



Geschlechtsspezifische Gewalt in der Bekleidungsindustrie

Foto: © FEMNET

Geschlechtsspezifische Gewalt gehört zu den am weitesten verbreiteten Menschenrechtsverletzungen der Welt. Sie richtet sich vor allem gegen Frauen und sexuelle Minderheiten. Die Täter sind meist Männer. In geschlechtsspezifischer Gewalt kommen ungleiche Machtbeziehungen zwischen Frauen und Männern zum Ausdruck. Rund 35 Prozent aller Frauen über 15 Jahre weltweit – 818 Millionen Frauen – haben unter physischer und/oder sexueller Gewalt zu leiden. Zwischen 40 und 50 Prozent von ihnen sind unerwünschten sexuellen Annäherungsversuchen, körperlichen Kontakten oder anderen Formen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ausgesetzt.

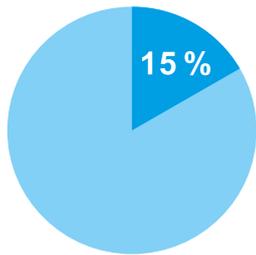
Geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz ist in zahlreichen Produktionsländern unserer Bekleidung verbreitet, bedingt durch die patriarchalen Gesellschaftsstrukturen und die traditionell konservative Anschauung der Rolle von Frauen. Beim Nähen der Kleidung sind je

Formen geschlechtsspezifischer Gewalt:

- physische Misshandlung wie Übergriffe, Körperverletzungen, versuchter Mord und Mord
- sexuelle Gewalt wie Vergewaltigung und sexuelle Überfälle
- sexuelle Belästigung
- Beschimpfungen mit obszönen Worten
- Mobbing
- Nötigung
- psychologischer Missbrauch, Einschüchterung und Gewaltandrohung
- ökonomische und finanzielle Ausbeutung
- Stalking

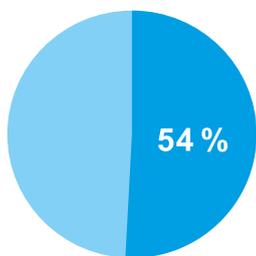
(International Trade Union Confederation, 2017)

nach Land 60 bis 90 Prozent der Arbeiter_innen Frauen. Männer arbeiten vor allem in Aufsichts- und Führungspositionen, sie geben Anweisungen, üben Druck aus und manche schrecken nicht vor gewalttätigem Verhalten zurück. Deshalb müssen Unternehmen, die in diesen Ländern produzieren lassen, besonders darauf achten, dass ihre Lieferanten keine Gewalt am Arbeitsplatz dulden und vorbeugende Maßnahmen treffen.



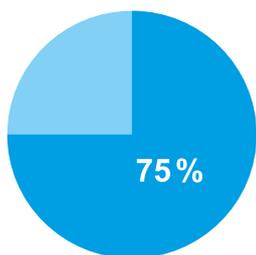
Nur 15 % der Gewerkschaftsführer_innen weltweit sind Frauen.

Quelle ITUC, 2015



Über die Hälfte der Arbeiterinnen in Kambodscha hat schon sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt.

Quelle ILO, 2012



75% der Näherinnen in Karnataka (Indien) berichten, dass es in ihrer Fabrik kein funktionierendes Beschwerdesystem gibt, bei dem sie sich gegen sexuelle Gewalt beschweren können.

Quelle: Sisters for Change (2016)
Eliminating violence against women at work in Karnataka, India

Die Frauen, die in den Bekleidungsfabriken von Bangladesch, Indien, Kambodscha, Myanmar, Äthiopien und vielen anderen Ländern Bekleidung für den europäischen Markt nähen, sind sehr jung, die meisten zwischen 16 und 28 Jahren. Viele haben nur einen geringen Bildungsstand und sind aus den Dörfern in die Städte migriert, um dort Geld zu verdienen. Sie werden eingestellt, weil sie als flink und fügsam gelten. Sie sind auf das Einkommen angewiesen, müssen schlechte Arbeitsbedingungen und ein autoritäres Arbeitsumfeld in Kauf nehmen. Widerworte zu geben oder Gewerkschaften zu gründen, wagen die meisten nicht. Die Angst den Job zu verlieren ist zu groß. Genäht wird im Akkord, immer wieder der gleiche Arbeitsschritt. Es gibt kaum Pausen, die Schichten dauern bis zu 19 Stunden. Den Heimweg müssen die Frauen oft im Dunkeln zurücklegen, auch hier sind sie nicht sicher. Die Löhne der Näherinnen sind in der Regel nicht existenzsichernd, Aufstiegschancen haben die Frauen kaum, Schwangere und Mütter sehen sich oft gezwungen, zu kündigen.

