der eigenen Organisation überhaupt so weit kommen konnte. Doch ein solches Bekenntnis ist niemals ein Versagen, denn Sexismus kommt überall vor. Es ist vielmehr ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einem gleichberechtigten Miteinander aller Menschen.

Die hier vorgestellten Maßnahmen gegen Sexismus in der Arbeitswelt sind auch für den Bereich Kultur und Medien sowie für den öffentlichen Raum relevant, denn auch hier gibt es Arbeitgebende und Arbeitnehmende, etwa in Kulturinstitutionen und Kommunen. Deshalb geht eine Bekämpfung von Sexismus in Kultur und Medien und im öffentlichen Raum immer Hand in Hand mit der Einführung von Maßnahmen für die jeweils eigene Arbeitswelt.

1 HALTUNG ZEIGEN

- **Richtet sich an: Führungskräfte**
- **Zielt auf: Haltung**

Einzelne Maßnahmen gegen Sexismus einzuführen, ist wichtig. Ihre volle Wirkung entfalten sie jedoch erst, wenn Organisationen über die Führungskräfte die klare und konsistente Botschaft kommunizieren, dass sie Sexismus ablehnen. Dabei geht es nicht nur um formelle Erklärungen und Verstärkung, etwa durch vorgeschriebene Schulungen zu Leitlinien und die Durchsetzung von Sanktionen, sondern vor allem um informelle Verstärkung – durch das alltägliche Verhalten oder beiläufige Bemerkungen von Führungskräften.

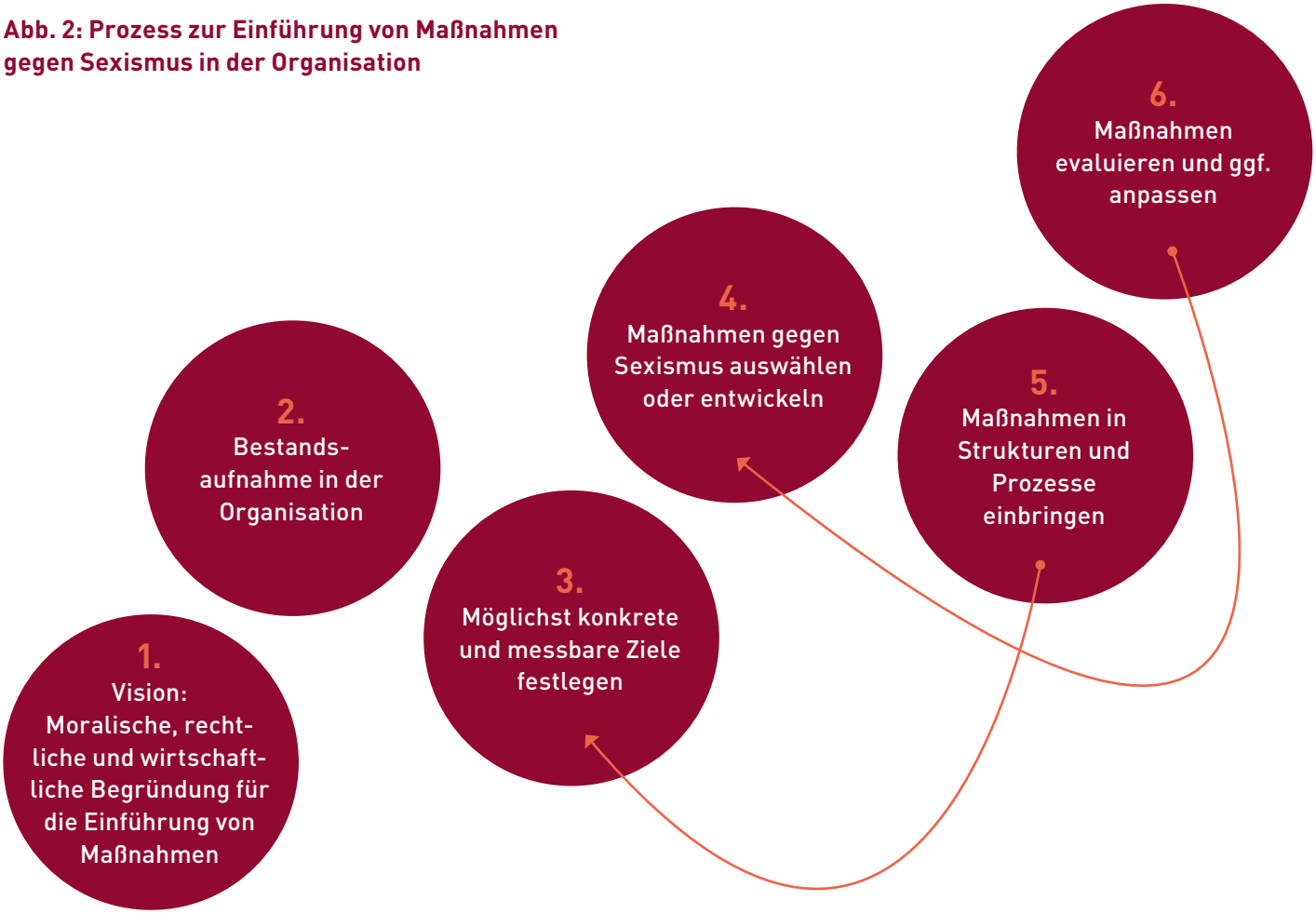
2 LEITLINIEN GEGEN SEXISMUS UND SEXUELLE BELÄSTIGUNG ERSTELLEN

- **Richtet sich an: Mitarbeiter/-innen, Führungskräfte**
- **Zielt auf: Prävention**

