

BEENDIGUNG VON GEWALT UND BELÄSTIGUNG GEGENÜBER FRAUEN UND MÄNNERN IN DER ARBEITSWELT. HIN ZU EINEM ILO-ÜBEREINKOMMEN

Toolkit für unterstützung und lobbyarbeit



Dieses Toolkit ist für alle UNI- Mitgliedsorganisationen gedacht, die Lobbyarbeit gegenüber ihren Regierungen und Arbeitgebern betreiben, um ein ILO-Übereinkommen zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Männer am Arbeitsplatz zu erzielen.

Zielsetzungen:

- Sicherstellen, dass so viele Regierungen wie möglich für ein ILO-Übereinkommen, unterstützt durch eine Empfehlung, stimmen.
- Sicherstellen, dass so viele Regierungen und Arbeitgeber wie möglich Druck hinsichtlich der von der UNI benannten Verbesserungen machen.

Inhalt:

- 1. Hin zu einem Übereinkommen über Belästigung und Gewalt gegen Frauen und Männer am Arbeitsplatz.
- 2. Definition von Gewalt am Arbeitsplatz.
- 3. Die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz: Stufen des Engagements.
- 4. Bericht über Gesetzgebung und Praxis für das ILO-Übereinkommen.
- 5. Fragebogen für Mitgliedstaaten Modellvorlage für Antworten.

01 HIN ZU EINEM ÜBEREINKOMMEN ÜBER BELÄSTIGUNG UND GEWALT GEGEN FRAUEN UND MÄNNER AM ARBEITSPLATZ



Hintergrund

Wie von der ILO in ihrem Hintergrundpapier für die Sachverständigentagung über Gewalt gegen Männer und Frauen in der Welt der Arbeit zum Ausdruck gebracht, stellt „Gewalt in der Arbeitswelt eine Bedrohung für die Würde, die Sicherheit, die Gesundheit und das Wohlbefinden aller“ dar. Sie wirkt sich nicht nur auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber, sondern auch auf ihre Familien, Gemeinschaften, die Wirtschaft und die Gesellschaft als Ganzes...“ aus.

Leider gibt es Bereiche, in denen die internationalen Normen nicht präsent oder hinsichtlich dieses Aspekts eingeschränkt sind.

Beispielsweise werden die Definitionen für „Gewalt“, „Belästigung“ und „Mobbing“ synonym verwendet oder in den nationalen Gesetzgebungen werden dieselben Begriffe verwendet, bedeuten aber verschiedene Dinge. In einigen Ländern schließt das Gesetz ausdrücklich Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsformen (wie etwa Gelegenheitsarbeiter) vom Schutz vor Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz aus, während in anderen Ländern nur Frauen, aber nicht Männer vom Geltungsbereich der Rechtsvorschriften erfasst sind. In anderen Fällen gibt es nur Rechtsvorschriften für die Fälle vertikaler Belästigung (und gelten also nicht für die Beziehungen unter Kolleginnen und Kollegen).

Geschlechtsspezifische Gewalt wird in einigen Ländern manchmal im Rahmen des innerstaatlichen Rechts geregelt. Häufiger allerdings werden spezielle Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt im Arbeitsrecht oder anhand spezieller Antidiskriminierungsgesetze geregelt.

Warum ist ein ILO-Übereinkommen im Hinblick auf dieses Thema wichtig?



Diese Unterschiede in der Gesetzgebung, bei der Definition von Begriffen und beim Verständnis dessen, was Gewalt am Arbeitsplatz mit sich bringt, sind das Ergebnis des Fehlens eines internationalen rechtlichen Standards im Hinblick auf Gewalt und Belästigung, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt, in der Welt der Arbeit und dies trotz der Tatsache, dass Gewalt und Belästigung menschenrechtliche Fragen sind, die die Beziehungen am Arbeitsplatz, das Engagement der Mitarbeiter, die Gesundheit, Produktivität, Qualität der öffentlichen und privaten Dienstleistungen sowie den Ruf des Unternehmens betreffen.

Gewalt betrifft die Teilhabe am Arbeitsmarkt und könnte insbesondere Frauen davon abhalten, auf den Arbeitsmarkt zu treten und auch auf dem Arbeitsmarkt zu bleiben, vor allem in von Männern dominierten Sektoren und Jobs. Sie könnte auch die demokratische Entscheidungsfindung und die Rechtsstaatlichkeit untergraben.

Ein ILO-Übereinkommen wird eine Definition, einen Anwendungsbereich und einen klaren, umfassenden und integrierten Ansatz für die Verhütung und Behandlung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz enthalten, wobei klare Verantwortlichkeiten für die öffentlichen und privaten Arbeitgeber, die Arbeitnehmer und ihre jeweiligen Organisationen und Regierungen und gemeinsame Strategien und Zusammenarbeit vorgegeben werden.

Wir brauchen ein Übereinkommen mit einer Empfehlung. Nicht nur eine Empfehlung.

Wenn ein Land ein IAO-Übereinkommen ratifiziert, akzeptiert es sowohl die Übernahme des Übereinkommens in nationales Recht als auch dessen Anwendung. Ferner akzeptiert es, im Hinblick auf die Maßnahmen, die zur Anwendung des Übereinkommens ergriffen wurden, einer Überwachung durch die ILO unterworfen zu sein.

Eine Empfehlung ist eine unverbindliche Richtlinie, die entweder ein Übereinkommen durch die Bereitstellung detaillierterer Richtlinien zu seiner Anwendung ergänzt oder allein steht.

Ein Übereinkommen, das mit einer Empfehlung einhergeht, stellt ein starkes internationales Instrument dar. Deshalb müssen wir für nachdrückliche Unterstützung für die Annahme eines ILO-Übereinkommens, begleitet von einer Empfehlung, sorgen.