„Es gibt Hinweise auf Vergewaltigungen, sexuelle Belästigung und körperliche Gewalt am Arbeitsplatz. Aber es existieren keine Beschwerdeausschüsse in den Fabriken. Das heißt, die Arbeiterinnen müssen zur Polizei und dann zum Gericht gehen. Aber das wird selten getan, weil sie es sich nicht leisten können, Urlaub zu nehmen oder einen Anwalt zu engagieren.“

Myo Myo Aye,
Gewerkschafterin von
Solidarity for Trade
Union Myanmar (STUM)

Die Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt gehört zu den Grundprinzipien der ILO. Dazu gibt es das Übereinkommen 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit sowie das Übereinkommen 111 gegen Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Beide sind für alle 187 Mitgliedsstaaten der ILO bindend und müssen in nationales Recht umgesetzt werden.

Warum brauchen wir eine neue ILO-Konvention gegen geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz?

Seit den 1950er-Jahren gibt es die ILO-Konventionen 100 und 111 zur Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt und seit 1979 das UN-Übereinkommen CEDAW. Die ILO-Konventionen beschreiben zwar die Formen von Frauendiskriminierung, erwähnen aber nicht die gegen Frauen ausgeübte Gewalt. CEDAW erwähnt zwar die geschlechtsspezifische Gewalt als eine Form der Diskriminierung, spricht aber keine Empfehlungen an Arbeitgeber und Regierungen aus, wie die Gewalt verhindert werden kann. Um die Lücken zwischen den bestehenden Konventionen zu füllen, bedarf es einer umfassenden ILO-Konvention zu Prävention und Abhilfe von geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz.



„Wir hatten vier Treffen immer mit den gleichen Arbeiterinnen. Beim ersten sagten alle, dass sie nie mit geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz zu tun gehabt hätten. Es sei kein Thema. Beim zweiten Treffen hörten sie interessiert zu. Beim dritten sprachen sie über Erlebnisse anderer Frauen. Beim vierten Mal berichtete eine, dass sie mehrfach von einem Vorarbeiter vergewaltigt worden war, und sprach von Scham und Angst. Danach begannen alle anderen zu sprechen. Es stellte sich heraus, dass alle anwesenden Frauen ihre eigenen Erfahrungen mit sexueller Gewalt oder Belästigung bei der Arbeit hatten. Es war unser #metoo-Moment.“

Kalpona Akter,
Geschäftsführerin
des Bangladesh
Center for Worker
Solidarity

¹ auf Basis der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den OECD-Leitsätzen, der ILO-MNU-Erklärung und dem Nationalen Aktionsplan

Eine solche Konvention sollte:

- für Ursachen und Lösungen sensibilisieren
- klar die Verantwortung von Regierungen, Arbeitgebern und Gewerkschaften definieren
- Rechtsreformen auf globaler Ebene vorantreiben, an denen sich die einzelnen Länder orientieren können

FEMNET e.V. unterstützt die Initiative für ein neues ILO-Abkommen, die vom internationalen Gewerkschaftsbund ITUC, verschiedenen Gewerkschaften, NGOs und Aktivist_innen getragen wird.

Viele Textilarbeiterinnen sind sowohl am Arbeitsplatz als auch in ihren Unterkünften im Ernstfall Übergriffen von Vorgesetzten schutzlos ausgeliefert



Foto: © FEMNET

Die Forderungen an Modeunternehmen¹

1. Nach der Grundsaterklärung zur Achtung der Menschenrechte bei der Arbeit handeln
 - Menschenrechte bei der Arbeit anerkennen, insbesondere die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation sowie das Recht auf Existenzlohn
 - Diese Normen in der Unternehmenspolitik entlang der gesamten Lieferkette verankern – Umsetzungsstrategie mit einem Zeitplan veröffentlichen
2. Risiken und Auswirkungen analysieren
 - Mit Gewerkschaften und – frauengeführten – NRO zusammenarbeiten, um Gewalt an und Diskriminierung von Frauen zu erkennen (menschenrechtliche Sorgfaltspflicht)
 - Geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsweg sowie die zugrundeliegende patriarchale Struktur erkennen und dies in die Risikoanalyse integrieren
3. Geschlechtsspezifischer Gewalt vorbeugen
 - Sensibilisierungs-Trainings für die zumeist männlichen Vorgesetzten durchführen, Schwangerschaftstests verbieten, Migrantinnen nicht schlechter bezahlen, für die gesetzlich vorgeschriebene Kinderbetreuung Sorge tragen
 - Frauengeführte Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen bei Fabrikkontrollen (Sozialaudits) einbeziehen
 - Wirksamkeit dieser Maßnahmen überprüfen
4. Transparenz herstellen
 - Lieferanten in allen Produktionsländern offenlegen
 - Die wesentlichen Sozialaudit-Ergebnisse veröffentlichen
5. Beschwerdemechanismen einrichten
 - Beschwerdemechanismen für Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt schaffen (Vertrauensperson, anonyme Beschwerdemöglichkeiten)
 - Opfer rechtlich beraten und im Falle von Mitverursachung des Unternehmens Prozesskosten übernehmen und Entschädigung zahlen