Leitlinien oder Verhaltenskodizes sind ein wichtiger Schritt, um gegen Sexismus vorzugehen und dieses Vorgehen für alle Beteiligten transparent zu gestalten. Zu Beginn wird darin klar und formell erklärt, dass sexistisches Verhalten und sexuelle Belästigung innerhalb der Organisation nicht toleriert werden und dass diese Erklärung den Mitarbeitenden weithin zugänglich gemacht wird.



Abb. 2: Prozess zur Einführung von Maßnahmen gegen Sexismus in der Organisation



3 INFORMATIONSMATERIALIEN ZU SEXUELLER BELÄSTIGUNG BEREITSTELLEN UND VERTEILEN

- **Richtet sich an: Mitarbeiter/-innen, Führungskräfte**
- **Zielt auf: Prävention**

Zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gibt es klare gesetzliche Regelungen und viel Wissen aus Forschung und Praxis. In vielen Betrieben ist jedoch bisher wenig von diesem Wissen angekommen, gleichzeitig wünschen sich sowohl von sexueller Belästigung Betroffene als auch Führungspersonen diese Informationen. Daher ist es sinnvoll, entsprechende Informationsmaterialien, gegebenenfalls in mehreren Sprachen, zur Verfügung zu stellen (Schröttle/Meshkova/Lehmann 2019: 88, 38).

4 SENSIBILISIERUNGSTRAININGS DURCHFÜHREN

- **Richtet sich an: Führungskräfte, Mitarbeiter/-innen, Interessenvertretungen/Betriebs- und Personalräte**
- **Zielt auf: kritische Haltung gegenüber Stereotypen und subtilen Sexismen**

Trainings gegen Sexismus und andere Formen von Diskriminierung, oft unter dem Stichwort Diversity-, Unconscious-Bias- oder Gender-Awareness-Trainings bekannt, regen die Teilnehmenden zur Reflexion der eigenen Vorurteile und Verhaltensweisen an.

5 SPEAK-UP-KULTUR: SEXISMUS KONFRONTIEREN LERNEN – UND MIT KONFRONTATION UMGEHEN

- **Richtet sich an: Mitarbeiter/-innen, Führungskräfte**
- **Zielt auf: Haltung gegenüber Stereotypen und subtilen Sexismen**

Die direkte Konfrontation derjenigen, die sich sexistisch äußern oder verhalten, ist eine sehr wirksame Intervention gegen Sexismus. Die Benennung sexistischer Vorurteile wirkt sowohl bei Personen, die sich sexistisch äußern, als auch bei Personen, die die Situation beobachten, denn sie schafft ein größeres Bewusstsein für Sexismus. Um Konfrontationen überhaupt zu ermöglichen, müssen Organisationen klar kommunizieren, dass diese erwünscht sind und dass Personen, die Sexismus benennen, nicht als Störenfriede gesehen werden.

6 BESCHWERDESTELLE EINRICHTEN

- **Richtet sich an: Betriebsrat, Geschäftsführung**
- **Zielt auf: Struktur zur Aufdeckung und Ahndung von Diskriminierung und sexueller Belästigung**

Gemäß § 13 AGG können sich Beschäftigte bei ihrer Arbeit gebenden Organisation beschweren, wenn sie sich aufgrund von Herkunft, Aussehen, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität diskriminiert fühlen. Um das Beschwerderecht zu gewährleisten, sind Arbeitgebende verpflichtet, eine Beschwerdestelle einzurichten, also eine Person oder Abteilung innerhalb ihres Betriebs zu benennen, die eine Beschwerde offiziell entgegennimmt. Bestätigt die Beschwerdestelle die Diskriminierung, ist der Betrieb verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

7 ERSTBERATUNG BEI SEXUELLER BELÄSTIGUNG ANBIETEN

- **Richtet sich an: Betroffene von Sexismus**
- **Zielt auf: Struktur zur Aufdeckung und Ahndung von Diskriminierung und sexueller Belästigung**