Ressourcen:

Ein Gewerkschaft-Handbuch über internationale Arbeitsstandards und Chancengleichheit
<http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/attachments/pdf/En.pdf>

ILO

● Die ILO-Website:

http://www.ilo.org/gender/Events/WCMS_519760/lang--en/index.htm

● Der ILO-Bericht V(1) und Fragebogen:

http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_53577/lang--en/index.htm

● ILO-Tagung von Sachverständigen im Bereich der Gewalt gegen Männer und Frauen in der Arbeitswelt:

- Abschlussbericht:

http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_546303/lang--en/index.htm

- Hintergrundpapier:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_522932.pdf

● ILO-ACTRAV-Bericht: Belästigung und Gewalt gegen Frauen und Männer in der Arbeitswelt - Gewerkschaftsperspektive und Maßnahmen:

http://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_546645/lang--en/index.htm



1. Erläuterung der Ausarbeitung von Normen bei der ILO



Die Zeit läuft



Im Mai 2017 sandte die ILO einen Fragebogen an Regierungen, nationale Gewerkschaftsverbände und Arbeitgeberverbände, um ihre Ansichten zum Inhalt eines etwaigen neuen Instruments, bzw. verschiedener Instrumente, einzuholen.

Der Fragebogen kann bis zum 22. September 2017 eingereicht werden.

Der Fragebogen beinhaltet Fragen hinsichtlich:

- der Form, die ein etwaiges neues Instrument (Instrumente) haben sollte; des Anwendungsbereichs des neuen Instruments (der Instrumente), d. h., was solch ein Instrument abdecken sollte;
- der Überlegung, ob sich das Instrument (die Instrumente) speziell mit den geschlechtsspezifischen Dimensionen von Gewalt am Arbeitsplatz befassen sollte und
- der Überlegung, wie breit die Definition von Arbeitswelt gefasst sein sollte.

Die Regierungen sowie auch die Arbeitgeber werden ihre Antworten auf den Fragebogen ausarbeiten.

Auch die Gewerkschaften müssen ihre Antworten auf den Fragebogen einsenden. Es ist nun entscheidend wichtig, dass so viele nationale Gewerkschaftsverbände wie möglich den beantworteten Fragebogen einsenden.

In diesem Toolkit findet ihr eine Modellvorlage für Antworten auf den Fragebogen.

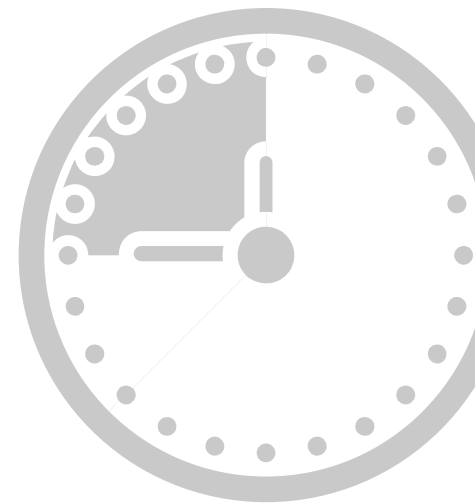
Was können wir tun?

- Lobbyarbeit gegenüber Regierungen betreiben, damit sie einzelstaatliche Politiken zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung angemessen finanzieren
- Uns mit Unterstützung anderer Gewerkschaften und zivilgesellschaftlicher Organisationen nachdrücklich dafür einsetzen, das Bewusstsein dafür, dass wir ein ILO-Übereinkommen benötigen, zu schärfen

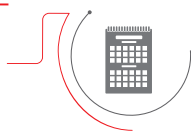
- Die Umsetzung von Verfahren zur Verhinderung von Gewalt am Arbeitsplatz gestalten und verhandeln - z. B. dass Frauen nicht gegen sexuelle Gefälligkeiten unter Druck gesetzt werden, weil sie um ihren Lohn bitten müssen
- Das Thema Gewalt am Arbeitsplatz in Tarifverhandlungen aufnehmen
- Hervorheben konkreter Beispiele für die Unterstützung, die eure Gewerkschaft Menschen bietet, die unter Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz leiden, und im Zuge eurer Kampagnenarbeit darauf hinweisen
- Sich dafür engagieren, die sich aufgrund des sich ändernden Wesens der Arbeit (nämlich Digitalisierung, Technologie, Intensivierung der Arbeit) ergebenden Auswirkungen auf Arbeitnehmer und deren Wohlergehen zu untersuchen.

Mit welchen Hindernissen könnten wir seitens der Arbeitgeber konfrontiert sein?

- Sie werden natürlich für eine freiwillige Empfehlung und nicht für ein verbindliches Übereinkommen plädieren (freiwillig versus obligatorisch)
- Sie werden das Problem zu einer Frage des Arbeitsschutzes machen wollen, was die Bedeutung des Themas untergräbt
- Sie werden damit argumentieren, dass mehr Forschung getätigt werden muss, um diese Frage auf unbestimmte Zeit zu verschieben, statt sie jetzt anzugehen.



Zeitplan für das ILO-Lobbying - ZU NOTIERENDE TERMINE!



FEBRUAR 2017

Arbeitgeber auffordern, sich der UNI-Kampagne Gewalt am Arbeitsplatz anzuschließen, und zwar rechtzeitig, damit wir ihre Logos für den 8. März, den internationalen Tag der Frau, an dem wir die Kampagne lancieren werden, verwenden können.

JANUAR - MÄRZ 2017

Regierungen informieren, damit sie die Ziele der UNI (oben) unterstützen.

