

**OST**

Ostschweizer  
Fachhochschule

# Wie Stereotypendenken und unbewusste Vorurteile sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beeinflussen

## Workshop Euregio-Ringtagung 2025

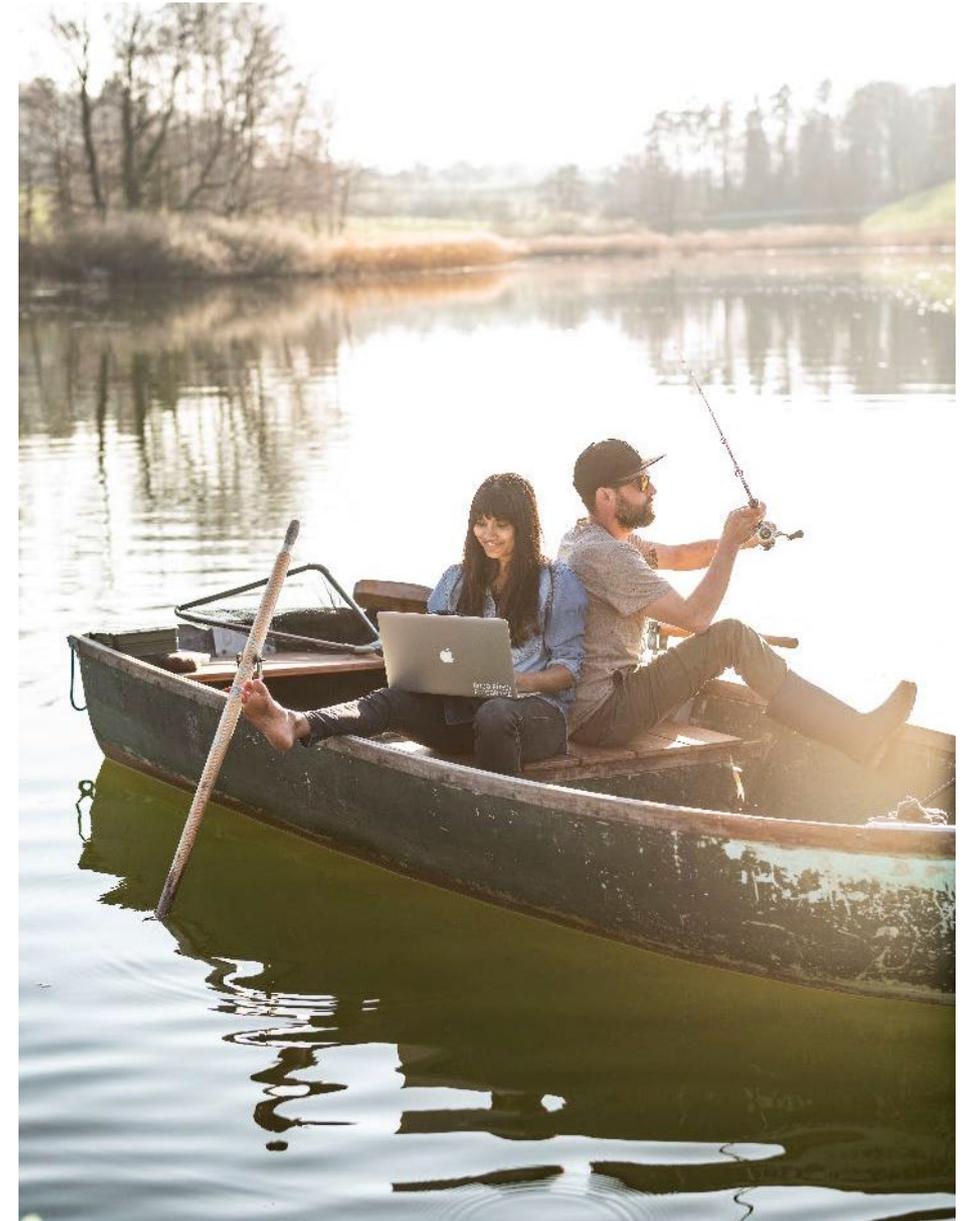
Sara Juen

09.05.2025

IQT | IGD Institut für Gender und Diversity | Sara Juen

# Überblick für heute

- Begrüssung & Check-In
- Input: Stereotypen, (unbewusste) Vorurteile und wie diese sexuelle Belästigung beeinflussen
- Bias in Action
- Fallbeispiele und Muster erkennen
- Pause
- Normen und Sprache hinterfragen
- Strategien und Handlungsideen
- Zusammenfassung, Check-Out & Verabschiedung