Die Einrichtung einer Beschwerdestelle nach § 13 AGG ist nicht mit einer Beratung zu verwechseln. Wenn ein Fall von sexueller Belästigung der Beschwerdestelle gemeldet und von ihr angenommen wird, sind Maßnahmen – bei schweren Delikten wie sexueller Nötigung oder Vergewaltigung auch eine Strafanzeige – unumgänglich. Betroffene wollen sich jedoch in der Regel erst einmal ergebnisoffen informieren, um sich über weitere Schritte Klarheit zu verschaffen. Daher ist es für einen Betrieb sinnvoll, Basiswissen über den Umgang mit sexueller Belästigung bereitzustellen und externe Hilfsangebote – etwa psychologische und rechtliche Beratungen – zu kennen und empfehlen zu können. Die Beratungs- und die Beschwerdestelle können von derselben Person oder Abteilung betreut oder auf verschiedene Ansprechpersonen verteilt werden. Sinnvoll ist es, den Betriebs- oder Personalrat einzubeziehen: Er kann zunächst mit der betroffenen Person die Situation und die Handlungsoptionen klären und die nächsten Schritte ausloten, bevor eine offizielle Beschwerde beim Arbeit gebenden Unternehmen ergeht.

GOOD PRACTICE: KURZINTERVENTION ZUR KLIMA-VERBESSERUNG AM ARBEITSPLATZ

CHARITÉ – UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN



Dr. Christine Kurmeyer, zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Charité

Die Charité – Universitätsmedizin Berlin ist mit über 3 000 Betten eine der größten Universitätskliniken Europas. Neben vielen anderen Maßnahmen für Gleichstellung und gegen sexuelle Belästigung hat die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Dr. Christine Kurmeyer das Kurzworkshopformat „Klimaverbesserung im OP“ konzipiert.

„Berichte und Beschwerden über einen rauen Umgangston in den Operationssälen hatten sich gehäuft. Parallel dazu zeigten die Ergebnisse einer internen Onlinestudie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, dass die häufigste Form sexueller Belästigung in der Charité die verbale Grenzverletzung ist, die häufig indirekt und unabsichtlich begangen wird“, so Christine Kurmeyer. Es wurde deutlich: In der hochverdichteten Arbeitsumgebung und angesichts steigender Diversität in Teams braucht es Räume und Zeit für Reflexion und Kommunikation.

Ziel der Kurzintervention ist es, die einzelnen OP-Teams für Grenzverletzungen zu sensibilisieren. Denn diese sind im OP nicht nur eine Frage von Diskriminierung, sondern beeinflussen die Stimmung im Team – und können sich damit indirekt auf das Operationsergebnis auswirken. Es geht damit also auch um die Sicherheit der Patientinnen und Patienten.

Um sexistische und andere Grenzverletzungen zu thematisieren und ihnen künftig vorzubeugen, hat Kurmeyer ein effektives 45-minütiges Format entwickelt. Die Teilnahme erfolgt für alle Beteiligten am Arbeitsplatz OP über alle Berufsgruppen und Hierarchien hinweg auf Einladung der Leitung.

Zu Beginn der Kurzintervention gibt die Workshopleitung eine Einführung und erklärt, dass Grenzverletzungen – auch unabsichtlich – passieren können, vor allem im hektischen und stressigen OP-Alltag. Danach stellt sie die Ergebnisse der Onlinebefragung vor und betont dabei, dass alle Geschlechter von Grenzverletzungen betroffen sein können. So erhöht sich meistens auch die Akzeptanz der Männer. Die verbleibende halbe Stunde widmet sich einem moderierten Gespräch. Jede Person bekommt dafür Moderationskarten mit den drei Fragen: „Was läuft rund?“, „Was läuft eckig?“ und „Was möchte ich im OP nie wieder hören?“.

Auf die erste Karte schreiben die Teilnehmenden positive Erlebnisse, auf die zweite Probleme, die eher die Organisation betreffen (etwa die Personalplanung), und auf die dritte verbale Grenzverletzungen. Die Workshopleitung sammelt die Karten ein und liest sie vor. So bleiben die Aussagen anonym. In der anschließenden Diskussion wird geklärt, warum eine Aussage als Grenzverletzung empfunden wurde. Es wird die Gruppe zurate gezogen, Zeuginnen und Zeugen können sich äußern.

Das Format gibt den Teilnehmenden die Möglichkeit, verbale Grenzverletzungen anonym anzusprechen und im Team zu klären. Es bietet allen Teilnehmenden die Chance auf eine Verbesserung des Arbeitsklimas: den Betroffenen, aber auch denjenigen, die Grenzen – meist unbewusst – verletzt haben.



