

Prävention von Online-Sexismus

„In hybriden und Remote-Arbeitsumgebungen halten sich nach wie vor viele geschlechtsspezifische Vorurteile und Stereotypen. Da diese Vorfälle online stattfinden, sind sie besonders schwer zu erkennen, zu melden und zu bekämpfen.“



Online-Sexismus: Wovon reden wir?

Sexismus ist eine Einstellung oder Handlung, die Menschen aufgrund ihres Geschlechts erniedrigt, ausschließt oder stigmatisiert. Sie kann viele Formen annehmen, manchmal als Humor getarnt, auf scheinbar gut gemeinte Weise ausgedrückt oder zur Rechtfertigung von Gewalttaten benutzt.

Von sexistischer digitaler Gewalt sprechen wir, wenn solche Verhaltensweisen in digitalen Räumen auftreten: Online-Belästigung (wiederholte Textnachrichten, Anrufe usw.), Verbreitung von Gerüchten und vieles mehr. Die Risiken sind im Kontext von Remote- und Hybridarbeit nicht ausgeschlossen.

Das Problem verstehen



Welche Risiken von Sexismus sind mit Remote- und Hybridarbeit verbunden?

Die anhaltenden Auswirkungen von Sexismus in hybrider und Remote-Arbeit

Der Wandel hin zu neuen Formen der Organisation und Kommunikation durch Remote-Arbeit hat zu einer Zunahme von sexistischem Verhalten geführt (z. B. Kommentare über das Erscheinen auf Zoom, absichtlicher Ausschluss von E-Mail-Threads oder Meeting-Einladungen). Solche Verhaltensweisen erhöhen die psychosozialen Risiken für Frauen. Frauen sind aufgrund des Drucks, der auf das körperliche Erscheinungsbild ausgeübt wird, überproportional von der "Zoom-Müdigkeit" betroffen. Jede siebte Frau gibt an, sich nach einem Videoanruf "sehr" oder sogar "extrem" müde zu fühlen, verglichen mit einem von zwanzig Männern. Eine DARES-Studie ergab, dass Frauen von ihrem Umfeld eher für ihre vermeintliche Nichtverfügbarkeit kritisiert werden (27 % der Frauen, die aus der Ferne arbeiten, gegenüber 20 % der Männer).

Mehr gewalttätige Übergriffe im Internet

Der "Cockpit-Effekt" bezeichnet den Verlust von Empathie bei Online-Interaktionen, bei denen Personen bei der Kommunikation über elektronische Kanäle (Intranet, E-Mails usw.) entmenslicht werden. Die digitalen Tools ermöglichen die emotionale Distanz des Täters, der sich der emotionalen Reaktion des Opfers nicht mehr bewusst ist. Dies führt oft zu aggressivem Verhalten, wobei der Mangel an persönlicher Interaktion die Gewalt solcher Übergriffe normalisiert oder sogar fördert.

Prävention und Eindämmung von Sexismus mit Remote- und Hybridarbeit

Wie können wir die Risiken von Diskriminierung und sexistischem Verhalten reduzieren?

- **Sensibilisierung**

Die Risikobewertung ist der erste Schritt, um die Faktoren hinter sexistischer Gewalt im Internet anzugehen. Organisationen können ein unabhängiges Gremium mit der Bewertung von Risiken und der Durchführung interner Untersuchungen beauftragen. Obligatorische Schulungen für alle, die Autoritäts- und Verantwortungspositionen innehaben, sind ebenfalls ein entscheidendes Instrument, um das Bewusstsein zu schärfen und proaktiv gegen diese schädlichen, oft schwer zu erkennenden Verhaltensweisen vorzugehen.

- **Berichtend**

Online-Sexismus findet oft im Verborgenen statt, was ihn so heimtückisch macht. Aus diesem Grund ist es wichtig, wo immer möglich, Zuhör- und Meldemechanismen zu implementieren, die es potenziellen Opfern ermöglichen, sich zu melden, und gleichzeitig die Isolation zu verringern, die diese Erfahrung mit sich bringen kann. Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass diese Systeme sowohl unabhängig als auch kompetent sind und die internen Verfahren, die zu befolgen sind, wenn ein Alarm ausgelöst wurde, klar umreißen.

- **Sanktionierung**

Wenn Fälle von Online-Sexismus innerhalb einer Organisation gemeldet werden, ist es unerlässlich, gründliche interne Untersuchungen durchzuführen, um angemessene Sanktionen festzulegen. Diese können von einer Abmahnung bis hin zu einem Verweis oder sogar einer Kündigung reichen und müssen schnell und fair angewendet werden.

- **Unterstützung leisten**

Sobald eine angemessene Sanktion verhängt wurde, kann es Fälle geben, in denen sowohl das Opfer als auch der Täter Kolleg*innen bleiben. In solchen Situationen brauchen beide Parteien Unterstützung: das Opfer, um sich nicht stigmatisiert zu fühlen; und der Täter, der nicht aus der Arbeitsgemeinschaft ausgeschlossen wird, sondern sich wieder an den Gleichstellungswerten der Organisation orientiert.

Die Rolle von Manager*innen und Personalabteilung

Manager*innen



- Identifizieren Sie Anzeichen von sexistischer Cybergewalt und sensibilisieren Sie Ihr Team für Geschlechterstereotypen im Kontext von Hybrid- und Fernarbeit.
- Unterstützen Sie Opfer und Täter im Prozess der Wiedergutmachung und Versöhnung.

Personalberatung



- Bieten Sie Manager*innen Unterstützung und Schulungen an, um ihnen zu helfen, die Risiken und Anzeichen von sexistischer digitaler Gewalt zu erkennen und zu bewältigen.
- Integrieren Sie Unternehmensrichtlinien zur Bekämpfung und Prävention von Sexismus auch in hybriden und Remote-Arbeitsumfeldern.

Schlussfolgerung

Viele geschlechtsspezifische Vorurteile und Stereotypen werden in hybriden und Remote-Arbeitsumgebungen nach wie vor aufrechterhalten. Da sexistische Vorfälle hier online passieren, sind sie besonders schwer zu erkennen, zu melden und zu beheben. Es gibt jedoch zahlreiche Maßnahmen, die Organisationen ergreifen können, um Vorfälle zu bewerten, zu melden, zu sanktionieren und zu unterstützen, um Online-Sexismus zu reduzieren und aktiv zu bekämpfen.



Weiterführende Literatur

- AFMD, 2023 #StOpE Barometer: Everyday Sexism in the Workplace Remains a Reality for 8 out of 10 Women, <https://www.afmd.fr/en/stope-barometer-2023>