# Ein paar Worte zu mir..



- **Sara Juen**

- Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Gender und Diversity
- M.A. Information Science
  - B.A. Bibliotheks- und Informationswissenschaft
  - Ausbildung: Sortimentsbuchhändlerin
- Aktuelle Projekte
  - Mit New Work dem weiblichen Fachkräftemangel in der MINT-Branche begegnen! [www.ost.ch/mint-veranstaltung](http://www.ost.ch/mint-veranstaltung)
  - Wissen am Mittag: Diversity – Chancengerecht die neue Arbeitswelt gestalten [www.ost.ch/wissen-am-mittag-diversity](http://www.ost.ch/wissen-am-mittag-diversity)
- [sara.juen@ost.ch](mailto:sara.juen@ost.ch)

# Institut für Gender und Diversity

## Im Fokus

### Inklusive Diversität



### Partizipative Entscheidungskultur



### New Work – neue (hybride) Arbeitswelten



## Wo Wissen Zukunft gestaltet

### OZG Zentrum für Gemeinden



### Das Unternehmensnetzwerk für New Work Gestaltung

#### HR-Panel New Work



Wir begleiten und unterstützen Unternehmen und Mitarbeitende auf dem Weg hin zu «New Work».

[IGD Institut für Gender und Diversity | OST](#)

# Check-In

Wie heisse ich.

Ein Wort, das ich mit  
Vorurteilen im  
Hochschulkontext  
verbinde..

# Stereotypendenken und (unbewusste) Vorurteile

Wie sie entstehen und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beeinflussen können



# Definitionen

- **Stereotype**

- Vereinfachte, generalisierte Vorstellungen über Gruppen von Menschen. Beispiel: „Männer sind durchsetzungsfähig“, „Frauen sind empathisch“.

- **Vorurteil**

- Eine voreingenommene, meist negative Bewertung von Personen oder Gruppen, die ohne ausreichende Informationen oder persönliche Erfahrung getroffen wird. Es basiert häufig auf Stereotypen und kann unbewusst oder bewusst sein.

- **Bias**

- Allgemeiner Begriff für kognitive Verzerrungen in der Wahrnehmung oder Entscheidungsfindung – oft unbewusst.

- **Unbewusste Vorurteile**

- Wirken automatisch und schnell, ohne dass wir sie bemerken – tief verankert durch Sozialisierung, Medien, Erfahrungen etc.

# Unser Gehirn.. Heuristiken & Automatismen

- Das Gehirn verarbeitet pro Sekunde Millionen Informationen – um effizient zu sein, nutzt es **Heuristiken** (mentale Abkürzungen).
- Diese Abkürzungen sind oft nützlich, führen aber zu **Automatismen**, die auf Stereotypen beruhen.
- Diese Prozesse laufen **unbewusst**, schnell und oft ohne Reflexion ab.
- Evolutionär gesehen sinnvoll (z. B. Gefahr schnell erkennen), aber in modernen sozialen Kontexten kann es problematisch sein.

# Soziale Kategorisierung - Stereotypen

- **Anhand von Eigenschaften/Merkmalen/Verhaltensweisen werden Menschen zu Kategorien/Gruppen zusammengefasst**
  - z.B. äusserliche Merkmale (Hautfarbe, Kleidung), ökonomischer Status (die Reichen, die Armutsbetroffenen), sexuelle Orientierung (Hetero- oder Homosexuell), Wohnort («Landeier», Städter:innen)
  - Ziel: Soziale Realität strukturieren und somit vereinfachen
- **Nur ein Teil (wenn überhaupt) der Eigenschaften/Merkmale/Verhaltensweisen treffen in der Realität zu, die anderen werden zugeschrieben, daraus folgen stereotype Bilder in unserem Denken**
- Stereotypen können bewirken, dass Betroffene nicht ihr Potenzial ausschöpfen können
  - Eine Fähigkeit(en) wird ihnen abgesprochen
  - Sie sprechen sich die Fähigkeit(en), auf Grund des verinnerlichten Stereotyps, selber ab
- **Stereotypen sind die Grundlage für (unbewusste) Vorurteile**

# Vorurteile

- **Entstehen aus Stereotypen-Denken**
  - In den meisten Fällen negativ besetzt
  - Sind motiviert, d.h. sie dienen einer Bewertung. Es wird «geurteilt»
  - Schwer veränderbar, Abgleich mit der Realität findet nicht statt
- **Vorurteile sind mit Emotionen verbunden**
  - Angst und (vermeintliche) Bedrohung fördern die Entstehung von Vorurteilen
- **Vorurteile drücken sich aus durch:**
  - Herabsetzung
  - Ablehnung
  - Feindselige Einstellung