MASSNAHMEN GEGEN SEXISMUS IN KULTUR UND MEDIEN

Dem Kultur- und Medienbereich kommt in der Bekämpfung von Sexismus eine besondere Verantwortung zu. Kultur- und Medieninstitutionen sind Arbeitgebende und haben – wie alle anderen Branchen auch – Probleme mit ungleicher Bezahlung von Frauen und Männern, mit dem Mangel an Frauen in Führungspositionen sowie mit sexueller Belästigung. Zugleich werden in Kultur und Medien Geschichten erzählt und kulturelle Bilder erschaffen, die unsere Normen, Vorstellungen und Emotionen gegenüber den Geschlechtern prägen. Es sind Bilder und Geschichten, die wir bewusst und unbewusst aufnehmen, die unsere Gefühlswelten und Verhaltensweisen schon im Kindesalter beeinflussen. Häufig unbewusst werden hierbei Stereotype weiterverbreitet, die den Gedanken- und Handlungsspielraum eingrenzen (Nelke 2019).

8 REFLEXION VON SEXISTISCHEN PRAKTIKEN

- **Richtet sich an: Kulturschaffende**
- **Zielt auf: Veränderung der Struktur des Kulturbetriebs und seiner Inhalte**

Um sexistische Darstellungen auf Bühnen und im Film zu ersetzen, ist eine Reflexion der gegenwärtigen Theater- und Filmarbeit nötig, die sich immer noch nicht von ihren historisch gewachsenen Geschlechtervorstellungen aus dem 19. Jahrhundert emanzipiert hat. Auch heute noch virulent sind Vorurteile wie jenes, dass Frauen nicht zu genialen schöpferischen Akten fähig seien.

9 CHECKLISTEN

- **Richtet sich an: Auftraggeber/-innen und Auftragnehmer/-innen von Film- und Theaterproduktionen, Filmfördernde, Drehbuchschreibende**
- **Zielt auf: Sichtbarmachen und Reflexion von Sexismus, andere Verteilung von Fördergeldern**

Zur besseren Beurteilung von Sexismus in Kulturproduktionen haben einige Personen und Institutionen Checklisten entwickelt. Der Bechdel-Wallace-Test und der darauf aufbauende Mako-Mori-Test stellen wenige einfache Fragen zur Rolle von Frauen in Filmen, zum Beispiel: Kommen im Film mindestens zwei Frauen vor und haben sie auch Namen? Reden die Frauen miteinander? Sprechen sie über etwas anderes als über Männer? Hat der Film einen weiblichen Charakter mit eigenem Handlungsstrang, der nicht die männliche Geschichte stützt?

10 GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE

- **Richtet sich an: Kulturschaffende**
- **Zielt auf: Sichtbarmachen von Frauen, Verzicht auf Geschlechterstereotype**

Geschlechtergerechte Sprache nimmt die Gleichberechtigung von Männern und Frauen in der Kommunikation ernst und vermeidet die sprachliche Diskriminierung von Trans- und Interpersonen.

11 ANREIZE FÜR STOFF- UND PROJEKTENTWICKLUNG

- **Richtet sich an: Filmfördernde**
- **Zielt auf: höhere Beteiligung von Frauen an Filmproduktionen**

Das Österreichische Filminstitut (ÖFI), größte Filmförderungseinrichtung des Landes, hat 2016 einen Maßnahmenkatalog zur verstärkten Beschäftigung weiblicher Filmschaffender beschlossen, der unter anderem mit positiven Anreizen arbeitet, „Gender Incentive“ genannt: Weist ein Filmprojekt einen signifikanten Anteil an weiblichen Beschäftigten in Produktion, Regie, Drehbuch, Kamera, Schnitt, Ton, Kostüm und Szenenbild auf, erhält die Produktionsfirma automatisch zusätzliche Fördermittel in Höhe von 30 000 Euro. Diese können für die Entwicklung neuer Stoffe und Projekte mit einem entsprechenden Frauenanteil verwendet werden.

12 GENDER BUDGETING – BINDUNG VON FÖRDERGELDERN UND KULTURBUDGET

- **Richtet sich an: Organe der öffentlichen und privaten Kulturfinanzierung**
- **Zielt auf: Strukturveränderung**

Die Haushaltsplanung, also die Budgetierung öffentlicher Gelder, gilt als ein wichtiges politisches Steue-

GOOD PRACTICE: MEHR WEIBLICHE PERSPEKTIVEN DANK QUOTE

DIE SCHAUSPIELSPARTE DES BADISCHEN STAATSTHEATERS KARLSRUHE









Das Team der Schauspielsparte (im Uhrzeigersinn): Anna Bergmann (Schauspieldirektorin), Anna Haas (stellvertretende Schauspieldirektorin), Sonja Walter (geschäftsführende Dramaturgin) und Eivind Haugland (Dramaturg/Teilnehmer der Dialogforen)

Das Badische Staatstheater Karlsruhe umfasst die Sparten Oper, Ballett, Konzert, Schauspiel, Junges Staatstheater und Volkstheater. Nach ihrem Antritt als Schauspieldirektorin in der Spielzeit 2018/2019 führte die Regisseurin Anna Bergmann einige Neuerungen in der Schauspielsparte ein: Auf der Führungsebene tritt sie im Team mit Anna Haas als stellvertretender Schauspieldirektorin und Sonja Walter als geschäftsführender Dramaturgin an. (Sonja Walter ist mit der Spielzeit 2020/2021 Chefdramaturgin am Staatstheater und für alle sechs Sparten am Haus tätig.) Diese Art von Jobsharing auf hoher Führungsebene ist nicht nur im Theater eine große Ausnahme.