8. März 2017

Start der UNI-Kampagne Gewalt am Arbeitsplatz: hin zu einem ILO-Übereinkommen

APRIL 2017

- ILO bringt ihren Bericht über Gesetzgebung und Praxis heraus.
- UNI wird Mitgliedsorganisationen hinsichtlich des ILO-Berichts auf den neuesten Stand bringen.

APRIL - SEPTEMBER 2017

- Fortführung der Lobbyarbeit gegenüber Regierungen wie oben beschrieben
- Arbeitgeber weiterhin bitten, sich der UNI-Kampagne Gewalt am Arbeitsplatz anzuschließen (siehe oben), und zwar rechtzeitig, damit wir ihre Logos für die 16 Aktionstage verwenden können (25. November - 10. Dezember)

ZEITPLAN

GEWERKSCHAFTSAKTIONEN

2017

➤ **30 APRIL** - „weißer“-Bericht:
ILO bringt ihren Bericht über Gesetzgebung und Praxis **und einen Fragebogen** zum Inhalt eines etwaigen neuen Instruments (bzw. neuer Instrumente) heraus.

➤ **22 SEPTEMBER**
Frist für die Beantwortung des ILO-Fragebogens

Gewerkschaften sollen Lobby bei Regierungen machen, damit sie den ILO-Fragebogen beantworten

- Schließt euch der UNI-Kampagne Gewalt am Arbeitsplatz an
- Informiert Regierungen, damit sie die Ziele der UNI unterstützen

Gewerkschaften sollen eine Antwort auf den Fragebogen ausarbeiten

- UNI nimmt Anleitung für Gewerkschaften zum Ausfüllen des Fragebogens in dieses Toolkit auf.

2018

- **JANUAR - MÄRZ: „gelber“ Bericht auf der Grundlage der eingegangenen Antworten** mit dem „Entwurf von Schlussfolgerungen“ für die Erörterung und die wichtigsten Fragen, die von der **Internationalen Arbeitskonferenz (ILC)** zu berücksichtigen sind.
- **JUNI: Erste Diskussion auf der ILC in einem Ausschuss aus Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern.**

Gewerkschaften setzen ihre Lobby- und Advocacy-Kampagne fort und bereiten sich auf die erste Erörterung auf der Internationalen Arbeitskonferenz (ILC) vor.

NACH JUNI:

- **Der „braune“ Bericht der ILO mit einer Zusammenfassung der Diskussion und dem Entwurf eines Instruments** – (hoffentlich ein Übereinkommen und eine Empfehlung) gerichtet an die Regierungen, Gewerkschaften und Arbeitgeber, mit Bitte um Änderungen und/oder Kommentare.

2019

ANMERKUNG: Auf der ILC 2019 wird der 100. Jahrestag der ILO begangen. Es wird keinen Ausschuss für die Festlegung von Normen geben.