# Unbewusste Vorurteile (unconscious bias)

- **Wir alle haben sie!**
  - Voreingenommenheit, Prägung, erlernt
- **Unbewusste Vorurteile führen zu Ungleichbehandlungen und Diskriminierung**
  - z.B. bei der Job- oder Wohnungssuche, Teilhabe am öffentlichen Leben, durch Behörden
- **Was wir dagegen tun können**
  - Wissen annehmen, dass wir alle unbewusste Vorurteile haben
  - Eigenes Verhalten beobachten und (Motivation) hinterfragen
    - Unbewusste Vorurteile entdecken und bewusst «verlernen»
  - Weiterbilden (Bücher lesen, Dokus schauen, Podcasts hören etc.)
    - Weiterbildungen, Seminare, Workshops etc. zu der Thematik besuchen (z.B. beim IGD ;) )

# Was hat das nun aber mit sexueller Belästigung (am Arbeitsplatz) zu tun?

# Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz..

..kann von Mitarbeitenden, Vorgesetzten oder Kund:innen ausgehen. **Bei sexueller Belästigung werden die persönlichen Grenzen der betroffenen Person missachtet.** Beispiele dafür sind:

- Es werden anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äussere von Mitarbeitenden gemacht.
- Es fallen sexistische Bemerkungen oder Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung von Personen.
- Am Arbeitsplatz wird pornografisches Material vorgezeigt, aufgehängt oder aufgelegt.
- Unerwünschte Telefonanrufe, E-Mails, Briefe, SMS oder Chat-Nachrichten mit sexistischen oder anzüglichen Inhalten.
- Mitarbeitende erhalten unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht.
- Es kommt zu unerwünschten Körperkontakten.
- Mitarbeitende werden innerhalb oder ausserhalb des Betriebs verfolgt.
- Es werden Annäherungsversuche gemacht, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen.
- Es kommt zu sexuellen Übergriffen, Nötigung oder Vergewaltigung.

Quelle: <https://www.ebg.admin.ch/de/sexuelle-belastigung-am-arbeitsplatz>

# Wie häufig kommt sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vor?

- **Schweiz**

- Bis zu **15 Prozent** (Frauen (58.8%), Männer (45.9%)) **aller Arbeitnehmenden** geben an, in den letzten 12 Monaten am Arbeitsplatz sexuell belästigt worden zu sein. Studien zeigen, dass mehr als die Hälfte der befragten Personen in ihrem gesamten Erwerbsleben schon einmal eine sexuelle Belästigung erlebt hat. (2024)

Quelle: <https://www.ebg.admin.ch/de/sexuelle-belastigung-am-arbeitsplatz>

- **Deutschland**

- Jede elfte erwerbstätige Person (**neun Prozent der Befragten**) hat in den vergangenen drei Jahren sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt. Frauen waren mit einem Anteil von 13 Prozent mehr als doppelt so häufig wie Männer (fünf Prozent) betroffen. (2019)

Quelle: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/pressemitteilungen/DE/2019/20191025\\_Studie\\_Sexuelle\\_Belaestigung.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/pressemitteilungen/DE/2019/20191025_Studie_Sexuelle_Belaestigung.html)

- **Österreich**

- **26,59 % der Frauen** in Österreich (zw. 18 und 74 Jahren), die erwerbstätig sind oder es zuvor schon einmal waren, haben sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt (2021)

Quelle: [https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Geschlechtsspezifische-Gewalt-gegen-Frauen\\_2021\\_barrierefrei.pdf](https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Geschlechtsspezifische-Gewalt-gegen-Frauen_2021_barrierefrei.pdf)

# Wer übt die sexuelle Belästigung aus?

- **Schweiz**

- 85% männliche Täter (Quelle: <https://backend.ebg.admin.ch/fileservice/sdweb-docs-prod-ebgch-files/files/2025/04/07/e39c6597-9bbe-4de2-a59e-11768e75254c.pdf>)

- **Deutschland**

- 82% männliche Täter (Quelle: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Experten/umgang\\_mit\\_sexueller\\_belaestigung\\_am\\_arbeitsplatz.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=5](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Experten/umgang_mit_sexueller_belaestigung_am_arbeitsplatz.pdf?__blob=publicationFile&v=5))