Impressum

Herausgegeben von
FEMNET e.V.
Kaiser-Friedrich-Str. 11
D-53113 Bonn
+49(0)228 180 381 16
E-Mail: kontakt@
femnet-ev.de
www.femnet-ev.de
www.facebook.com/
femnetev

Besuchen Sie auch
unseren Blog unter
modefairarbeiten.de

Gefördert von
ENGAGEMENT
GLOBAL im Auftrag des



Mit freundlicher Unterstützung der



V.i.S.d.P.:

Dr. Gisela Burckhardt
Text und Redaktion:
Dr. Gisela Burckhardt
Annika Salingré
Layout:
Catharina von Poser
Für den Inhalt dieser
Publikation ist allein
FEMNET e.V. verant-
wortlich; die hier dar-
gestellten Positionen
geben nicht den Stand-
punkt von Engagement
Global gGmbH, dem
Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusam-
menarbeit und Entwick-
lung und der Stiftung
Umwelt und Entwick-
lung NRW wieder.

Gedruckt auf
100 % Recyclingpapier
mit Blauem Engel
Stand: April 2018

Was ist menschenwürdige Arbeit?

Die ILO-Kernarbeitsnormen

- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen (Übereinkommen 87 und 98)
- Beseitigung der Zwangsarbeit (Übereinkommen 29 und 105)
- Abschaffung der Kinderarbeit (Übereinkommen 138 und 182)
- Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (Übereinkommen 100 und 111)

Jedes Mitgliedsland der ILO ist verpflichtet, diese Kernarbeitsnormen umzusetzen. Sie müssen nicht extra ratifiziert werden.

Weitere ILO-Arbeits- und Sozialstandards

- Zahlung eines Existenzlohns
- Angemessene Arbeitsstunden/-zeiten
- Sichere(s) und gesunde(s) Arbeitsbedingungen/-umfeld
- Rechtlich bindendes Arbeitsverhältnis

Menschenrechte versus Wirtschaftsinteressen

Die EU gewährt vielen Textilproduktionsländern Handelspräferenzen. Dadurch können die Produkte quoten- und zollfrei auf den europäischen Markt gebracht werden und das hilft der Textilindustrie. Davon profitieren beispielsweise Bangladesch, Kambodscha, Myanmar, Pakistan und Äthiopien. Der zoll- und quotenfreie Zugang zum europäischen Markt ist allerdings an die Achtung von Menschen- und Arbeitsrechten gebunden. Über diese Klauseln in Handelsverträgen könnte die EU bessere Arbeitsbedingungen für die Frauen in der Bekleidungsindustrie durchsetzen und sich so auch gegen geschlechtsspezifische Gewalt positionieren. Leider wird diese Chance von der EU bisher nicht genutzt. Unternehmensinteressen haben Vorrang.



Das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) ist das wichtigste völkerrechtliche Menschenrechtsinstrument für Frauen. Die Vertragsstaaten werden auf rechtliche und faktische Gleichstellung von Frauen in allen Lebensbereichen, einschließlich der Privatsphäre, verpflichtet. Dem Staat ist es nicht nur untersagt, gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz zu verstoßen, sondern er muss eine aktive Politik zur Beseitigung der Diskriminierung von Frauen verfolgen.

FEMNET e.V. für menschenwürdige Arbeitsbedingungen

FEMNET e.V. setzt sich für faire Arbeitsbedingungen von Frauen und Mädchen in der globalen Textilproduktion ein: durch Kampagnen, Bildung und Information, politischen Dialog sowie mit Soforthilfe und Beratung vor Ort. Unterstützen Sie uns als Mitglied oder mit Ihrer Spende:

FEMNET e.V.
GLS Gemeinschaftsbank eG
IBAN: DE93 4306 0967 0300 800 800
BIC: GENODEM1GLS

Das ausführliche Analysepapier „Die soziale und arbeitsrechtliche Situation von Frauen in der Bekleidungsindustrie in Bangladesch, Äthiopien und Myanmar finden Sie, indem Sie den QR-Code scannen oder unter www.femnet-ev.de

