

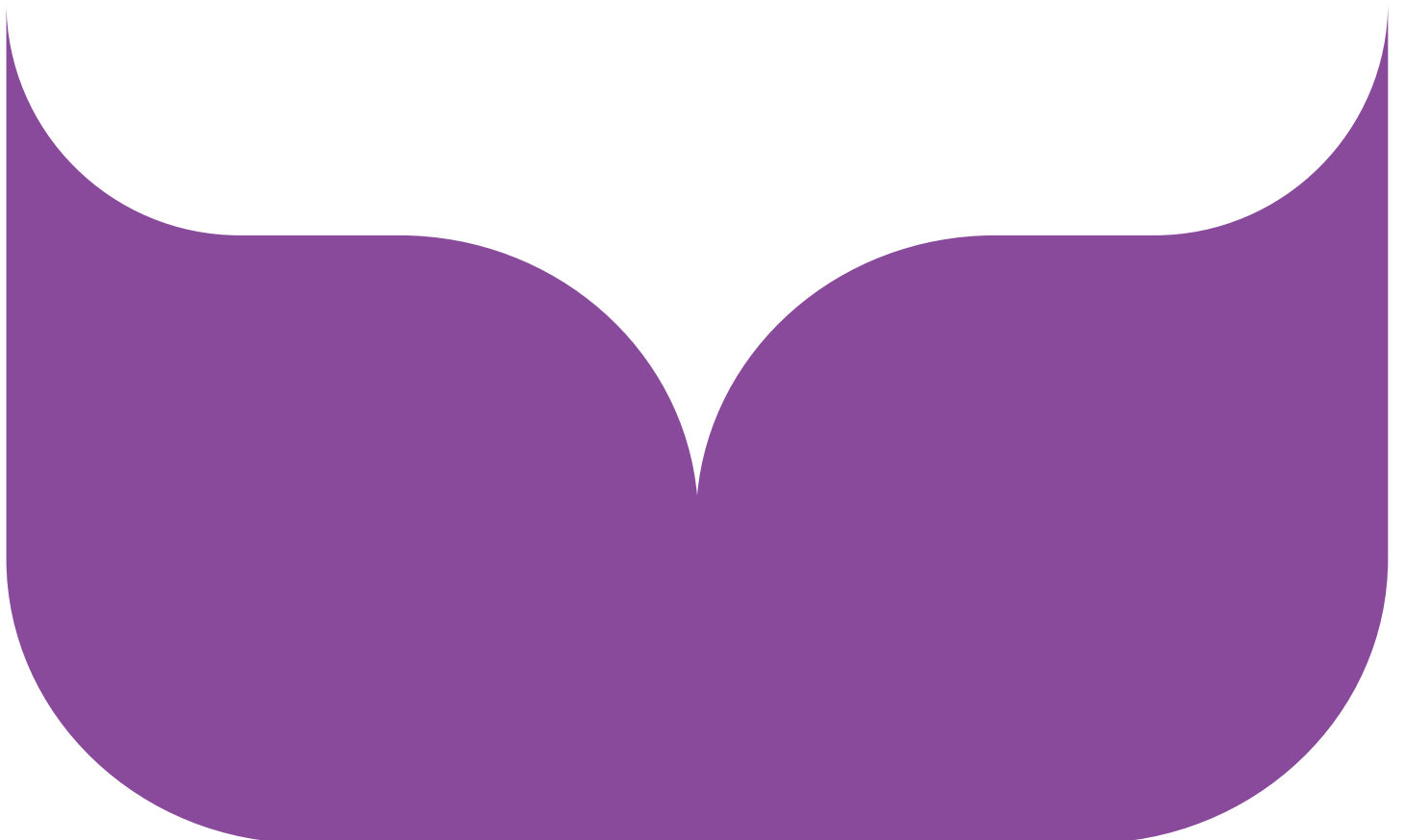


Education for  
Valuable  
Employment

# 4

Modul

Gewalt gegen  
Frauen und  
Belästigung  
von Frauen





Education for  
Valuable  
Employment

Dieses Dokument wurde zusammengestellt von der Union der Transportgewerkschaften in Bulgarien - UTG, von der Europäischen Transportföderation (ETF) im Rahmen des Projektes „Die Frauen im Transportsektor-Bildung für eine würdige Beschäftigung (EVE) und von Frau Velitschka Mikova in Zusammenarbeit mit Frau Mila Nikolova als externe Expertin von UTG.



Mit der finanziellen Unterstützung der Europäischen Union.

Die Information und die Stellungnahmen in diesem Handbuch gehören dem Autor und spiegeln nicht unbedingt die offizielle Stellungnahme der Europäischen Kommission wider. Die Kommission haftet nicht für die Präzision der genannten Daten. Weder die Kommission noch jegliche Person, die in ihrem Namen tätig ist, können keineswegs für die Verwendung der in diesem Dokument enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Im Auftrag von:



Im Auftrag von Union der Transportgewerkschaften in Bulgarien (FTTUB)

Blvd. Knjaginja Maria Luisa 106, Sofia 1233, Bulgarien

Tel: +359 9315124 office@fttub.org <http://fttub.org>



Europäische Föderation der Transportarbeiter (ETF)

Galerie AGORA, Rue du Marche aux Herbes 105, Boite 11 B - 1000 Bruxelles

tel: +32 2 285 46 60 [etf@etf-europe.org](mailto:etf@etf-europe.org) [www.etf-europe.org](http://www.etf-europe.org)