- **Österreich**

- 97% männliche Täter (Quelle: [https://www.statistik.at/fileadmin/pages/357/Ergebnisse\\_Gewalt\\_gegen\\_Frauen\\_2021.ods](https://www.statistik.at/fileadmin/pages/357/Ergebnisse_Gewalt_gegen_Frauen_2021.ods))

# Zusammenhang Machtverhältnisse & sexuelle Belästigung

- **Machtasymmetrien** (z. B. zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden) beeinflussen, wie Verhalten wahrgenommen und bewertet wird.
- **Menschen in Machtpositionen** tendieren dazu, eigene Wahrnehmungen als objektiv zu betrachten – (unbewusste) Vorurteile wirken hier oft unbemerkt, aber besonders wirksam.
- **Gegenseitige Abhängigkeiten** (z. B. Karrierechancen, Arbeitsklima) erschweren es, sich gegen übergriffiges Verhalten zu wehren oder es überhaupt zu benennen.
- *Beispiel:* Das Äussere einer jungen Mitarbeiterin wird regelmässig «spasshaft» anzüglich kommentiert. Wegen der Hierarchie traut sie sich nicht, das Verhalten als unangemessen zu melden.

# Wie Stereotypendenken die Wahrnehmung verzerrt

- **Stereotype beeinflussen, wie wir Aussagen und Handlungen deuten – oft ohne es zu merken.**
- **Besonders gefährlich in sensiblen Kontexten wie sexueller Belästigung:**
  - «Sie meint das sicher nicht ernst» – entwertet ein klares Nein.
  - «Sie hat ja gelacht» – ignoriert, dass Lächeln auch eine Abwehrstrategie sein kann.
- **Stereotype wie:**
  - Frauen sind emotional, unklar, ambivalent
  - Männer müssen dominant und initiativ sein
- **führen dazu, dass Grenzüberschreitungen verharmlost oder sogar legitimiert werden.**

# Die Rolle scheinbar „harmloser“ Kommentare

- **Aussagen wie:**
  - „Das war doch nur nett gemeint.“
  - „Er ist halt so.“
  - „Du übertreibst.“
- wirken **entlastend für die übergriffige Person** und **entwertend für die betroffene Person.**
- **Diese Kommentare sind Teil eines Normalisierungsprozesses:**
  - Sie verschieben Grenzen, sodass problematisches Verhalten nicht mehr als solches erkannt wird.
  - Sie verharmlosen Machtmissbrauch, statt ihn zu benennen.
- Solche Aussagen nennt man auch **Mikroaggressionen**: kleine, alltägliche Verletzungen mit grosser Wirkung.

# Zusammenfassung & Take-away

- **Aus Stereotypen können sich Vorurteile entwickeln.**
- **Wir alle haben unbewusste Vorurteile**, es lohnt sich eigene Entscheidungen, Vorlieben, Abneigungen kritisch zu hinterfragen und genauer anzuschauen.
- **(Unbewusste) Vorurteile, Macht und Stereotype beeinflussen die Wahrnehmung**
  - Sie können dazu führen, dass Grenzüberschreitungen übersehen werden
  - Verharmlosung und Unsichtbarkeit begünstigen problematisches Verhalten
- **Verharmlosung ist oft eine Schutzbehauptung** – entscheidend ist die Wirkung, nicht die Absicht.
- **Aufmerksamkeit und Sensibilisierung** sind essenziell, um sexuelle Belästigung zu erkennen, ernst zu nehmen und zu verhindern.

# Fragen?

# Pause



# Was fällt dir als erstes ein? Was siehst du?

Pflegefachkraft

Führungskraft

IT-Support

Person bei der Polizei

Alleinerziehende Person

Geflüchtete Person

Reinigungskraft

# Reflexion & Diskussion

- Woher kommt die Assoziation, die du hattest?
- Warst du überrascht über deine inneren Bilder?
- Was sagt das über unsere inneren Bilder aus?

• Alle Menschen haben Bias bzw. unbewusste Vorurteile – das ist Teil der Funktionsweise unseres Gehirns.  
• Entscheidend ist nicht, ob wir unbewusste Vorurteile haben, sondern **wie bewusst wir damit umgehen.**  
• Der erste Gedanke ist ein Reflex – der zweite ist eine Entscheidung.

