

Sexuelle Belästigung in der Arbeitswelt – Nicht mit mir!

Das Thema Sexuelle Belästigung ist kein neues, aber endlich auch in der öffentlichen Debatte angekommen. Das begrüßen wir sehr.

Vielfach wird jetzt danach gefragt, ob nach unserer Beobachtung sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz im Vergleich zu früheren Jahren zunehmen oder ob die Situation ähnlich ist, nur die Beschwerden zunehmen. Soweit das überhaupt einschätzbar ist, da viele Frauen nach wie vor nicht darüber sprechen, nehmen aus unserer Erfahrung die sexuellen Belästigungen nicht zu, aber bedauerlicherweise hören sie auch nicht auf.

In einer Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird festgestellt, dass 40% der Frauen im Erwachsenenalter Erfahrungen mit körperlichen oder sexuellen Übergriffen gemacht haben!

Durch die öffentliche Empörung und die Berichte vieler, gerade auch junger Frauen, wird angenommen, dass junge Frauen heute selbstbewusster sind und sich bei sexueller Belästigung beschweren oder sich anderweitig wehren.

Ja und nein, könnte es als Antwort heißen. Viele junge Frauen nehmen heute selbstverständlicher ihren Weg in Richtung Erwerbstätigkeit, um unabhängig und eigenständig ihre Existenz zu sichern.

Viele von ihnen sind aber genauso sprachlos und fassungslos, wenn ihnen dann in einer sexuell belästigenden Form begegnet wird, wie jede Frau.

Insbesondere in Abhängigkeitsverhältnissen wie Mitarbeiterin-Vorgesetzter ist es für Frauen ein „Wagnis“ sich direkt und offensiv zu wehren. Die eventuell zu erwartenden Sanktionen oder Schikanen, die dann folgen könnten, lassen Frauen oft verstummen.

Wir raten jeder Frau deshalb, sich Unterstützung bei den Kolleginnen und Kollegen zu holen und sich an die Interessenvertretungen und/oder ver.di zu wenden.

Sexuelle Belästigung ist leider alltäglich und nicht beschränkt auf bestimmte Branchen oder Berufsgruppen. Das gibt es leider überall und auf jedem Bildungsniveau.

Indessen ist festzustellen, dass sich in Betrieben und Dienststellen, in denen Ansprechpartnerinnen oder Ansprechpartner für Gleichstellung vorhanden sind, wie z.B. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte oder andere Interessenvertretungen der Umgang miteinander verändert. Das Bewusstsein für die Problematik sexueller Belästigung und Diskriminierung von Frauen wächst und es gibt oftmals Regelungen wie Frauenförderpläne oder Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen, die den partnerschaftlichen Umgang miteinander thematisieren. Auch dadurch sind Frauen eher in der Lage sich zu wehren bzw. sich zu beschweren und konkrete Unterstützung zu erfahren.

Weitere Infos unter:
www.frauen.verdi.de
www.verdi.de



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

In den Dienstleistungsberufen arbeiten viele Frauen in sogenannten typischen Frauenberufen. Diese werden oftmals gering geschätzt, was sich sowohl in schlechterer Bezahlung als auch in der Wertschätzung für die geleistete Arbeit der Kolleginnen ausdrückt. Das kann leider auch Herabwürdigungen und Grenzüberschreitungen nach sich ziehen und betrifft im Übrigen nicht nur das Verhältnis innerhalb des Betriebes, sondern vielfach auch den Umgang mit Dritten, etwa Kunden. Auch diesen Einflüssen von außen haben Arbeitgeber entgegen zu wirken. Aber das lässt vielfach noch sehr zu wünschen übrig.

Allerdings zeigt sich auch, dass sich in Unternehmen, die aktiv Frauenförderung betreiben und Frauen in Führungspositionen bringen, das Klima positiv verändern kann. Die Vorbildfunktion von Führungsfrauen wirkt im besten Fall auf alle Beschäftigten in Richtung Selbstverständlichkeit und partnerschaftlichem Miteinander.

Die öffentliche Diskussion zeigt, dass Millionen Menschen Sexismus als ein ernsthaftes gesellschaftliches Problem sehen. Männer und Frauen!

Es gibt noch sehr viel zu tun!
Ein wichtiger Ansatzpunkt in Unternehmen ist die Schulung und Sensibilisierung insbesondere von Führungskräften. Ihnen sollte bewusst sein, dass das Problem „Sexuelle Belästigung“ und Diskriminierung von Frauen immer noch existiert und wie sie in ihrer Funktion damit umzugehen haben. Das Antidiskriminierungsgesetz (AGG) ist da eindeutig.

Nach den guten Erfahrungen mit den Gleichstellungsgesetzen in vielen Bereichen, etwa im öffentlichen Dienst, ist es überfällig, auch ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft vorzubringen. Hier ist Politik gefordert. Frauenförderung sollte offensiv vorangebracht werden, die Zeiten für Diskussionen um sogenannte freiwillige Selbstverpflichtungen sollten vorbei sein.

Im Jahre 2013 müssen endlich richtige Schritte in Richtung Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit erfolgen. Nicht die Frauen müssen sich ändern, sondern die Anerkennung und Wertschätzung füreinander – auch und gerade in der Arbeitswelt.

Hier kann man übrigens unsere Broschüre zum Thema – „Nicht mit mir!“ bestellen:

<http://frauen.verdi.de/-/6QA>