Partner:



Veröffentlicht von:

Union der Transportgewerkschaften in Bulgarien (FTTUB)

Blvd. Knjaginja Maria Luisa 106, Sofia 1233, Bulgarien

tel: +3592 9315124 office@fttub.org <http://fttub.org>

# 4 Gewalt gegen Frauen und Belästigung von Frauen

Modul Inhaltsverzeichnis

## 0.0 Einführung in Modul 4

## 1.0 Kapitel I: Identifizierung von Gewalt und Belästigung

A1.1	Definition von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	07
A1.2	Gründe/Ursachen von Gewalt und Belästigung	09
A1.3	Formen von Gewalt und Belästigung	11

## 2.0 Kapitel II: Aktionen und Präventionsmaßnahmen gegen Gewalt und Belästigung

A2.1	Gewerkschaften gegen Gewalt und Belästigung	13
A2.2	Antworten auf Gewalt und Belästigung	15
A2.3	Häusliche Gewalt und Arbeit	17
A2.4	Maßnahmen am Arbeitsplatz gegen Gewalt und Belästigung	19

## 3.0 Kapitel III: Die nächsten Schritte

A3.1.	Wie können Ihrer Vorschläge gegen Gewalt und Belästigung gefördert werd	21
A3.2.	Verbündete finden	23
A3.3.	Das große Ganze sehen	25
A3.4	Fokussierung auf angemessene lokale Aktionen	27
A3.5	Kommunikation und Verbreitung - von größter Bedeutung	29



## Einleitung von Modul 4

# GEWALT GEGEN FRAUEN UND BELÄSTIGUNG VON FRAUEN

Das Modul über Gewalt und Belästigung wurde zwar am Ende des Schulungspaket der ETF zur Gleichstellung der Geschlechter angesiedelt, ist jedoch ein wesentlicher Bestandteil dessen. Gewalt am Arbeitsplatz ist einer der ausschlaggebenden Gründe, die Frauen von der Teilnahme an männlich dominierten Sektoren, wie der Verkehrsbranche, fernhält.

In traditionellen Männerberufen äußert sich geschlechtsspezifische Belästigung oft in Form von Feindseligkeit gegenüber neuen weiblichen Arbeitskräften. Das zeigt sich auch in Form von sexueller Belästigung von einem oder mehr KollegenInnen oder von einer Führungskraft, oder diese widerfährt von seitens eines außenstehenden Dritten in der Passagierbeförderung.

Es kann sich auch um einen unbewussten Versuch handeln, die Qualifikationen einer weiblichen Kollegin zu untergraben oder sie zu erniedrigen. Oder es handelt sich um eine beabsichtigte Strategie von versteckter Diskriminierung, die Frauen dazu bringt, aufzugeben und von allein zu kündigen. Wie auch immer sich Gewalt und Belästigung äußert, sämtliche Formen sind unerwünscht, nachteilig und illegal.

Um Gewalt gegen Frauen und Belästigung von Frauen klar zu definieren, halten wir uns an das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt und häuslicher Gewalt gegen Frauen, auch bekannt als Konvention von Istanbul<sup>1</sup>. Dieses besagt konkret:

„'Gewalt gegen Frauen' wird als Verletzung der Menschenrechte verstanden und stellt eine Diskriminierung von Frauen dar. Konkret bezieht sich dies auf jede geschlechtsspezifische Gewalthandlung, welche in ein physisches, sexuelles, psychisches oder ökonomisches Leid resultiert oder resultieren könnte, und beinhaltet auch sämtliche Drohungen, wie Zwang oder willkürlicher Entzug von Freiheiten, unabhängig ob im öffentlichen oder privaten Kontext.“

Die Konvention bezieht sich auf alle Formen von Gewalt (physische, psychologische, sexuelle, Belästigung, Zwangsheirat, weibliche Beschneidung, Sterilisation und Zwangsabtreibung), unabhängig vom Alter des Opfers, ethnischer oder nationaler Zugehörigkeit, Religion, sozialer Klasse, Immigrationsstatus, oder sexueller Orientierung. Die Konvention bezieht sich auf jeden geographischen Kontext von Gewaltausübung, ob national oder international, an öffentlichen Plätzen, am Arbeitsplatz oder auf dem Arbeitsweg.

Der Begriff ‚geschlechtsspezifische Gewalt‘ wird bei Gewalt gegen Frauen auch deswegen verwendet, da diese überproportional von Gewalt betroffen sind und der Grund dafür in deren Benachteiligung liegt. Die Resultate des Expertentreffens zum Thema Gewalt gegen Frauen und Männer in der Arbeitswelt, das im Oktober 2015 in Genf abgehalten wurde, sind von der IAO (Internationale Arbeitsorganisation) übernommen worden. Darin wird der Begriff ‚Gewalt und Belästigung‘ von Experten unter Anbetracht dessen verwendet, dass „diese Terminologie in einzelnen Ländern variieren kann‘... (wobei) die Rubrik ‚Gewalt und Belästigung‘ sich als sinnvoll erwies, um die Kontinuität von unakzeptablem Verhalten und Praktiken zu verstehen, die höchstwahrscheinlich zu einer physischen, psychologischen oder sexuellen Gewalt oder Leid führen können. In diesem Zusammenhang zeigte sich ein spezieller Schwerpunkt auf geschlechtsspezifischer Gewalt. Die Experten einigten sich auf die Bedeutung zwischen bestimmten Formen von Gewalt und Belästigung zu unterscheiden, und deren Erscheinungskontext zu verstehen, da die Reaktionen innerhalb dessen verschieden ausfallen können.“<sup>2</sup>

Obwohl in diesem Trainingsmodul Gewalt und Belästigung in Bezug auf den geschlechtsspezifischen Aspekt der Gewalt und Belästigung – im häuslichen Kontext wie auch am Arbeitsplatz – berücksichtigt werden z, umfassen die Schlussfolgerungen und Maßnahmen alle Formen von Gewalt und beziehen sich auf alle Beschäftigten.