# Fallbeispiele und Muster erkennen

- **Ziel:** Erkennen, wie Stereotype zur Verharmlosung oder Unsichtbarkeit sexueller Belästigung beitragen – insbesondere im Kontext von Machtverhältnissen, Hierarchien und Alltagskultur.
- **Kontext:** Hochschul- oder Forschungsumfeld
- **Ablauf**
  - Aufteilung in Kleingruppen (3–4 Personen)
  - Jede Gruppe liest ein Fallbeispiel
  - Beantwortet gemeinsam die vier Reflexionsfragen
  - Überlegt: Was wären erste Schritte zu einer faireren oder bewussteren Lösung?
  - Notiert 2 – 3 zentrale Erkenntnisse eurer Diskussion
  - 20 Minuten Zeit
- Kurze Ergebnisvorstellung im Plenum

# Austausch im Plenum

- Sammlung zentraler Erkenntnisse
- Gemeinsames Benennen von wiederkehrenden Mustern

# Gemeinsame Reflexion

- Welche Aussagen kommen euch aus dem Alltag bekannt vor?
- Warum sagen Menschen solche Dinge – oft ohne böse Absicht?
- Wie kann man selbst angemessen reagieren?

## Think – Pair – Share

- **Think**

- Jede Person überlegt still für sich: „**Was braucht es, damit sich alle Menschen an einer Hochschule respektiert und sicher fühlen – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Status oder Position?**“
- 2 -3 Ideen aufschreiben (Papier, Handy o.ä.)

- **Pair**

- Tauscht euch zu zweit aus:
  - Welche Ideen habt ihr jeweils aufgeschrieben?
  - Was war euch dabei besonders wichtig?
  - Wo gibt es Gemeinsamkeiten oder Unterschiede?

- **Share**

- Kurze Sammlung im Plenum: Jede Gruppe bringt 1–2 zentrale Punkte ein

# Was ist uns wichtig?

- Unsere Prinzipien für eine respektvolle Hochschulkultur
- Begriffe oder kurze Sätze sammeln und aufschreiben
  
- Leitfragen:
  - Was braucht es, damit sich Menschen sicher und respektiert fühlen?
  - Welche Haltung wünschen wir uns im Umgang mit Vorurteilen und Grenzverletzungen?
  - Was sollte in einer diskriminierungssensiblen Hochschule *nicht* mehr passieren?

# Zentrale Erkenntnisse aus dem Workshop

- **(Un)bewusste Vorurteile** (Bias) sind allgegenwärtig – und betreffen **alle Menschen**.
- **Stereotype** beeinflussen Wahrnehmung, Kommunikation und Verhalten – oft unbemerkt.
- **Bias/unbewusste Vorurteile + Macht + Stereotype** können zu **Grenzüberschreitungen** und **Belästigung (Übergriffe)** beitragen.
- Sprache, Witze & „harmlose“ Kommentare können **diskriminierende Normen festigen**.
- **Respektvolle Hochschulkultur** braucht: Reflexion, klare Kommunikation, Strukturen & Haltung.
- Jede:r kann einen Beitrag leisten – durch **Aufmerksamkeit, Mut zum Handeln und Veränderungsbereitschaft**.
- **Kleine Schritte** machen einen Unterschied: zuhören, hinterfragen, ansprechen, verbünden.

# Check-Out

Was nehme ich heute  
für mich mit?

Wozu fühle ich mich  
nach dem Workshop  
ermutigt?

# Diversity – Chancengerecht die neue Arbeitswelt gestalten

## Online-Veranstaltungsreihe: «Wissen am Mittag: Diversity»

### Nächste Veranstaltung



**Wissen am Mittag**  
26. Mai 2025,  
12.30 bis 13.30 Uhr  
Online

# NEURODIVERGENZ/ -DIVERSITÄT UND ARBEIT: BEDÜRFNISSE VERSTEHEN, POTENZIALE ENTFALTEN

In Zusammenarbeit mit:

digitalswitzerland <IT>rockt! Kanton St. Gallen Gleichstellungs- und Integrationsförderung

 Diversity – Chancengerecht die neue Arbeitswelt gestalten.  
Katherine Weidenbach | prisma Zentrum für Neurodiversität und Lebenskunst  
Iris Gallmann | auticon  
WO WISSEN WIRKT.

 **OST**  
Ostschweizer  
Fachhochschule

Die Veranstaltungsreihe wird vom Institut für Gender & Diversity angeboten. Fachpersonen und Organisationen sprechen zu Diversity-Aspekten und wie diese die Arbeitswelt beeinflussen.

[www.ost.ch/wissen-am-mittag-diversity](http://www.ost.ch/wissen-am-mittag-diversity)

Scan me!  
Programmübersicht



# Vielen Dank für eure Teilnahme!