Das Team entschloss sich, eine auf zwei Spielzeiten befristete Frauenquote von 100 Prozent in der Regie einzuführen, denn 70 Prozent aller Theaterstücke auf großen Bühnen werden von Männern inszeniert. Seine Idee war es, ein Statement zu setzen sowie dem gängigen Vorurteil zu begegnen, man würde nicht genug geeignete Regisseurinnen für die großen Theaterbühnen finden.

Probleme, gute Regisseurinnen zu finden, gab es keine. Der Blick der Regisseurinnen auf die klassischen, teilweise von patriarchalen Sichtweisen durchzogenen Theaterstoffe bringt ausgezeichnete Inszenierungen hervor, die generell sehr gut vom Publikum angenommen werden, aber durchaus auch für Diskussion sorgen. Nach den ersten beiden Spielzeiten beschloss das Team die Einführung einer weiteren Quote für Theaterautorinnen, wobei hier die 100 Prozent – auch aufgrund der Einschränkungen, die sich aus der Bekämpfung der Sars-CoV2-Pandemie ergaben – nicht erreicht wurden. Neben dem Beweis, dass Frauen zu ausgezeichneten kreativen Leistungen imstande sind, ergab sich daraus auch ein Bedarf an mehr Schauspielerinnen, die der Vielzahl an interessanten weiblichen Figuren gerecht werden. Das Schauspielensemble ist seit der Spielzeit 2020/2021 zum ersten Mal paritätisch aufgestellt. Für die Zukunft wird eine größere Diversität angestrebt, um gesellschaftlich relevanten Themen der Gegenwart gerechter zu werden.

Das Experiment war erfolgreich: Auch nach Ablauf der zwei Spielzeiten blieb der Anteil an Regisseurinnen weit über dem Durchschnitt – er liegt derzeit bei 60 Prozent.

Anmerkung: Nachdem dem Generalintendanten Peter Spuhler im Sommer 2020 toxisches Führungsverhalten vorgeworfen worden war und der Verwaltungsrat im November 2020 seinen Vertrag bereits zum Ende der Spielzeit 2020/2021 aufgelöst hat, begann im Badischen Staatstheater ein tiefgreifender Reformprozess. Ziel des Prozesses ist es, neue Arbeitsstrukturen zu schaffen, die Machtmissbrauch in allen Formen verhindern sollen. Wie alle Sparten, nimmt auch das Schauspiel an diesem Prozess aktiv teil.

rungsinstrument. Gender Budgeting zielt darauf ab, für Frauen und Männer sowie Mädchen und Jungen den gleichen Zugang zu den öffentlichen Haushaltsmitteln zu gewährleisten.

13 QUOTEN

- **Richtet sich an: öffentlich-rechtliche Sendeanstalten, Filmförderinstitutionen, Filmhochschulen und Festivals**
- **Zielt auf: Strukturveränderung, Verteilung von Machtpositionen, mehr Sichtbarkeit von Frauen**

Quoten helfen dabei, Zugänge für Frauen zur Kultur- und Medienbranche zu erleichtern und die Repräsentation von Frauen auf Bildschirmen und Bühnen nachweislich zu erhöhen (Loist 2018). So fordert die Organisation Pro Quote Film unter anderem:

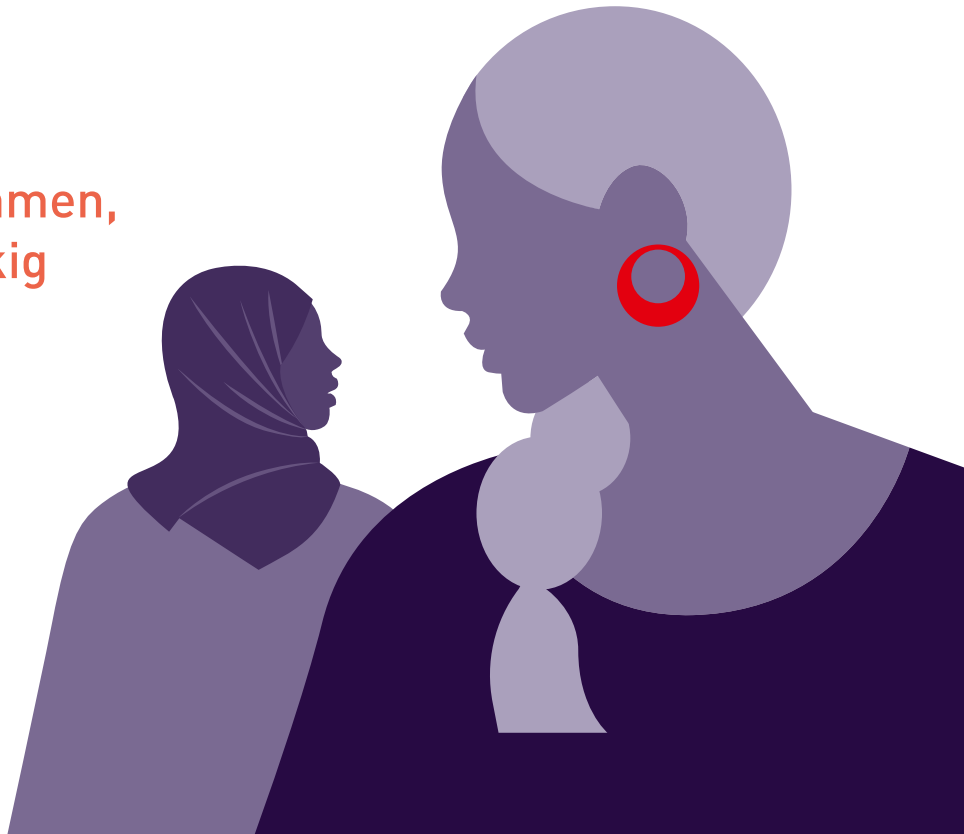
- eine ausgewogene Anzahl weiblicher und männlicher Rollen in der Gesamtheit der Filme und TV-Produktionen,
- eine Einführung verbindlicher Zielgrößen von Frauen in Führungspositionen öffentlich-rechtlicher Sender und Filmförderinstitutionen,
- paritätische Besetzung der Aufsichts-, Beratungs- und Vergabegremien sowie der Jurys von öffentlich-rechtlichen Sendeanstalten, Filmförderinstitutionen, Filmhochschulen und Festivals.

MASSNAHMEN GEGEN SEXISMUS IM ÖFFENTLICHEN RAUM

Öffentlicher Raum bezeichnet die Umgebung, die für die Allgemeinheit zugänglich ist und von ihr genutzt wird. Sexismus im öffentlichen Raum hat daher ganz unterschiedliche Facetten.

- Die offensichtlichste Variante ist die sexuelle Belästigung, Verfolgung und Bedrohung im öffentlichen Raum. Laut einer aktuellen repräsentativen Umfrage haben 36 Prozent der befragten Frauen in Deutschland diese Formen bereits erlebt (Clavaud/Finchelstein/Kraus 2018).
- Sexismus findet sich aber auch weniger offensichtlich. So sind Städte und Kommunen als historisch gewachsene Räume bis heute städte- und verkehrsplanerisch nicht auf die Bedürfnisse aller Geschlechter ausgerichtet, zum Beispiel weil Parks und Unterführungen nicht sicher ausgeleuchtet sind.
- Schließlich ist auch die Werbung als Kommunikationsmedium, zum Beispiel auf Plakatwänden oder in Bussen und Bahnen, ein Teil des Stadtbilds. Der Deutsche Werberat ist auf diesem Gebiet schon lange aktiv und sorgt dafür, dass sexistische Werbung wirksam entfernt wird.

> Angst, keine weiteren Engagements zu bekommen, als ‚schwierig' oder zickig zu gelten.
>
> (Quelle: Schmidt 2019)



14 SEXUELLE BELÄSTIGUNG IM ÖFFENTLICHEN RAUM SICHTBAR VERURTEILEN

- **Richtet sich an: Kommunen**
- **Zielt auf: Sichtbarmachen von sexualisierter Gewalt im öffentlichen Raum und Prävention**

Kampagnen und Aktionen können sexuelle Belästigung im öffentlichen Raum und/oder in öffentlichen Verkehrsmitteln ins Bewusstsein rücken und dazu beitragen, dass sie häufiger erkannt und auch angezeigt wird. Zudem können sie helfen, normierend auf potenzielle Tatpersonen einzuwirken. Der Vorteil des öffentlichen Raums ist, dass sich hier ganz unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen aufhalten und erreicht werden können. Eine weitere Möglichkeit ist das Aushängen von Informationsmaterialien und Telefonnummern für Betroffene von sexualisierter Gewalt in öffentlichen Gebäuden oder im öffentlichen Personennahverkehr – und zwar mehrsprachig und barrierefrei.

15 MELDE- UND ANLAUFSTELLEN AUF ÖFFENTLICHEN FEIERN

- **Richtet sich an: Kommunen, Bürger/-innen**
- **Zielt auf: Prävention gegen sexuelle Belästigung, Erste Hilfe bei sexueller Belästigung**

Alkoholkonsum auf Festen und Festivals, in Bars oder Clubs lassen die Hemmschwellen in Bezug auf sexuelle Belästigung sinken (Thompson/Cracco 2008). Ähnlich wie bei sexueller Belästigung an anderen Orten und zu anderen Zeiten sind die Tatpersonen größtenteils männlich und die Opfer meist weiblich (Graham et al. 2014). Deshalb ist es sinnvoll, zu solchen Anlässen Vorkehrungen zu treffen: durch Beratungsstellen oder Interventionen. In einigen Szenen hat es sich durchgesetzt, auf Partys oder Festivals sogenannte Awareness-Teams als Anlaufstellen einzusetzen, um allen Gästen ein sicheres Feiern zu ermöglichen.



