

Mitteilungsvorlage

Drucksachen-Nr. 0517/2019
öffentlich

Gremium	Sitzungsdatum	Art der Behandlung
Ausschuss für Soziales, Wohnungswesen, Demografie und Gleichstellung von Frau und Mann	21.11.2019	zur Kenntnis

Tagesordnungspunkt

Gleichstellungspolitische Informationen

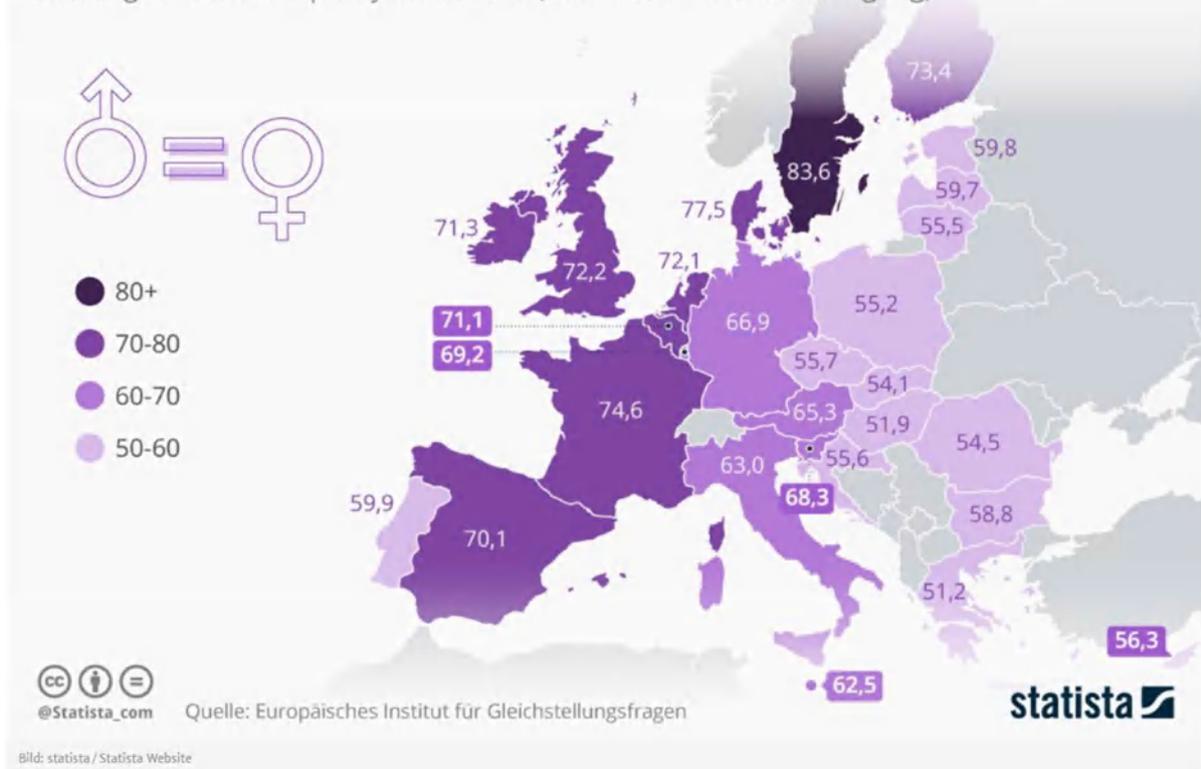
Inhalt der Mitteilung

1. Gleichstellungsindex: Deutschland auf Platz 12

Nach dem kürzlich veröffentlichten Gleichstellungsindex des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) landet Deutschland mit 66,9 von 100 Punkten auf Platz 12. Dieser Gleichstellungsindex zeigt, dass trotz erzielter Errungenschaften in den letzten Jahrzehnten die Gleichstellung effektiv nur langsam vorankommt. Die Direktorin der EIGE Virginija Langbakk, führt hierzu aus: "Wir bewegen uns in die richtige Richtung, sind aber immer noch weit vom Ziel entfernt." Da der Index zeige, dass fast die Hälfte aller Mitgliedstaaten unter die 60-Punkte-Marke falle, fordert sie, das Thema wieder stärker in den Fokus der EU-Politik zu rücken.