Es gibt meist mehr als einen Grund für Gewalt und Belästigung. Im Gegensatz zu häuslicher Gewalt liegen die geschlechtsspezifischen Wurzeln von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz eher im Verborgenen, sind aber weitverbreitet als erwartet. Die häufigste Gewaltform von einem Dritten ausgehend, würde zum Beispiel nicht auftreten, wenn der/die Angestellte als "starker Mann" angesehen würde. Darüber hinaus sind Frauen traditionell darauf besonnen, nicht auf Aggression zu reagieren und können aus diesem Grund gezielt als Opfer anvisiert werden.

Da die Gewalt von Dritten im Verkehrssektor meist "anonymisiert" stattfindet und wahrscheinlich von einem Fremden ausgeht, ist das Geschlecht der Verkehrsbeschäftigten offensichtlich relevant für den Angreifer. Sexuelle Belästigung tritt noch immer viel häufiger auf als angenommen. Jede fünfte Frau in der EU hat es seit ihrem 15.

Lebensjahr erlebt, 32% benannten Kollegen, einen Vorgesetzten oder Kunden als Täter. Die Zahlen, die 2014 von der Europäischen Agentur für Grundrechte<sup>3</sup> veröffentlicht wurden, sind schockierend. Nach häuslicher Gewalt, die fest an erster Stelle steht, ist die Gewalt am Arbeitsplatz auch eine unleugbare Bedrohung für Frauen, vor allem für junge.

Diese Publikation wird für das Training empfohlen, da sie die meisten der begrenzten, offiziellen Informationen zur Verfügung stellt. Sie enthält auch die offiziell anerkannten Definitionen der verschiedenen Formen der Gewalt.

---

1 - Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt: <http://rm.coe.int/168046031c>

2 - IAO (2016b) Bericht des Generaldirektors, fünfter Zusatzbericht. Resultate des Treffens von Experten von Gewalt gegen Frauen und Männer in der Arbeitswelt. IAO Körperschaft, 328. Sitzung, Genf, 27. Oktober - 10. November 2016. Abrufbar unter <http://www.ilo.org>

3 - Gewalt gegen Frauen: eine Europaumfrage <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>

Außerdem haben viele europäische Gewerkschaften, einschließlich der Transportgewerkschaften, an der Publikation von Dr. Jane Pillinger "Gewalt gegen und Belästigung von Frauen und Männer in der Arbeitswelt - Gewerkschaftsperspektiven und -aktionen" mitgearbeitet, die 2017<sup>4</sup> vom IAO-Büro für Arbeitnehmeraktivitäten veröffentlicht wurde. Diese wird ebenfalls empfohlen.

Im Verkehrssektor finden alle Formen des Missbrauchs abhängig von den spezifischen Arbeits- und Lebensbedingungen der Verkehrsbeschäftigten statt. Beispielsweise, im Kontext der Arbeit und des Lebens an Bord eines Schiffes auf Hoher See oder bei den endlosen Abflügen und Ankünften von Flügen in der Zivilluffahrt. Einige dieser besonderen Umstände können das Risiko von Gewalt erhöhen - sowohl zu Hause als auch bei der Arbeit. Es ist deswegen notwendig, diese Umstände während der Gespräche über Gewalt und Belästigung im Verkehrssektor zu berücksichtigen. Leider gab es bis vor kurzem keine Statistiken über Gewalt und Belästigung, die sich ausschließlich auf den Verkehrssektor bezogen. Noch beunruhigender ist jedoch, dass dort wo sie existieren, sie die reale Situation kaum widerspiegeln, da diese Vorkommnisse sehr selten gemeldet werden. Darüber hinaus ist die Gewalt gegen Frauen und die Belästigung von Frauen als Verkehrsbeschäftigte eng verknüpft mit den spezifischen Arbeitsbedingungen. Wobei die Angst der Frauen sehr hoch ist, die eigene Arbeit zu verlieren, falls sie das Thema Gewalt und Belästigung ansprechen. Aus diesem Grund sind Kollektivverträge essentiell, um allgemein gültige Präventions- und Schutzmaßnahmen zu gewährleisten.

Indessen hat die ETF (Europäische Transportarbeiter Föderation)<sup>5</sup> eine Umfrage zu Gewalt gegen weibliche Transportbeschäftigte durchgeführt, die von Dr. Jane Pillinger evaluiert wurde. Die Ergebnisse stellte Dr. Pillinger im Mai 2017 in einem zusammenfassenden Bericht auf der ETF Frauen-Konferenz vor (siehe Anhang des Trainingskits). Die Arbeitsplatzmaßnahmen gegen Gewalt gegen Frauen und gegen deren Belästigung wurden in zwei Ausrichtungen geteilt - einerseits, Verfahren, die sich mit der aufgetretenen Gewalt und Belästigung auseinandersetzen und andererseits, Verfahren, die die Prävention von Gewalt und Belästigung angehen.

