

Redebeitrag PK SGB 9. Juli 2019

Nach dem Frauen*streik: Lohn – Zeit – Respekt

Patrizia Mordini, GL-Mitglied syndicom, Co-Präsidentin Frauenkommission SGB-Vorstand

Konkrete Forderungen syndicom: Respekt

Massnahmen gegen sexuelle Belästigung und Sexismus in der Arbeitswelt

Werte Anwesende

Mit dem Frauen*streik von Freitag, 14. Juni 2019 haben wir Geschichte geschrieben! Besonders bemerkenswert war die enorme Zahl junger Frauen, die sich für den Frauen*streik mobilisiert haben. Klar eines ihrer Kernthemen war Sexismus und sexuelle Belästigung – aber nicht nur für sie (Stichworte Bewegung #metoo und #mediatoo).

Sexuelle Belästigung ist eine besondere Form der Diskriminierung. Das Gleichstellungsgesetz (Art. 4) spricht explizit von «Diskriminierung durch sexuelle Belästigung» und meint damit «jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt.» Belästigung beginnt dort, wo eine Grenzüberschreitung stattfindet, wo eine Person einer anderen auf einseitige, unerwünschte Weise zu nahe tritt. Darum müssen Arbeitgeber ihre Mitarbeitenden schützen.

Dass das Thema immer noch von erschreckend verbreiteter Aktualität ist und der Handlungsbedarf gross, belegen nebst dem Frauen*streik auch zahlreiche Studien und Umfragen. Hier seien drei hervorgehoben: Rund 30 % der Schweizer Erwerbstätigen haben potenziell sexuell belästigendes Verhalten am Arbeitsplatz erlebt (Quelle: Strub, S., Schär Moser, M., 2008).

Im Vorfeld des Frauen*streiks führte syndicom eine Umfrage zur Gleichstellung in der ICT-Branche durch. 400 Personen nahmen teil, 79% Frauen, 21% Männer. Ein erschreckendes Resultat zeichnete sich bei der Frage nach Belästigungen am Arbeitsplatz ab. Über 45% geben an, schon einmal sexuelle Belästigung erlebt oder beobachtet zu haben. Bei den Frauen sind es sogar fast 60%.¹ Die Vorstufen zum Übergriff ebnen den Boden für arbeitsrechtlich und strafrechtlich relevante Übergriffe und sind selbst bereits klar unhaltbar. Die Umfrage zeigt deutlich, dass eine Ombudsstelle – wie sie beispielsweise die Swisscom hat - alleine nicht ausreicht. Es braucht weitere konkrete Massnahmen (s. unten).

Eine Erhebung der Redaktion des Tagesanzeiger bei JournalistInnen wurde kurz vor dem Frauen*streik veröffentlicht: 53% der Frauen und 11% der Männer haben sexuelle Übergriffe und Belästigungen bei der Arbeit erlebt.² Im Forderungskatalog, den über 1'230 Medienschaffende im Hinblick auf den Frauen*streik unterzeichnet haben, bildet der Schutz vor Belästigung eine der fünf Forderungen. Unter dem Titel Schutz vor Belästigungen fordern die Medienfrauen ihre Arbeitgeber dazu auf, sie im Arbeitsfeld und im Internet besser vor Abwertungen und Belästigungen zu schützen und sie bei deren Bekämpfung zu unterstützen.

Der Arbeitgeber muss gemäss Arbeitsgesetz den Schutz der persönlichen Integrität der Mitarbeitenden garantieren. Er muss für ein belästigungsfreies Klima sorgen.³

¹ Etwa 43% haben „anzügliche/ zweideutige Bemerkungen“ erlebt oder beobachtet, 35% „sexistische Bemerkungen/ Witze“, etwa 12% eine „Einladung mit eindeutiger Absicht“, etwa 9% „unerwünschten Körperkontakt“, etwa 6% wurden mit pornografischem Material konfrontiert, etwa 5% mit Stalking, etwa 4% mit einer „Annäherung mit Versprechen“ sowie etwa 3% gaben sexuelle Übergriffe an.

² <https://www.tagesanzeiger.ch/schweiz/standard/hinschauen-nachfragen-unterstuetzen-nicht-tolerieren/story/27860474>

³ Im Juni wurde überdies in Genf die ILO-Konvention gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz verabschiedet, der erste internationale Vertrag zu diesem Thema.

Mehr Respekt! – Massnahmen gegen Sexismus und sexuelle Belästigung in der Arbeitswelt.

Die Arbeitgebenden und Mitarbeitenden aller Stufen sind aufgerufen, die folgenden Massnahmen umzusetzen:

- Nulltoleranz bei Sexismus und sexueller Belästigung als Prinzip anerkennen
- Das Bekenntnis und die Massnahmen, sozialpartnerschaftlich bei GAV-Verhandlungen übernehmen
- Betriebliche Reglemente und Leitlinien zur Verhinderung von sexistischem Umgang und sexueller Belästigung einführen
- Eine stringente Umsetzung der Reglemente und Leitlinien durchsetzen
- Interne Ombudsstellen einrichten
- Externe Stellen einbeziehen
- Führungskräfte schulen und sensibilisieren
- Präventive Schulungen aller Mitarbeitenden in den Firmen

Das Ziel der syndicom ist, diese Massnahmen in allen Branchen und Betrieben zu implementieren.

www.syndicom.ch/frauenstreik

<https://syndicom.ch/branchen/telecom/umfrage-ergebnissegleichstellung/>

<https://journalistinnen.ch/>