



Information des Ortsfrauenausschusses der IG Metall Stuttgart

One Billion Rising 2016

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Nicht wegschauen – sondern handeln!

Für viele Frauen ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Bestandteil ihres Berufsalltags und damit ein ernsthaftes Problem, hinter dem sich mehr verbirgt. Hier geht es um Macht und Machtverhältnisse.

Ganz rational juristisch wird sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als eine Benachteiligung im Sinne des seit August 2006 geltenden Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes gewertet.

In § 3 wird sie definiert als:

„...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.“

Nach Information der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) haben zwischen 40 und 50 Prozent der Frauen Erfahrung mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, wobei junge, finanziell abhängige, ledige oder geschiedene Frauen und Einwanderinnen als besonders häufiges Ziel der Angriffe gelten. Es bedeutet nicht, dass Akademikerinnen davor geschützt sind.



Das ist bezeichnend für ein gesellschaftliches Klima, in dem Frauen immer noch geringer wertgeschätzt werden und in dem Männer es gewohnt sind,

gegenüber Frauen ihre Überlegenheit zu demonstrieren. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird häufig gezielt als Mittel zur Diskriminierung, Demütigung und Machtausübung eingesetzt. Sie dient den Männern also dazu, die eigene Vorrangstellung zu sichern und den eigenen Selbstwert zu stabilisieren.



Was bedeutet „Sexuelle Belästigung“?

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz reicht von Hinterherpfeifen, Anstarren, anzüglichen Bemerkungen über Belästigungen per Telefon oder Mails und unerwünschte sexualisierte Berührungen bis zu sexueller Bedrängnis und körperlichen Übergriffen.

Sexuelle Belästigung ist in vielen Betrieben noch immer ein Tabu.

Die Opfer schweigen häufig, die Täter fühlen sich in ihrer Stellung bestärkt und viele Beschäftigte schauen weg.

So auch in einer namhaften Stuttgarter Firma, in der eine Kollegin über einen langen Zeitraum schwerer sexueller Gewalt am Arbeitsplatz ausgesetzt war. Besonders perfide bei diesem Fall ist, dass sich auch mehrere Führungskräfte, an die sich die Betroffene in ihrer Not hilfesuchend gewandt hatte, an den Übergriffen beteiligten. Nachdem dadurch schwere Gesundheitsprobleme bei der Betroffenen entstanden, war sie gezwungen, die Firma zu verlassen. Bis heute leidet sie unter den Folgen und kämpft um ihr Recht.

Was können wir tun, um uns selbst und Kolleginnen vor sexueller Belästigung zu schützen?

Ein Patentrezept gegen sexuelle Belästigung gibt es leider nicht. Im Infoheft der IG Metall „Sexuelle Belästigung – Handlungshilfe für Betroffene und

Betriebsräte“ gibt es dazu Tipps. Das Wichtigste ist aber in jedem Fall: Schuld ist nicht das Opfer, schuld ist der Täter! Es kommt also zuerst darauf an, sich das als Betroffene klarzumachen, um zu versuchen, die eigene Ohnmacht und Sprachlosigkeit zu überwinden.

Es gilt: **Nein heißt Nein!** Auch wenn es schwerfällt ist es wichtig, das Vorgefallene zu dokumentieren. Mit einer Dokumentation des Vorfalls können der Betriebsrat und auch der Arbeitgeber besser gegen den Belästiger vorgehen. Und nicht zuletzt gilt es für alle Kolleginnen und Kollegen, Zivilcourage beweisen. Die Kollegin (auch als Zeuge / Zeugin) zu unterstützen, um zu zeigen: „Du bist nicht allein“. **Also nicht weg-schauen, sondern handeln, wenn Kolleginnen bedrängt werden!**

Aufruf der Initiative "ausnahmslos"

Nach den Ereignissen von Köln und Hamburg begann eine intensive und eigentlich wichtige Debatte um Sexismus und sexualisierte Gewalt in Deutschland. Leider dreht sich diese zu wenig um die Betroffenen und um die Frage, wie sich Übergriffe verhindern lassen, sondern wird von einer populistischen, sexistischen und zum Teil rassistischen Tonart, die sich auf die Frage nach der Herkunft oder Religion der Täter konzentriert, überlagert.

Gegen die Instrumentalisierung feministischer Anliegen für Rassismus und populistische Parolen wehren wir uns. Die Debatte um Sexismus und sexualisierte Gewalt muss anders geführt werden, wenn wir diese gesamtgesellschaftlichen Probleme nachhaltig angehen wollen. Hierfür steht das Statement: #Ausnahmslos.

Dafür setzen wir uns ein

...**„Alle Menschen sollen sich von klein auf, unabhängig von ihrer Ethnie, sexuellen Orientierung, Geschlechtsidentität, Religion oder Lebensweise, sicher fühlen und vor verbalen und körperlichen Übergriffen geschützt sein: egal ob auf der Straße, zu Hause, bei der Arbeit oder im Internet. Ausnahmslos. Das sind die Grundlagen einer freien Gesellschaft....“**

Der gesamte Aufruf steht unter www.ausnahmslos.org



Einladung zum Internationalen Frauentag

Liebe Frauen,

das Stuttgarter Frauennetzwerk möchte Euch ganz herzlich zum **Internationalen Frauentag am 8. März auf den Stuttgarter Schlossplatz um 16.30 Uhr** einladen.

Wir möchten zusammen mit Euch für ein gewaltfreies, selbstbestimmtes und gleichberechtigtes Leben ohne Kriege und Not, für Menschenrechte, eine sozial gerechte Welt und Frieden kämpfen und feiern.

Der Internationale Frauentag hat dieses Jahr das Motto „Wir legen unsere Forderungen auf den Tisch“. Deshalb werden wir auf dem Schlossplatz eine lange Tischreihe aufbauen und unsere Forderungen präsentieren.

Bringt auch ihr eure Forderungen mit und legt sie zu unseren dazu. Wir freuen uns auf Euch und unsere gemeinsame Aktion.

Euer Stuttgarter Frauennetzwerk

Smartmob am Equal Pay Day 2016

Samstag, 19. März von 12.45 bis 13.00 Uhr auf dem Schlossplatz in Stuttgart bitte schwarze Kleidung mit roten Accessoires anziehen

Frauen verdienen in Deutschland im Schnitt 22 Prozent weniger als Männer, in Baden-Württemberg sogar 25 Prozent weniger. Equal pay day heißt „Tag der gleichen Bezahlung von Männern und Frauen“. Er findet an dem Tag statt, bis zu dem Frauen nach Ablauf eines Jahres länger arbeiten müssen, um das durchschnittliche Vorjahresgehalt von Männern zu erreichen.