Unser Ziel ist es, den Umgang mit Gewalt und Belästigung auf die Prävention dessen zu verlagern. Um dies zu erreichen ist jedoch wichtig, dass wirksame vereinbarte Anti-Gewalt- und Belästigungsrichtlinien zwischen Unternehmen und Gewerkschaften strenge und klare Regeln gegen Gewalt und Belästigung sowie Verfahren enthalten sollte, die von beiden Sozialpartnern auf allen Ebenen zu befolgen sind.

Diese beinhalten eine objektive Untersuchung, eine faire und angemessene Strafe für den Täter, die volle Unterstützung für das Opfer - medizinischer, gerichtlicher, finanzieller, und sonstiger Natur und das Vorhandensein einer entsprechenden Gewerkschaftsvertretung.

Präventionsmaßnahmen sind wesentliche Faktoren, die von vorhandenen und erfolgreichen Praxisbeispielen inspiriert werden sollen. Allerdings sind Präventionsmaßnahmen, die gezielt die Gewalt und Belästigung gegen weibliche Verkehrsangestellte anvisieren, kompliziert umzusetzen, da sie eine genaue Analyse aller Faktoren erfordern, die auf die Gewalt und Belästigung einwirken. Klar ist jedoch, dass ein Training und ein besseres Grundwissen auch Ursachenverständnis von Gewalt und Belästigung der Beschäftigten und GewerkschaftsvertreterInnen, sowie Schulungen für Vorgesetzte und Führungskräfte, allen nützt, um diese besser zu identifizieren und durch qualifiziertere und wirksamere Gegenmaßnahmen zu bekämpfen.

Entwicklungen wie Gewerkschaftsvertreterinnen und Gleichstellungsbeauftragte spielen ebenfalls eine positive Rolle. Der/die Arbeitgeber muss die Verantwortung übernehmen und sicherstellen, unterstützt von der Gewerkschaft, dass jede weibliche Verkehrsbeschäftigte, die Gewalt oder Belästigung erfährt, den Zuspruch und das Selbstvertrauen hat, diese zu melden. Entscheidend dabei ist, sich zu verpflichten, Fähigkeiten zu trainieren und zu verbessern. Risiken sollen dadurch minimiert werden, indem Aktionen am Arbeitsplatz eingeführt werden, die zur Vermeidung von Gewalt gegen Frauen und Belästigung von Frauen führen. Auf dem Weg hin zu einer sicheren und vertrauensvollen Arbeitsumgebung, wird es auch weiterhin Verbesserungsmöglichkeiten geben.

Deswegen müssen die Gewerkschaften konstant wachsam bleiben und die Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Belästigung von Frauen kontinuierlich verbessern.

Im Speziellen heißt das, regelmäßige Schulungen für insbesondere neue Beschäftigte zu organisieren, sowie auch ein spezielles Training für junge Frauen sicherzustellen.

Die Kontrolle und eine effizientere Meldung von Gewalt gegen Frauen und der Belästigung von Frauen ist eine Grundvoraussetzung für ein wirksames Schutzsystem und dessen angemessene und funktionierende Instandhaltung. Das kann nur durch beständige und konstruktive Kollektiv- und Tarifverhandlungen und Sozialdialog erreicht werden.

Gewalt, bei welcher der Täter ein Kunde ist, stellt eine besonders schwierige Herausforderung dar. Nur durch eine starke und gefestigte Beziehung könnendie Arbeitgeber ihr Interesse daran verdeutlichen, lieber eine sichere Arbeitsumgebung zu gewährleisten, als einen unbeständigen und problematischen Kunden zu behalten. Das Problem im Fall von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu ignorieren, ist jedoch keine Lösung. Mehr noch, das Ignorieren des Risikos von Gewalt und Belästigung ist ein nicht akzeptables Verhalten von seitens des Managements. Die bestehenden Rechtsvorschriften stützen diesen Standpunkt. Die Verantwortung der Arbeitgeber in Bezug auf Gleichstellung, Sicherheit, Gesundheitsschutz, sowie CSR (unternehmerische Sozial- und Gesellschaftsverantwortung), ist unmissverständlich.

Allerdings begegnen die Gewerkschaften oft einem mangelnden Eingeständnis von seitens vieler Arbeitgeber, dass Gewalt und vor allem geschlechtsspezifische Gewalt stattfindet und Schaden verursacht, vor allem dort, wo es eine niedrige Melderate, keine direkten Beweise oder keine Zeugen für den Missbrauch gibt.

---

4 - Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work-Trade Union Perspective and Action  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_546645.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf)

5 - [http://www.etf-2017congress.org/wp-content/themes/etfcongress/documents/329/Report-ETF-survey-VAW\\_en\\_original.pdf](http://www.etf-2017congress.org/wp-content/themes/etfcongress/documents/329/Report-ETF-survey-VAW_en_original.pdf)



Die einzige Antwort auf die beharrliche, im verborgenen stattfindende und nicht gemeldete Gewalt, ist die kontinuierliche Verpflichtung, neue und verbesserte Maßnahmen dagegen zu vereinbaren. Diese müssen die folgenden Tendenzen berücksichtigen; die Zunahme von Gewalt und Belästigung in der gegenwärtigen Krisenzeit und eine damit verbundene Isolation, oder neue technische Möglichkeiten des Mobbing und der Belästigung, wie das Cyber Mobbing. Die beste Ressource von neuen und konkreten Aktionen ist und bleibt zweifellos die alltägliche Erfahrung von Frauen, die im Verkehrssektor tätig sind.