Gewerkschaften setzen ihre Lobby- und Advocacy-Kampagnen fort

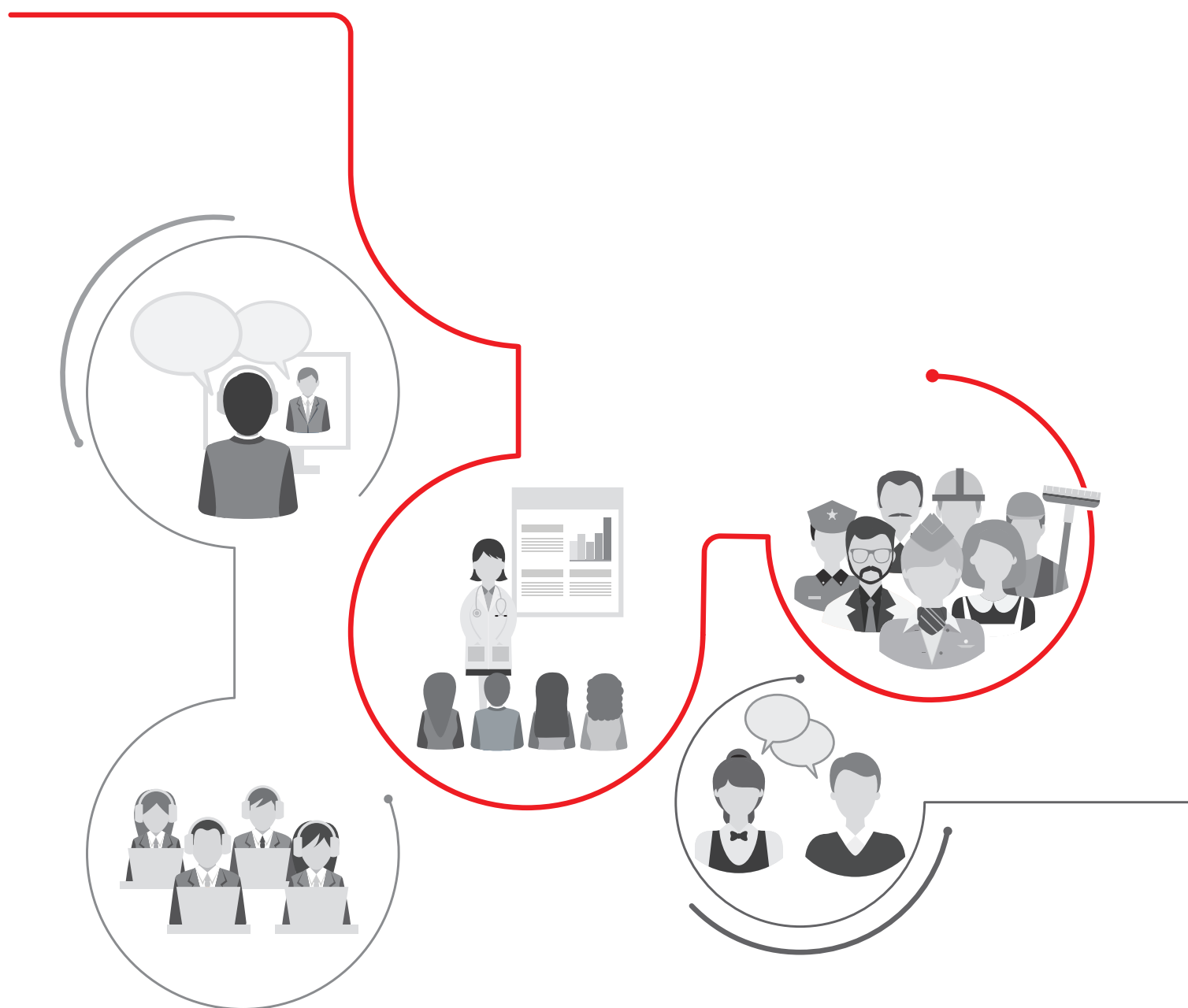
2020

- **JANUAR – MÄRZ (BESTÄTIGUNG DES ZEITPLANS STEHT NOCH AUS):** ILO schickt den **abschließenden 'blauen' Bericht** mit dem Text des Entwurfs des Instruments an die Regierungen.
- **JUNI: ZWEITE ERÖRTERUNG DES ENTWURFS DES INSTRUMENTS AUF DER ILO-KONFERENZ.** Für die Annahme des Instruments auf der Konferenz ist eine Zweidrittelmehrheit erforderlich.

Gewerkschaften setzen ihre Lobby- und Advocacy-Kampagne fort und bereiten sich auf die zweite Erörterung auf der ILO-Konferenz vor

➤ **NACH DER VERABSCHIEDUNG DES ILO-INSTRUMENTS (DER INSTRUMENTE) AUF DER ILO-KONFERENZ: Sind wir hinsichtlich der Erzielung eines Übereinkommens erfolgreich, so werden sich die Gewerkschaften nachdrücklich für dessen Ratifizierung einsetzen müssen!**

02 DIE BESTANDTEILE EINER DEFINITION VON GEWALT IN DER WELT DER ARBEIT



Derzeit gibt es keine allgemein akzeptierte Definition der Begriffe „Belästigung“ oder „Gewalt“ in der Welt der Arbeit. Trotz der Unterschiede besteht jedoch allgemeiner Konsens darüber, dass nicht nur **physische**, sondern auch **psychische**, **wirtschaftliche**, **sexuelle** und **symbolische** Aspekte beinhaltet sind.

Laut der WHO ist *„Gewalt der bewusste Einsatz von angedrohter oder tatsächlicher körperlicher Kraft oder Macht gegen sich selbst, eine andere Person oder gegen eine Gruppe oder eine Gemeinschaft, die entweder zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklungen oder Deprivation führt, bzw. mit hoher Wahrscheinlichkeit dazu führt.“*

Gewalt und Belästigung sind stark kontextabhängig und oft von einer Dynamik getrieben, einschließlich, aber nicht beschränkt auf, Machtverhältnisse, Geschlechternormen, kultureller und sozialer Normen und Diskriminierung.

Ressourcen:

- **UNIs Aufklärungsvideo „Durchbrecht den Kreislauf der Gewalt!“**

<https://www.youtube.com/watch?v=VV9PZ4asJFQ>

- **Leitfaden zur Diskussion**

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/video1/guia_discu_en.pdf

Gewalt in der Welt der Arbeit



Gewaltakte müssen sich nicht unbedingt ausschließlich an einem physischen „Arbeitsplatz“ ereignen, um als Gewalt in der Welt der Arbeit verstanden zu werden, sondern sie können sich unter Umständen ereignen, die einen Bezug zu oder Auswirkungen auf die Arbeit haben, um als solche verstanden zu werden. Das ist der Grund dafür, dass häusliche Gewalt ein Teil der Definition von Gewalt in der Welt der Arbeit sein muss, da sie eine Art von Gewalt ist, die Auswirkungen auf das alltägliche Leben und Handeln der darunter leidenden Menschen haben.

Ein Machtungleichgewicht am Arbeitsplatz wird als eine ganz „entscheidende Dimension“ von Mobbing betrachtet und tritt in Erscheinung, wenn eine Führungskraft formale Macht anwendet, um einen **Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin zu mobben. Doch Machtdynamik wird auch beeinflusst von Faktoren wie Geschlecht, Alter, Rasse, Behinderungen und Klasse.**

Die Schnittstelle oder Kombination dieser Faktoren macht Gewalt und Belästigung möglicher. Junge Arbeitnehmerinnen können beispielsweise ganz besonders sexueller Gewalt bei der Arbeit ausgesetzt sein, insbesondere zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn, verglichen mit älteren Arbeitnehmerinnen (Canadian Labour Congress).

Risikofaktoren

Umstände, die ArbeiternehmerInnen Gewalt und Belästigung (allein oder in Kombination) aussetzen könnten.

- Arbeit in Kontakt mit der Öffentlichkeit;
- Arbeit mit Menschen in Not;
- Arbeit mit Wertobjekten;
- Arbeit in Situationen, die nicht oder nicht ordnungsgemäß vom Arbeitsgesetz und Sozialschutz erfasst oder dadurch geschützt sind;
- Arbeit in Umgebungen mit wenig Ressourcen (unzureichend ausgestattete Einrichtungen oder unzureichende Personalausstattung kann zu langen Wartezeiten und Frustration führen);
- unsoziale Arbeitszeiten (zum Beispiel Abend- und Nachtarbeit);
- Arbeit alleine oder in relativer Isolation oder an entfernten Standorten;
- Arbeit in intimen Räumen und Privatwohnungen;
- Die Macht, Leistungen verweigern zu können, die die Gefahr von Gewalt und Belästigung durch Dritte, die diese Dienste anstreben, erhöhen;
- Arbeit in Konfliktzonen, insbesondere im Bereich der Bereitstellung öffentlicher Dienste und Notdienste und
- hohe Arbeitslosenquoten.