So steht es um die Geschlechtergerechtigkeit in der EU

Ranking im Gender Equality Index 2019 (100= Volle Gleichberechtigung)



Der Index misst die Gleichstellung von Frauen und Männern in den EU-Mitgliedstaaten und zeigt so die Bereiche auf, die zu verbessern sind. In die Untersuchung einbezogen wurden: Arbeit, Einkommen, Bildung, Zeit, Macht und Gesundheit sowie Gewalt gegen Frauen. In Deutschland scheitert die Gleichstellung u.a. beim Thema Bildung, da der Anteil der weiblichen Hochschulabsolventen (20%) niedriger als der der männlichen (28%) ist. Auch beim Thema gleiche Bezahlung bestehen nach wie vor Unterschiede: Frauen verdienen 22 Prozent weniger als Männer.

Der diesjährige Index hat die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und deren Relation zur Geschlechtergleichstellung besonders in den Fokus genommen. In Deutschland bildet die Elternzeit hierbei eine der wichtigsten politischen Maßnahmen um diese Vereinbarkeit zu erreichen und Eltern zu unterstützen. Umso erstaunlicher ist es, dass EU-weit nicht alle Eltern hieran partizipieren können, sondern 28 % der Frauen und 20 % der Männer in der EU keinen Anspruch auf Elternzeit/-urlaub haben.

In der Verwaltung der Stadt nimmt die Zahl der männlichen Beschäftigten zu, die die zweimonatige Elternzeit in Anspruch nehmen. Insgesamt nahmen 40 Mitarbeiter*innen im vergangenen Jahr Elternzeit in Anspruch, darunter 17 Männer. Die Möglichkeit länger in Elternzeit zu gehen, nutzen indes nach wie vor nur Frauen.

Warum Männer die kurze Elternzeit in Anspruch nehmen und welche Erfahrungen sie hiermit machen, soll in der Stadtverwaltung recherchiert werden.

2. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Nach einer Studie, die die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Auftrag gegeben hat und die am 25.10.2019 veröffentlicht wurde, ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nach wie vor stark verbreitet. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass jede elfte erwerbstätige

Person in den vergangenen drei Jahren am Arbeitsplatz sexuell belästigt wurde, hiervon waren Frauen doppelt so häufig betroffen wie Männer.

Weitere Zahlen:

- 53 % Belästigungen durch Kund*innen, Patient*innen, Klient*innen
- 43 % durch Kolleg*innen
- 19 % durch Vorgesetzte oder betrieblich höher gestellte Personen.

Art der Belästigungen:

- 44 % Belästigungen durch Blicke und Gesten
- 62 % verbale Belästigungen wie sexualisierte Kommentare
- 26 % unerwünschte Berührungen oder körperliche Annäherungen

Auffallend ist zum einen, dass es sich meistens nicht um einmalige Vorfälle handelt, sondern 8 von 10 Befragten mehr als eine solche Situation erlebten, und zum anderen, dass 82 % der Betroffenen ausschließlich oder überwiegend Männer als Täter angegeben haben.

Die Betroffenen empfanden die sexuelle Belästigung als erniedrigend, abwertend, aber auch als bedrohlich.

Als Maßnahmen präventiver und beratender Art nennt die Studie u.a.

- die Schlüsselrolle der Führungskräfte / Vorgesetzten:
Sie können „durch die eigene Vorbildfunktion sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz weitgehend verhindern und beenden“, klare Positionen gegen sexuelle Belästigungen einnehmen, durch Richtlinien, Betriebsvereinbarungen, Verhaltenskodizes über sexuelle Belästigung informieren, verbindliche Umgangsregelungen und Interventionsregelungen festlegen, feste Ansprechpersonen und Beratungsangebote installieren.
- verbesserte und umfassendere Beratung durch externe Beratungsstellen.