Das gegenwärtige Trainingsmodul hat mehrere Ziele:

a) Es versucht Wissen zu vermitteln:

Über das Wesen von Gewalt und Belästigung, und deren mögliche Ursachen mit einem Schwerpunkt auf geschlechtsspezifischer Gewalt; und den unterschiedlichen Formen von Gewalt und Belästigung (A1.1 - A1.3)

Über Aktionen, die auf Gewalt und Belästigung reagieren und diese verhindern, einschließlich Maßnahmen - gesetzgebende und nicht-gesetzgebende und deren

Einfluss - und Reaktionen gegen Gewalt und Belästigung sowie Präventionsregeln. (A2.1 - A2.4)

Über den Ablauf von Verhandlungen von Regelungen und die Implementierung von Maßnahmen am Arbeitsplatz (A2.4, A3.4 und A3.5)

Über die unterschiedlichen InteressensvertreterInnen und wie man Verbündete im weiteren Kampf gegen Gewalt gegen und Belästigung von Frauen findet. (A3.2)

Über die Auswirkung von häuslicher Gewalt auf den Arbeitsplatz und den Zusammenhang zwischen häuslicher Gewalt und Belästigung und derer am Arbeitsplatz. (A2.3)

Über Aktionen auf allen Ebenen und an allen Stellen (in vertikalen und horizontalen Dimensionen), von Maßnahmen und gesetzlichen Regelungen gegen Gewalt gegen und Belästigung von Frauen. (A3.3)

b) Es vermittelt eine Reihe von Fähigkeiten:

Die Identifizierung von unterschiedlichen Typen von Gewalt am Arbeitsplatz

Die Verwendung von allen zur Verfügung stehenden Möglichkeiten, um auf Gewalt und Belästigung zu reagieren

Die Entwicklung und Förderung neuer Maßnahmen

Die Verknüpfung von globalen Regelungen mit örtlichen Aktivitäten

Der Aufbau von Kooperationen

Die Entwicklung einer proaktiven und präventiven Herangehensweise bezüglich der Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

c) Das Training fördert die persönliche Verpflichtung, sich dem Kampf gegen Gewalt und Belästigung durch die Einbeziehung von Kollektivverträgen und strategischen Arbeitsplatzaktionen (und deren Kontrolle) zu widmen.

Die Trainingsmaßnahmen sind in drei unterschiedliche Bereiche (Kapitel) gegliedert, wobei sich jeder einem Ziel widmet:

Den TeilnehmerInnen zu ermöglichen, Gewalt und Belästigung zu verstehen, zu identifizieren und sich ihr gegenüberzustellen

Den TeilnehmerInnen zu ermöglichen, von bestehenden Bestimmungen und Abläufen Gebrauch zu machen, um Gewalt und Belästigung zu verhindern, die Opfer zu schützen und auch entsprechend mit den Tätern umgehen zu können

Die Entwicklung, Ausführung und Implementierung von neuen Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung zu ermöglichen

Wie bereits erwähnt, sind die Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz im Verkehrssektor meist eng mit den spezifischen Arbeits- und Lebensbedingungen verknüpft. Um darauf zu reagieren, empfiehlt es sich, das Training gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz in vier Verkehrsgruppen zu gliedern, die mehr oder weniger ähnliche Arbeitsbedingungen vortreffen: an Bord eines Schiffes, an einem Verkehrsdrehpunkt, auf Langstrecken im Güterverkehr und im Personenverkehr.

Es sollte betont werden, dass dies ein praktischer Vorschlag ist, der je nach TeilnehmerInnengruppe neu entschieden werden muss. Außerdem gibt es Verkehrssektoren, die mehrere arbeitsbedingte Gruppierungen widerspiegeln. So schließt z.B. der Eisenbahnsektor sowohl Passagierverkehr wie auch Güterverkehr ein.

Es ist daher die Aufgabe der Organisation/ der betrieblichen Arbeitnehmervertreter, die entsprechenden Gruppen und die nötigen Trainingsunterlagen auszuwählen, die am Besten zu ihrer Situation passen würden.

Hier ist eine Auflistung der vier Gruppierungen:

- Seeschifffahrt, Binnenschifffahrt und Fischerei (Arbeit an Bord eines Schiffes)
- Straßengüterverkehr (Fernverkehr)
- Häfen und Logistik - es muss vermerkt werden, dass es auch ein Training für Verkehrsknotenpunkte geben könnte, einschließlich verschiedener Transportgruppen und anderer Sektoren (Verkehrsknotenpunkte)
- Eisenbahn, Öffentlicher Verkehr und die Zivilluffahrt (Passagiertransport)

Für jede dieser Gruppen werden gemäß dem Trainingsbedarf passende Beispiele gefunden. Diese basieren auf der Studie vom ETF von 2016/2017 über Gewalt im Verkehrssektor. Die Erkenntnisse und Ergebnisse dieser Studie werden für das Training empfohlen, sowie die Daten und Empfehlungen von den Gewerkschaften, resultierend aus dem ETUC (Europäischer Gewerkschaftsbund) Projekt „Sicher zu Hause, sicher am Arbeitsplatz“ und der aktuelleren ETF Umfrage zu Gewalt gegen weibliche Verkehrsangestellte aus dem Jahr 2017.