Quelle: ILO: 2016a, Anhang I, Absatz 9.

Ressourcen:

- **Das UNI-Aufklärungsvideo „Gewalt ist bei der Arbeit - Wir können sie stoppen“**

<https://www.youtube.com/watch?v=VmswHjRioeg&t=2s>

- **Leitfaden zur Diskussion**

<http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/video2/guiaen.pdf>

Geschlechtsspezifische Gewalt

Physische, psychologische und sexuelle Gewalt können als geschlechtsspezifisch betrachtet werden, wenn sie aus ungleichen Machtverhältnissen zwischen Männern und Frauen resultiert. Deshalb müssen geschlechtsspezifische Dimensionen der Gewalt speziell in der Definition von Gewalt in der Arbeitswelt behandelt werden.

Geschlechtsspezifische Gewalt:

- Dies ist eine der am weitesten verbreiteten und systematischsten Menschenrechtsverletzungen.
- Sie spiegelt die historisch ungleichen Machtverhältnisse zwischen Männern und Frauen wider, die dazu führten, dass Männer Frauen dominieren, eine Diskriminierung, die Frauen Hindernisse in den Weg legt und sie daran hindert, ihr volles Potenzial zu entfalten.
- Sie wurzelt in gesellschaftlichen Strukturen basierend mehr auf Geschlecht, als auf dem Handeln des Einzelnen oder dem Zufall. Sie ist nicht eingrenzbare nach Alter, sozioökonomischer Gruppe, Bildungsniveau oder Geographie. Sie betrifft alle Gesellschaften. Sie verhindert die Beseitigung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten und Diskriminierungen auf der ganzen Welt.
- Solche Gewalttaten perpetuieren die der Frau zugeordnete untergeordnete Rolle in der Familie, am Arbeitsplatz, in der Gemeinschaft und der Gesellschaft.
- Sie ist mit der Rolle, die jedes Geschlecht in der Gesellschaft spielen soll, verknüpft. Solche Rollen können auch Ursache für Gewalt gegen Männer und Jungen sein. Aber Gewalt gegen Frauen und Mädchen ist weiter verbreitet und die Täter sind meist Männer.
- Sie kann sowohl durch als auch gegen Frauen und Männer ausgeübt werden, wie Gewalt gegen Männer, die nicht ihrer Geschlechterrolle entsprechen, darunter Männer, die als homosexuell, bisexuell oder transsexuell wahrgenommen werden oder es sind. Lesbische, schwule, bisexuelle, trans- und intersexuelle (LGBTI) Arbeiternehmer berichten über eine wesentlich höhere Inzidenz von Gewalt am Arbeitsplatz im Vergleich zu Nicht-LGBTI-Arbeitnehmern.

Ressources:

- **Geschlechtsspezifische Gewalt und die Rolle der UNI-Mitgliedsorganisationen.**

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/violencepolicies_en.pdf

Über symbolische Gewalt und wie Geschlechterrollen durch Stereotype, Meldungen und Symbole übertragen und reflektiert werden. Die UNI-Kampagne „Verändert unsere Medien, verändert unsere Wirklichkeit“

- **Video:** <https://www.youtube.com/watch?v=HtywZ5ogQxA>

- **Leitfaden:**

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/PROGRAMA_UNI_violencia_en.pdf

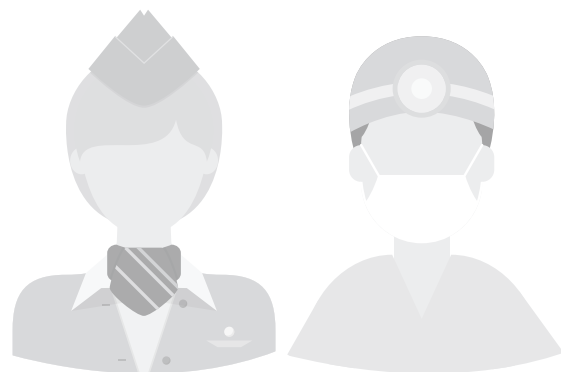
- **Über Männer als Akteure des Wandels: „Ich bin Manns genug“**

<https://www.youtube.com/watch?v=GBFwwcQcD4>

- **Über sexuelle Vielfalt am Arbeitsplatz: UNIs Leitlinien für die Erzielung eines egalitären Arbeitsplatzes**

<http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/lgbt/lgbt-sindicatos-en.pdf>

<http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/lgbt/lgbt-and-working-environment-en.pdf>



Die Auswirkungen von häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz



Häusliche Gewalt kann viele verschiedene Formen annehmen, darunter Einschüchterung, Zwang oder Isolation, emotionalen, körperlichen, sexuellen, psychischen, finanziellen und geistigen Missbrauch.

Zunehmend schließen Länder Hausangestellte und Arbeitnehmer, die im Haushalt leben, aufgrund ihrer Exposition gegenüber Gewalt und Belästigung im „häuslichen Bereich“ in den Anwendungsbereich häuslicher Gewalt ein.