Abb. 3: Steigerungsstufen von sexueller Belästigung im öffentlichen Raum und ihre Auswirkungen
(basierend auf Kondo (o. J.))



16 BESCHWERDEN ÜBER SEXISTISCHE WERBUNG IM ÖFFENTLICHEN RAUM EINREICHEN

- **Richtet sich an: Kommunen, Außenwerbende, Bürger/-innen**
- **Zielt auf: Prävention gegen sexuelle Belästigung, Verzicht auf Geschlechterstereotype**

Um darauf hinzuwirken, dass sexistische Werbung im öffentlichen Raum gar nicht erst angebracht wird, und um über eine Handhabe zu verfügen, sie wieder zu entfernen, haben einige Städte und Kommunen Beratungs- und Beschwerdestellen eingerichtet. In den meisten Städten dient der Deutsche Werberat als Beschwerdestelle. Er entscheidet anhand eines transparenten Kriterienkatalogs, ob Werbung sexistisch ist (oder auf andere Art und Weise diskriminierend) oder nicht. Als sexistisch eingestufte Werbung muss entfernt werden, das ist in den Verträgen vieler Städte und Kommunen mit den Unternehmen der Außenwerbung festgelegt.

17 BEDARFSORIENTIERTER ÖPNV FÜR DIE LETZTE MEILE ZUR HAUSTÜR

- **Richtet sich an: ÖPNV-Unternehmen und Fahrgäste**
- **Zielt auf: Erhöhung des Sicherheitsgefühls**

Um die Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs zu erleichtern, haben einige ÖPNV-Unternehmen bedarfsorientierte Angebote eingerichtet, die die Aufenthaltszeit an Bushaltestellen verringern, Teile der Fahrt oder gleich die ganze Strecke übernehmen. Die Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) haben 2020 eine Ausschreibung zur Einführung eines Konzepts von Rufbussen in einigen Randbezirken gestartet. Die Verkehrsbetriebe der Stadt Hamburg (VHH) erproben bereits seit 2018 ein solches Konzept für Shuttle, die in ausgewählten Randbezirken Fahrgäste von der Haltestelle bis zur Haustür bringen.

„Auf den Hintern geschlagen und gesagt: ‚Zieh Dir was Richtiges an.‘“

(Quelle: Catcalls of Berlin)



GOOD PRACTICE
EIN SICHERER ORT FÜR FRAUEN

AKTION SICHERE WIESN FÜR FRAUEN UND MÄDCHEN



Yvonne Fellner, Sozialpädagogin M.A., Fortbildungen und Vorträge zur Prävention und Intervention bei sexuellem Missbrauch, Öffentlichkeitsarbeit für AMYNA Institut zur Prävention von sexuellem Missbrauch sowie für die Aktion „Sichere Wiesn für Mädchen und Frauen“

Nachdem das Münchner Oktoberfest wegen sexueller Übergriffe und Vergewaltigungen vermehrt in die Schlagzeilen geraten war, gründete sich 2003 die Initiative Sichere Wiesn, um Frauen und Mädchen vor sexueller Belästigung und Gewalt zu schützen. Drei Einrichtungen, AMYNA e. V., IMMA e. V. und die Beratungsstelle Frauennotruf München, sind daran beteiligt. Sozialpädagogin Yvonne Fellner von AMYNA e. V., verantwortlich für die Öffentlichkeitsarbeit der Initiative, betont, dass es nicht nur um die konkrete Hilfe für betroffene Frauen geht, sondern auch um Aufklärung und Prävention. Das Projekt macht unter anderem mit Flyern und in den sozialen Medien auf sich aufmerksam und bietet über das „Pausenhofprojekt“ Workshops in Schulen an. „Wir wollen gesamtgesellschaftlich wirken“, so Yvonne Fellner.

Auf dem Oktoberfest finden sich bei den sogenannten Security Points (im Servicezentrum des Oktoberfests) Hinweisschilder, die Betroffenen den Weg zur psychosozialen Beratungsstelle der Initiative weisen. Aber auch über die Serviceeinrichtungen, die Polizei und Ambulanzen des Oktoberfests ist die Aktion Sichere Wiesn erreichbar. In der Beratungsstelle sind zwei Expertinnen sowie zehn bis zwölf ehrenamtliche Helferinnen pro Abend tätig. Erstere werden in Fällen von sexuellen Übergriffen oder Gewalt aktiv, Letztere in anderen Fällen, zum Beispiel wenn eine Frau ihre Gruppe verloren hat oder sich anderweitig nicht mehr zurechtfindet.