Im Folgenden werden Wege aufgezeigt wie die Aktivitäten adaptiert werden können:

- Durch vorbereitete Beispiele des/der Tutors/Tutorin
- Durch die Erfahrungen der TeilnehmerInnen
- Durch die Präsentation und Diskussion von gesetzlichen Regelungen, Prozeduren und Maßnahmen, die bereits in Kraft sind
- Durch den gelegten Fokus auf spezifischen Elementen des Trainings, die für jeden Verkehrssektor relevant sind.

Um die TutorInnen bei der Vorbereitung sämtlicher Ebenen und Stufen zu unterstützen, gibt es eine spezielle Bibliothek (siehe Anhang des Trainingskits), die Trainingsmaterialien beinhaltet, welche von Gewerkschaften aktiv benutzt werden; Fragebögen zum Thema Gewalt und Belästigung, Recherchen und Umfrageergebnisse, Fallstudien, und andere relevante Materialien. Anleitungen und Empfehlungen sind auch im TutorInnenbuch erhältlich, welches dem Trainingskit angehängt ist.

Der Aktionsplan, und insbesondere der Kommunikations- und Bekanntmachungsplan, die aus den letzten beiden Einheiten resultieren, sind als Vorbereitung für den Beginn einer Gewerkschaftskampagne vorgesehen. Weitere praktische Informationen und Schulungen für eine aktive Kampagne zur Behebung von Problemen in der Gleichstellung, einschließlich der Gewalt gegen Frauen und der Belästigung von Frauen, finden sich in den Kampagnenübungen im angefügten Trainingskit.

Modul 4 ist ein eigenständiges Trainingsmaterial, kann aber auch mit den Skills Workshops und allen anderen technischen Werkzeugen aus dem Schulungspaket kombiniert werden.

Sämtliche Materialien können sowohl von professionellen als auch von nicht-professionellen TutorInnen benutzt werden. Falls die TeilnehmerInnenanzahl gering ist, können die Gruppenübungen individuell durchgeführt werden, während die „Plenardiskussionen“ alle TeilnehmerInnen wieder zusammenführen.

Nach Abschluss des Trainings werden sowohl Beschäftigte in nichtleitenden Funktionen, Aktivist:innen, Vertrauensleute, örtliche Führungskräfte und viele andere, befähigt und motivierter sein, sich gegen Gewalt und Belästigung einzusetzen und für jeden Schritt gewappnet sein; vom Identifizieren, zum Melden und Reagieren, hin zur Prävention von Gewalt und Belästigung. Dies passiert nicht nur im Namen von Frauen im Verkehrssektor, sondern ist zum Vorteil aller involvierten Parteien und zum Wohle der Allgemeinheit, damit alle Betroffenen auf einen sicheren, fairen, effektiven und professionellen Verkehrssektor vertrauen können.

Viel Vergnügen mit dem Training!



## Aktivität A1.1

### Definition von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz



#### Vor dem Training:

Diese Aktivität umfasst Fragen, die im Vorfeld des Trainings vorbereitet werden sollten. Sie können Kopien von der Aktivität A1.1 vor der Sitzung an die TeilnehmerInnen verteilen und diese bitten, nach Informationen zu suchen und etwaige Antworten auf die Fragen vorzubereiten. Alternativ sollte der/die TutorIn sicherstellen, dass die TeilnehmerInnen die verfügbaren Definitionen haben - zur Einführung kann die Konvention von Istanbul dienen.

#### Während des Trainings:

Die TeilnehmerInnen kommen in einer Gruppe zusammen, um die Informationen zu Aufgabe 1 zu besprechen. Aufgabe 2 ist eine Gruppenarbeit deren Ergebnisse im Plenum besprochen werden sollten.

#### Zubehör und Materialien:

Papier, Stifte und Kopien von A1.1 und ein persönliches Lerntagebuch

Zeit für Aufgabe 1 30 Minuten

Zeit für Aufgabe 2 30 Minuten

Zeit für Aufgabe 3 30 Minuten

### Aufgabe 1

Zunächst sollten sich alle vorstellen, auch wenn man sich kennt! Erzählen Sie Ihren Kolleginnen etwas, dass diese vielleicht nicht von Ihnen wissen. Gewerkschaftsarbeit basiert schließlich auf zwischenmenschlicher Kommunikation!

### Aufgabe 2

Teilen Sie sich in Gruppen von 3-4 Personen auf und versuchen Sie, diese einfachen Fragen zu beantworten:

- 1) Was bedeutet Gewalt und Belästigung?
- 2) Wann sprechen wir von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz?
- 3) Kann Arbeit an sich eine Form von Gewalt und Belästigung sein?
- 4) Gibt es etwas in Ihrem Arbeitsumfeld, das als Gewalt oder Belästigung interpretiert werden könnte? Bitte geben Sie Details.

### Aufgabe 3

Besprechen Sie gemeinsam als Gruppe, was Gewalt und Belästigung ausmacht - was macht eine Handlung anzüglich oder angreifend? Gibt es eine gemeinsame Vorstellung davon? Beziehen Sie sich am Ende auf die offizielle Definition der Istanbul Konvention. Wenn nötig, klären Sie einige Begriffe. Erläutern Sie, wie es für den Arbeitsplatz gilt.

### Am Ende dieser Aktivität sollten Sie:

- Eine Vorstellung davon haben, was Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz ausmacht
- Die Fähigkeit haben, diese zu definieren

### Was folgt?

Notieren Sie wichtige und nützliche Begriffe als Stütze in Ihr Lerntagebuch.