Häusliche Gewalt kann sich auf die darunter leidenden ArbeitnehmerInnen an ihrem/seinem Arbeitsplatz folgendermaßen auswirken:

- daran gehindert werden, (rechtzeitig) zur Arbeit zu gelangen
- am Arbeitsplatz belästigt oder eingeschüchtert werden
- am Arbeitsplatz niedergeschlagen sein oder weinen müssen
- damit kämpfen, mit der Arbeitsbelastung und den Fristen fertigzuwerden
- das, was geschieht, vertuschen müssen

Die Missbrauch ausübende Person kann:

- Iständig anrufen, E-Mails oder Textnachrichten an das Opfer bei der Arbeit schicken
- ihm/ihr bis zu seinem/i ihrem Arbeitsplatz folgen
- Drohungen aussprechen, dem Opfer oder Arbeitskollegen des Opfers Schaden zuzufügen
- damit drohen, anderen peinliche persönliche Informationen bekanntzugeben
- zum Arbeitsplatz kommen oder sich in der Nähe aufhalten, um das Opfer einzuschüchtern.

Ressourcen:

• **Häusliche Gewalt ist ein Thema, das den Arbeitsplatz betrifft**

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/guidedelegates_en.pdf

• **Informationen für Arbeitnehmer, die häusliche Gewalt erleben**

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/guidemembers_en.pdf



Sexuelle Belästigung als eine Form von Gewalt am Arbeitsplatz

Sexuelle Gewalt und Belästigung sind ein bedeutender Aspekt im Leben der Arbeitnehmer, insbesondere der weiblichen Arbeitnehmer, auf der ganzen Welt und sexuelle Belästigung ist die Form, über die am häufigsten berichtet wird.

Sexuelle Belästigung ist jegliches Verhalten sexueller Natur, das, ganz gleich ob beabsichtigt oder nicht, unaufgefordert, unerwünscht, beleidigend oder bedrohlich ist. Sie kann viele Formen annehmen, einschließlich anzüglicher Bemerkungen, unerwünschter sexueller Witze, sexueller Graffiti, pornografischer Bilder oder Fotos oder unerwünschter sexueller Angebote, unerbetener Berührungen, ungehöriger Darstellung, sexueller Übergriffe oder obszöner Mitteilungen (wie etwa in Briefen, Telefonanrufen, SMS oder elektronisch übermittelten Bildern oder Übertragungen) und kann die Freiheit der Person einschränken (über einer Person stehen/ den einzigen Fluchtweg einer Person versperren).

Der Belästiger kann jeder am Arbeitsplatz sein. Es kann bzw. können ein Vorgesetzter, ein Kollege, Mitglieder, Besucher am Arbeitsplatz, Lieferanten oder andere sein.

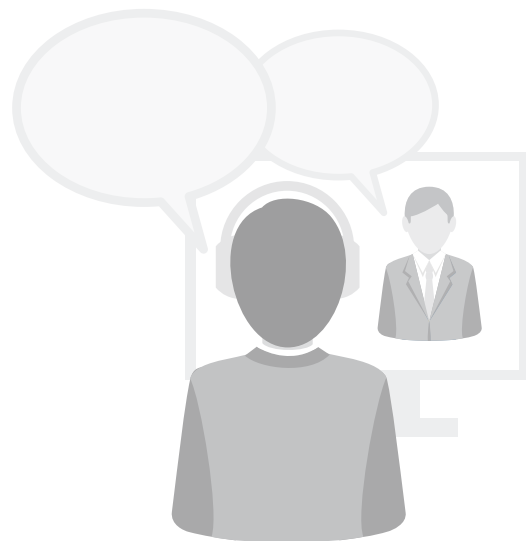
Jeder kann Opfer sexueller Belästigung werden, ganz gleich ob männlich oder weiblich und unabhängig von sexuellen Vorlieben.

Es kann ein Einzel- oder Gruppenverhalten sein.

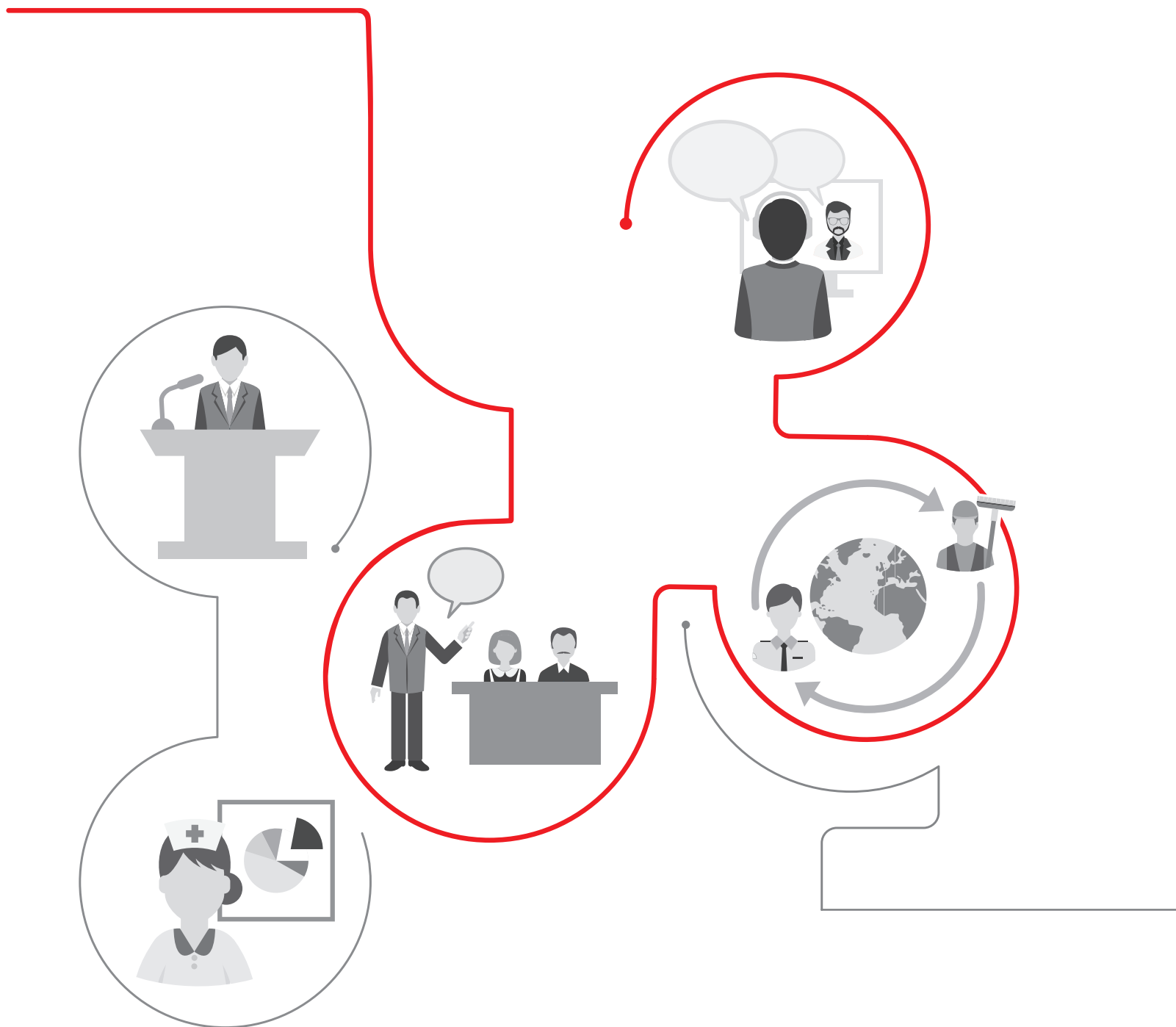
Sexuelle Belästigung ist nicht einfach nur eine private Angelegenheit zwischen zwei Menschen. Sie hat Folgen für alle am Arbeitsplatz: Sie betrifft die Moral, untergräbt die Produktivität, sorgt für unnötige Ablenkung, kann ein einschüchterndes, feindliches, beleidigendes oder belastendes Arbeitsumfeld schaffen.