Die Antidiskriminierungsstelle startete zeitgleich die Informationskampagne „#betriebsklimaschutz“

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/betriebsklimaschutz/betriebsklimaschutz_node.html

Diese gibt Arbeitgebern Hilfestellung zur Wahrnehmung der Schutzpflichten und zur Prävention gegen sexuelle Belästigung.

Auch der Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe (bff) hat das Thema jetzt aktiv aufgegriffen. Mit dem Projekt "make it work!" soll gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz mit dem Ziel vorgegangen werden, in Unternehmen eine Präventionskultur aufzubauen, die vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt schützt.

Der bff will die durch die Kampagnen #meToo und #aufschrei gestiegene Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit nutzen und „den Umbruch zu einer gewalt- und diskriminierungsfreien Arbeitskultur mitgestalten.“ „In der Vergangenheit wurden immer wieder Einzelfälle von Sexismus am Arbeitsplatz skandalisiert“, sagt Larissa Hassoun von "make it work!". "Die Empörung legte sich aber schnell wieder. Wir wollen langfristig etwas ändern. Uns geht es darum, in Unternehmen Strukturen aufzubauen, die dabei helfen, eine Präventionskultur zu entwickeln."

Das vierjährige Projekt ist Anfang des Jahres gestartet und wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finanziert. „Eines der vorrangigen Ziele ist es, Beschäftigte, Personalverantwortliche sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für das Thema zu sensibilisieren.“ Hierfür sollen Flyer und Materialien erstellt, sowie Fachkräfte, Personalverantwortliche und Führungskräfte in Workshops zur Schaffung von Strukturen, die eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur begünstigen, geschult werden. Darüber hinaus sollen lokale und bundesweite Beratungsstellen gegen sexuelle Diskriminierung,

Belästigung oder Gewalt am Arbeitsplatz aufgebaut oder bestehende erweitert werden. Die Koordinatorin des Projektes in Rheinland-Pfalz Annette Diehl beschreibt, warum das AGG im Alltag nicht greift: "Von sexuellen Übergriffen Betroffene wissen oft nicht, wohin sie sich im Betrieb wenden sollen. Oft wird der Vorfall verharmlost oder ihnen eine Mitschuld gegeben." Nicht überall gäbe es Gleichstellungsbeauftragte und Betriebsräte seien nicht immer eine geeignete Anlaufstelle. Neben regionalen Anlaufstellen gibt es für Betroffene das Hilfetelefon "Gewalt gegen Frauen", das kostenlos, bundesweit und rund um die Uhr auch zu Übergriffen am Arbeitsplatz berät.

Bei der Stadtverwaltung wurde durch Frau Fahner die Vereinbarung einer Dienstvereinbarung zum Umgang mit sexueller Belästigung angeregt. Diese wird in der Verwaltung erarbeitet.

Weitere Informationen:

"make it work!" finden Sie hier: www.frauen-gegen-Gewalt.de

Quellen:

Haufe online „Make it work! – Aktion gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, 31.10.2019

Sexuelle Belästigung: Jeder elfte Arbeitnehmer betroffen, SPIEGEL ONLINE - KarriereSPIEGEL - 25.10.2019

3. Sachstand: Dunkelfeldstudie

Das Landeskriminalamt hat zuletzt 38.000 Fälle von Partnerschaftskriminalität jährlich in NRW gezählt. Davon waren in 84 Prozent der Fälle Frauen oder Mädchen Opfer dieser Straftaten. Dabei wird davon ausgegangen, dass die amtlich bekannt gewordenen Delikte nur einen Teil der tatsächlich begangenen Delikte ausmachen. Um die „Dunkelziffer“ besser einschätzen zu können, wurde bekanntlich vom Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen (*MHKBG NRW*) die sogenannte „Dunkelfeldstudie“ in Auftrag gegeben.

Besonders ist, dass Gegenstand dieser Studie sowohl Gewalttaten gegen Frauen und Mädchen ist als auch die gegen Männer und Jungen verübten Straftaten erfasst werden sollen.