## Beispiel A1.1

Um ein besseres Verständnis davon zu bekommen, wie Gewalt und Belästigung sich äußern, wird den Gruppen geraten, Notizen zu machen. Während der gemeinsamen Plenardiskussion sollten die wichtigsten Merkmale, die Gewalt und Belästigung ausmachen, auf dem Flipchart ersichtlich sein. Auch die offiziellen Definitionen können auf diesem angeschrieben werden.

Es kann durchaus sinnvoll sein, sich die Fragen in einer Tabelle zu notieren. Im Folgenden finden Sie ein Tabellenformular, das Ihnen behilflich sein kann, um Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu definieren. Es orientiert sich an den Fragen von Aufgabe 2. Dies kann die Beurteilung / Selbstbeurteilung während der Trainingseinheit oder im Anschluss unterstützen.

**Zur Erinnerung!!** Der Inhalt dieser Tabelle ist nur als Orientierung gedacht. Ihre Fragen können davon abweichen.

### A1.1 Tabellenformular zur Definition von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

Fragen über das Wesen von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	Antworten
1. Was bedeutet Gewalt und Belästigung?	
2. Wann beginnen wir von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu sprechen?	



## Aktivität A1.2

# Ursachen von Gewalt und Belästigung



### Vor dem Training:

*Diese Aktivität erfordert konkrete Beispiele. Um die Teilnehmerinnen zu unterstützen, können Sie vor der Sitzung Kopien von Aktivität A1.2 austeilen und die Teilnehmerinnen bitten, Beispiele vorzubereiten und sich darauf einzustellen, diese zu kommentieren. Sie müssten eine ungefähre Zeit pro Beispiel festlegen, je nach Anzahl der Teilnehmerinnen.*

### Während des Trainings:

*Organisieren Sie die Teilnehmerinnen in eine Gruppe, damit diese ihre Ideen gemeinsam diskutieren. Stellen Sie sicher, dass jede/r in die Diskussion involviert ist. Stellen Sie auch sicher, dass jede/r ein Beispiel nennt und ermutigen Sie alle Teilnehmerinnen sich einzubringen.*

### Zubehör und Materialien:

*Papier, Stifte und Kopien von A1.2, Flipchart, 2 farbliche Marker, persönliches Lerntagebuch*

*Zeit für Aufgabe 1 75 Minuten*

*Zeit für Aufgabe 2 15 Minuten*

## Aufgabe 1

Geben Sie Beispiele von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, diskutieren und kommentieren Sie diese gemeinsam. Beachten Sie folgende Fragen für jedes Beispiel:

Was könnten die Ursachen für diese Handlung von Gewalt und Belästigung sein?

- Emotionen? Temperament? Ideen?
- Überlegenheitsgefühle gegenüber jemandem, der anders ist?
- Welche Differenzierung könnte entscheidend sein?
- Was wissen Sie über geschlechtsspezifische Gewalt? Ist das der Grund in Ihrem Beispiel?
- Beeinflusst es eine Frau?

## Aufgabe 2

Fassen Sie die Antworten und Ergebnisse aus Aufgabe 1 zusammen. Halten Sie fest, welche Form von Gewalt und Belästigung Ihnen am Arbeitsplatz begegnet. Notieren Sie dies in Ihrem Lerntagebuch.

Am Ende dieser Aktivität sollten Sie:

- Ein besseres Verständnis zu den Ursachen von Gewalt und Belästigung haben
- Ein besseres Verständnis zu geschlechtsspezifischer Gewalt besitzen
- Die Fähigkeit haben, eine bessere Lösung für bestimmte Situationen zu finden

## Am Ende dieser Aktivität sollten Sie:

- Ein besseres Verständnis zu den Ursachen von Gewalt und Belästigung haben
- Ein besseres Verständnis zu geschlechtsspezifischer Gewalt besitzen
- Die Fähigkeit haben, einen besseren Umgang mit der Situation zu erkennen

## Was folgt?

Halten Sie Notizen zum Thema Gewalt für A2.3 fest.



## Beispiel A1.2

Um ein klareres Bild von der geschlechterabhängigen Dimension von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu bekommen, malen Sie einen Kreis auf das Flipchart und teilen Sie diesen in die Anzahl der zuvor gehörten Geschichten ein. Nutzen Sie die zwei Farbstifte, um zu markieren, ob das Opfer ein Mann oder eine Frau war, unabhängig vom Grund für die Gewalt oder Belästigung. Am Ende, betrachten Sie das Ergebnis - welche Farbe dominiert? Gibt es eine verborgene (nicht-sexuelle) geschlechtsspezifische Gewalt?

**Zur Erinnerung!!** Der Inhalt des Diagramms dient nur als Beispiel. Außerdem kann es auch sein, dass mehr Frauen dort arbeiten, dann sind diese eventuell auch im Chart überrepräsentiert.



## Aktivität A1.3

# Unterschiedliche Formen von Gewalt und Belästigung



### Vor dem Training:

Diese Aktivität enthält Fragen, die im Vorfeld für Aufgabe 1 vorbereitet werden müssten. Sie können vor der Sitzung Kopien von Aktivität A1.3 an die TeilnehmerInnen verteilen und diese bitten, eines aus den vier häufigsten Beispielen für Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz auszuwählen und sich darauf vorzubereiten, es in der Rolle des Täters nachzustellen. Die Auswahl der Fälle und Profile sollte koordiniert werden. Jede/r TeilnehmerIn sollte die gleiche Zeit erhalten. Bei dieser Aufgabe ist besondere Vorsicht geboten, da Aufgabe 1 durchaus ehemalige Opfer von Gewalt aufwühlen kann! Warnen Sie die TeilnehmerInnen / BeobachterInnen vor und bereiten Sie Ihre Reaktion vor (mehr dazu im Trainingskit).