Ressourcen:

- **Es ist kein Witz. Das UNI-Kampagnenvideo:**
https://www.youtube.com/watch?v=_yjIW25SJZU



03 BEKÄMPFUNG VON GEWALT UND BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ. STUFEN DES ENGAGEMENTS



Unter Verwendung von Themen der Weltkongresse der UNI Global Union laden wir Arbeitgeber, Gewerkschaften und andere Organisationen dazu ein, ihr Engagement für die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung, die sich auf die Welt der Arbeit auswirken, zu zeigen.

Gewalt und Belästigung

Gewalt und Belästigung bilden ein Kontinuum unannehmbare Verhaltensweisen und Praktiken, das in der Welt der Arbeit auftreten kann.

Da diesem Thema nun mehr Aufmerksamkeit gewidmet wird, sind sich Sachverständige für Arbeitsschutz und andere Analysten weitgehend darin einig, dass eine Antwort auf Gewalt am Arbeitsplatz mehr als nur Augenmerk auf tatsächliche körperliche Angriffe erfordert. Totschlag und andere körperliche Angriffe gehören zu einem Kontinuum, das auch häusliche Gewalt, Stalking, Drohungen, Belästigung, Mobbing, emotionalen Missbrauch, Einschüchterung und andere Formen von Verhalten umfasst, das Angst, Furcht und ein Klima des Misstrauens am Arbeitsplatz erzeugt. Alle zusammengenommen sind Teil des Problems der Gewalt am Arbeitsplatz. Präventionsprogramme, die Belästigung in allen Formen und Bedrohungen nicht berücksichtigen, sind aller Wahrscheinlichkeit nach nicht wirksam (Justizministerium der Vereinigten Staaten, 2004, Seite 13).

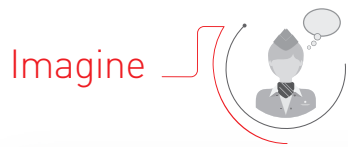
Führungskräfte, Kollegen und Kunden können die Peiniger, bzw. Täter sein.

Gewalt, von der Menschen bei der Arbeit betroffen sind

Gewalt, wie etwa häusliche Gewalt, kann Menschen bis an den Arbeitsplatz folgen und sich auf sie und ihre Kollegen und ihre Arbeitgeber auswirken.

Stufen des engagements

Die in den untenstehenden Kategorien angeführten Beispiele beziehen sich auf Maßnahmen, die dazu ergriffen werden, dass das Arbeitsleben in einer Umgebung, die frei von Furcht und Einschüchterung ist, stattfindet.



➤ GEWALT UND BELÄSTIGUNG

Richtlinien machen deutlich, dass Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz inakzeptabel sind.

➤ GEWALT, DIE SICH AUF DIE WELT DER ARBEIT AUSWIRKT

Du leidest unter häuslicher Gewalt und wir verstehen, dass sie dir bis an den Arbeitsplatz folgen und Auswirkungen für dich und deine Kollegen haben kann. Wir setzen uns verständnisvoll damit auseinander.

DURCHBRUCH – „Nächster Schritt nach Imagine“

➤ GEWALT UND BELÄSTIGUNG

Richtlinien und Verfahren helfen uns, Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu stoppen.

Wir fördern und haben Vielfalt am Arbeitsplatz sowie auch starke Gleichstellungs- und Antidiskriminierungs-Politiken.

Wir verpflichten uns dazu, dafür zu sorgen, dass Fälle auf sichere Art gemeldet werden können und erstellen Verfahren, die davor schützen, dass jemand in eine Opferrolle gedrängt wird.