Bergisch Gladbach gehört zu den ausgewählten Kommunen. Die Befragung wird nach Information des *MHKBG NRW* in zwei (schriftlich /postalisch) Abschnitten durchgeführt:

„In einem ersten Schritt werden die Bürgerinnen und Bürger darüber informiert, dass sie für diese Studie ausgewählt wurden. Kurz danach erhalten die Personen mit einem weiteren Anschreiben einen Fragebogen mit einem frankierten Briefumschlag für die Rücksendung. Den Befragten wird selbstverständlich die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes garantiert. Alle Angaben der Befragten werden streng vertraulich behandelt und ausschließlich ohne Namen und Adresse ausgewertet.“

Exemplarisch sind auf der Seite des Ministeriums folgende Fragen genannt:

- Wie wohl fühlen Sie sich in Ihrem Wohngebiet?
- Wie gut fühlen Sie sich persönlich vor Kriminalität geschützt?
- Ist Ihnen schon einmal Gewalt widerfahren?
- Wie gut fühlen Sie sich über Hilfeangebote für Betroffene von Gewalt informiert?

Der Versand des Ankündigungsschreibens war für den 20. August 2019 und der der Fragebögen mit Begleitschreiben für Anfang September 2019 angekündigt. Mit den Ergebnissen aus der Befragung rechnet das Ministerium ist im Sommer 2020.

Weitere Informationen: „Dunkelfeldstudie zu Gewalt“

<https://www.mhkgb.nrw/themen/gleichstellung/schutz-hilfe/dunkelfeldstudie-zu-gewalt>

Quelle: Neue Westfälische NRW-Studie soll Aufschluss über Dunkelziffer von Gewaltdelikten geben“, https://rp-online.de/nrw/staedte/juechen/die-dunkelzifferstudie-des-landes-nrw-ist-auch-in-juechen-angelaufen_aid-45540261

4. Sexistische Werbung

Werbung unterliegt in Deutschland gesetzlichen Bestimmungen. Zudem hat sich die Wirtschaft freiwillig Grenzen auferlegt. Der Deutsche Werberat sieht sich selbst als „als ein Organ der freiwilligen Selbstkontrolle“ und er „wahrt und stärkt das Vertrauen der Verbraucher in kommerzielle Kommunikation.“ Zur Wahrnehmung dieser Aufgabe hat der Deutsche Werberat u.a. folgende Kriterien für kommerzielle Werbung aufgestellt: „Insbesondere darf Werbung keine Form der Diskriminierung anregen oder stillschweigend dulden, die auf Rasse, Abstammung, Religion, Geschlecht, Alter, Behinderung oder sexuelle Orientierung bzw. die Reduzierung auf ein sexuelles Objekt abzielt. Im Stadtgebiet und in Prospekten hat die Firma Netto-Discount AG & Co.KG in den vergangenen Wochen mit dem Slogan „Nackte Tatsache: Wir haben unverpacktes Obst und Gemüse“ und unter Abbildung eines diskriminierenden Frauenbildes geworben. Auf die Beschwerde der Gleichstellungsstelle BGL und weiterer Gleichstellungsstellen in NRW an den Deutschen Werberat hat dieser die Werbung geprüft und im Schreiben vom 01.11.2019 als Ergebnis mitgeteilt:

Nach Ansicht des Gremiums werden die in der Werbemaßnahme gezeigten nackten Personen mit Objekten, dem unverpackten Gemüse, gleichgesetzt und so herabgewürdigt. Dies wird durch die Nacktheit der abgebildeten Personen verstärkt, die als Blickfang für die Betrachter eingesetzt werden, ohne dass diese Nacktheit in diesem Ausmaß für die Aussage der Werbemaßnahme notwendig ist.

Da das Unternehmen zwischenzeitlich erklärt hat, die Werbemaßnahme zu beenden und die Werbung zwischenzeitlich beendet wurde und das Unternehmen auch erklärt hat, diese zukünftig nicht mehr zu verwenden, wird der Werberat aufgrund seiner Verfahrensordnung keine Öffentliche Rüge aussprechen. Die Angelegenheit ist hiermit erledigt.

Quelle: <https://www.werberat.de>

E-Mail des Deutschen Werberates vom 01.11.2019, Az: A_2019-643-JS/Ja