Yvonne Fellner berichtet von einer guten Zusammenarbeit mit den Sicherheitskräften, der Polizei und der Ambulanz des Oktoberfests. So erhalten die Frauen der Initiative vorab eine Führung über das Gelände, um sich mit den Gegebenheiten vor Ort vertraut zu machen. Ein Problem sind allerdings die beengten Räumlichkeiten, zumal die Initiative immer bekannter wird und mehr Zulauf erhält. Auch mehr Mittel für die Öffentlichkeitsarbeit wären laut Fellner wünschenswert, gerade um über das Oktoberfest hinaus wirken zu können und München zu einem sichereren Ort für Frauen zu machen. Spenden und andere Formen der Unterstützung sind daher immer willkommen.

https://sicherewiesn.de



QUELLENVERZEICHNIS

Clavaud, Amandine/Finchelstein, Gilles/Kraus, François (2018): Les femmes face aux violences sexuelles et au harcèlement dans la rue. https://jean-jaures.org/nos-productions/les-femmes-face-aux-violences-sexuelles-et-le-harcelement-dans-la-rue (10.01.2021).

Council of Europe (2019): CM/Rec(2019)1, Recommendation of the Committee of Ministers to member States on preventing and combating sexism – Unofficial translation into German. https://rm.coe.int/pravention-und-bekampfung-von-sexismus/16809f011f (18.12.2020).

Criado-Perez, Caroline (2020): Unsichtbare Frauen. Wie eine von Daten beherrschte Welt die Hälfte der Bevölkerung ignoriert. München.

Deloitte Access Economics (2019): The economic costs of sexual harassment in the Workplace. Final report. www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/au/Documents/Economics/deloitte-au-economic-costs-sexual-harassment-workplace-240320.pdf (14.12.2020).

Diehl, Charlotte (2017): „Sexismus ist ein Werkzeug, mit dem Männer ihre Macht sichern". In: Zeit Online, 04.10.2017, www.zeit.de/arbeit/2017-10/sexuelle-belaestigung-arbeitsplatz-sexismus-charlotte-diehl (10.01.2021).

Graham, Kathryn et al. (2014): „Blurred Lines?" Sexual Aggression and Barroom Culture. In: Alcoholism: Clinical and Experimental Research, Jg. 38, Nr. 5, S. 1416–1424.

Hackett, Ruth A./Steptoe, Andrew/Jackson, Sarah E. (2019): Sex discrimination and mental health in women: A prospective analysis. In: Health Psychology 38 (11), S. 1014–1024.

Hope, Landrine et al. (1995): Physical and psychiatric correlates of gender discrimination: An application of the schedule of sexist incidents. In: Psychology of Women Quarterly, 19, S. 473–492.

Kondo, Eric (o. J.): The slippery slope of street harassment. http://streetharassmentdisruption.blogspot.com/2010/10/introduction-to-street-harassment.html (11.03.2021).

Loist, Skadi (2018): Gendered Media Industries. Argumente für eine geschlechtergerechte und diverse Filmbranche. In: Navigationen – Zeitschrift für Medien- und Kulturwissenschaften, 18 (2), S. 135–158.

McLaughlin, Heather/Uggen, Christopher/Blackstone, Amy (2017): The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women. Gender & Society, Jg. 31 (3), S. 333–358.

Nelke, Astrid (2019): Der Einfluss von Medien auf die Förderung der geschlechtlichen und sexuellen Selbstbestimmung. In: Voß, Heinz-Jürgen/Katzer, Michaela (Hrsg.): Geschlechtliche und sexuelle Selbstbestimmung durch Kunst und Medien. Gießen. S. 263–276.

Schmidt, Thomas (2019): Macht und Struktur im Theater. Asymmetrien der Macht. Wiesbaden.

Schröttle, Monika/Meshkova, Ksenia/Lehmann, Clara (2019): Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention. Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin.

Scott, Linda (2020): The Double X Economy: The Epic Potential of Empowering Women. London.

Sojo, Victor E./Wood, Robert E./Genat, Anna E. (2015): Harmful Workplace Experiences and Women's Occupational Well-Being: A Meta-Analysis. In: Psychology of Women Quarterly, Vol. 40, Nr. 1, S. 10–40.

Thompson, Edward H./Cracco, Elizabeth J. (2008): Sexual Aggression in Bars: What College Men Can Normalize. In: The Journal of Men's Studies, Vol. 16, Iss. 1, S. 82–96.

Torre, Margarita (2019): The flip side of segregation: men in typically female jobs. https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2019/01/29/the-flip-side-of-segregation-men-in-typically-female-jobs (09.01.2021).

Wippermann, Carsten (2020): Sexismus im Alltag. Wahrnehmungen und Haltungen der deutschen Bevölkerung. Pilotstudie, herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.




eaf
Diversity in Leadership
STÄRKER als Gewalt