➤ GEWALT, DIE SICH AUF DIE WELT DER ARBEIT AUSWIRKT

Euer Arbeitsplatz ist sicher, wenn irgendwelche Auswirkungen am Arbeitsplatz durch häusliche Gewalt bedingt sind.

MIT DIR - Nächster Schritt nach Imagine und Durchbruch

➤ GEWALT UND BELÄSTIGUNG	Richtlinien und Verfahren befassen sich mit den Verhaltensweisen von Arbeitnehmern und Kunden und helfen uns dabei, Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu stoppen.
	Prävention und Unterstützung sind wichtige Bestandteile unserer Politik
	Wir erkennen die Bedeutung der Tarifverhandlungen bei der Verhütung von Gewalt und Belästigung an
	Wir ermutigen unsere Lieferanten dazu, wirksame Richtlinien und Verfahren für die Auseinandersetzung mit Gewalt und Belästigung zu haben
➤ GEWALT, DIE SICH AUF DIE WELT DER ARBEIT AUSWIRKT	Falls du unter irgendeiner Art von externer Gewalt leidest, werden wir dich unterstützen. Im Fall von häuslicher Gewalt, geben wir dir Unterstützung, wie etwa Wege für den Zugang zu Hilfsdiensten, unbezahlte Urlaubstage, um dich mit bestimmten Themen auseinanderzusetzen, wie etwa rechtliche Fragen, Gesundheit, Kinderbetreuung und Ausbildung usw.

MAKING IT HAPPEN – Nächster Schritt nach Imagine, Durchbruch und „mit dir“

➤ GEWALT UND BELÄSTIGUNG	Wir bewerten die Risikofaktoren, die mit deiner Arbeit verbunden sind, und haben praktische Maßnahmen, um zu deinem Schutz beizutragen.
	Wir arbeiten über unsere gesamte Lieferkette hinweg mit Lieferanten zusammen, um zu erreichen, dass Gewalt und Belästigung auf keinen Fall toleriert werden.
	Da sich die Arbeit verändert (z.B. Digitalisierung, Intensivierung etc.), verpflichten wir uns dazu, die Auswirkungen zu bewerten und uns mit möglichen aufkommenden Problemen zu befassen.
➤ GEWALT, DIE SICH AUF DIE WELT DER ARBEIT AUSWIRKT	Falls du unter häuslicher Gewalt leidest, werden wir dafür sorgen, dass du bezahlten Urlaub bekommst, um Zugang zu Hilfsdiensten zu erlangen, um dich mit bestimmten Themen auseinanderzusetzen, wie etwa rechtliche Fragen, Gesundheit,

Verwendung von Informationen



UNI würde gerne den Level an Engagement eures Unternehmens, eurer Gewerkschaft oder Organisation bekanntmachen. Dies würde so aussehen, dass euer Logo zusammen mit denen anderer Organisationen, die dieselbe Stufe an Engagement haben, gezeigt wird.

Unser Ziel ist es zu zeigen, dass die große Mehrheit der Arbeitgeber über wirksame Richtlinien und Verfahren für den Umgang mit Gewalt und Belästigung verfügen, so dass wir noch Unentschlossene dazu bewegen können, dem guten Beispiel, mit dem ihr vorangeht, zu folgen.

Sendet bitte eure Antwort an die UNI und teilt uns mit, wie sehr sich euer Unternehmen in dieser Sache engagiert. Vielen Dank!

Weitere Informationen über Gewalt, wie z. B. häusliche Gewalt, die Menschen bei der Arbeit betrifft

Häusliche Gewalt kann sich auf die Leistung und Anwesenheit eines Mitarbeiters auswirken und die Produktivität verringern. Die Gewalt folgt den Mitarbeitern oft bis an den Arbeitsplatz, z. B. über E-Mails, Telefonate usw. Der Täter kann auch an den Arbeitsplatz kommen und gegenüber jeder beliebigen Person, die er antrifft, gewalttätig werden.

Arbeit ist oft der sicherste Ort dafür, Zugang zu Hilfsdiensten zu bekommen.

Wird dafür gesorgt, dass die Opfer von häuslicher Gewalt weiterhin einer bezahlten Beschäftigung nachgehen können, so gibt ihnen das die notwendige wirtschaftliche Unabhängigkeit, damit die betroffene Person lebensverändernde Entscheidungen treffen kann, um sich und ihre Familie zu schützen.

Ressources

RICHTLINIEN UND VERFAHREN

- **Ideale Richtlinien und Verfahren sind auf der UNI-Webseite zu finden**

[\(http://en.breakingthecircle.org/\)](http://en.breakingthecircle.org/)

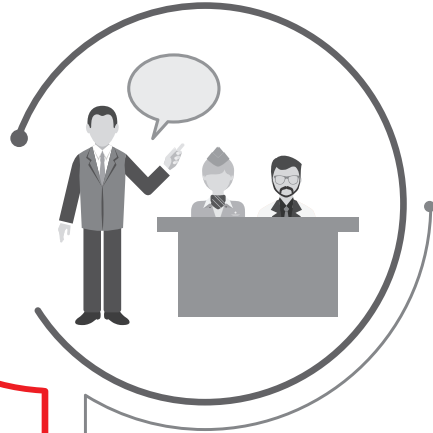
- **Praktischer Leitfaden zur Erstellung einer Gleichstellungspolitik in Gewerkschaftsorganisationen**

http://uniglobalunion.org/sites/default/files/mce/3-_booklet_on_equality_en.pdf



04

GESETZGEBUNGS- UND PRAXISBERICHT FÜR DAS ILO-ÜBEREINKOMMEN



05 FRAGEBOGEN FÜR DIE MITGLIEDSTAATEN FÜR DAS ILO-ÜBEREINKOMMEN: MODELLVORLAGE FÜR ANTWORTEN





en.breakingthecircle.org