### Während des Trainings:

Organisieren Sie die TeilnehmerInnen zu einer Gruppe, um sich die vorgestellten Beispiele in Aufgabe 1 anzusehen und im Anschluss zu besprechen. Für Aufgabe 2, teilen Sie alle in kleinere Gruppen.

### Zubehör und Materialien:

Vier Stühle als „sichtbare“ Bühne, Papier und Stifte, Kopien von A1.3, persönliches Lerntagebuch

Zeit für Aufgabe 1 20 Minuten

Zeit für Aufgabe 2 40 Minuten

Zeit für Aufgabe 3 30 Minuten

## Aufgabe 1

Rollenspiel und Fishbowl-Beobachtung (Innenkreis-Außenkreis-Methode): Vier TeilnehmerInnen präsentieren ein Beispiel zu gewalttätigem und belästigendem Verhalten, wobei sie sich so plakativ wie möglich verhalten. Die restlichen TeilnehmerInnen schauen zu und beantworten die folgende Frage: Würden Sie dieses Verhalten als Gewalt oder Belästigung identifizieren?

Geht es um:

- Beleidigung
- Mobbing
- Sexuelle Belästigung
- Körperliche Gewalt
- Frauenfeindlichkeit
- Feindseligkeit und Aggression

## Aufgabe 2

Benennen Sie eine Form von Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz und schätzen Sie deren Auswirkungen ein. Diskutieren Sie das während Sie eine Checkliste zu den Auswirkungen auf den/die Einzelne/n, die Arbeit, das Arbeitsumfeld, den Arbeitsgeber und das Unternehmen erstellen.

## Aufgabe 3

Fassen Sie Ihre Antworten und Ergebnisse aus Aufgabe 1 und 2 zusammen und notieren Sie diese in Ihrem Lerntagebuch.

## Am Ende dieser Aktivität sollten Sie:

- Die Fähigkeit besitzen, unterschiedliche Typen von Gewalt und Belästigung zu erkennen
- Ein besseres Verständnis davon haben, welche Auswirkungen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz haben können

## Was folgt?

Analysieren Sie die Gewalt und Belästigung an Ihrem Arbeitsplatz - welche Art von Gewalt und Belästigung begegnet Ihnen? Welche Maßnahmen können angebracht werden, um diese zu stoppen? Behalten Sie Ihre Erkenntnisse für A2.3 und A3.1.



## Beispiel A1.3

Erstellen Sie eine Checkliste, um Ihre Antworten und Erkenntnisse aus Aufgabe 2 besser zu strukturieren. Sie können diese auch ausdrucken und an die Gruppen verteilen. In Aufgabe 3 können Sie die Antworten mit den Beispielerkenntnissen vergleichen. Erkenntnisse können auf das Flipchart geschrieben werden.

**Zur Erinnerung!!** Der Inhalt dieser Checkliste ist nur als Orientierung gedacht. Ihre Erkenntnisse können abweichen.

### A1.3 Checkliste zu praktischen Schritten, um die Auswirkungen von Gewalt und Belästigung einzuschätzen

Fragen	Erkenntnisse
1. Was sind die Auswirkungen von Gewalt und Belästigung auf den/die Einzelne/n?	1. Psychologisches Leid: Gefühl von Erniedrigung, Ärger, Frustration und Hilflosigkeit, Mangel an Selbstbewusstsein Gesundheitliche Probleme: Stress, Schlaflosigkeit, hoher Blutdruck usw. Soziale Probleme: Tendenz zu introvertiertem Verhalten - das Opfer fühlt sich allein und verlassen
2. Auswirkungen auf die Arbeit	2. Schlechtere Arbeitsleistung, Konzentrationsprobleme
3. Auswirkungen auf die Arbeitsumgebung	3. Isolation und schlechte Kommunikation mit KollegInnen, schlechte Teamarbeit Motivationsprobleme Arbeitsausfall
4. Auswirkungen auf den/die Arbeitgebern / das Unternehmen	4. Die gleichen Punkte wie zuvor, aber im Besonderen: Motivationsabfall und ein Abfall in der Arbeitsleistung, eine geschwächte Teammoral, Arbeitsausfall, erheblichere finanzielle und zeitliche Einbußen durch das Aufkommen von Gewalt und Belästigung, verglichen mit den Kosten und dem Zeitaufwand für Präventivmaßnahmen.





## Aktivität A2.1

# Gewerkschaften gegen Gewalt und Belästigung



### Vor dem Training:

Diese Aktivität umfasst erneut Fragen, die im Vorfeld der Schulung vorbereitet werden müssen. Sie können Kopien der Aktivität A2.1 vor der Sitzung an die TeilnehmerInnen verteilen und diese bitten, Informationen zu sammeln und daraufhin Antworten vorzubereiten. Als Alternative können Sie auch eine/n GewerkschaftsvertreterIn zu Ihrer Trainingseinheit einladen, um die aufgeworfenen Themen zu besprechen. Denken Sie daran, ihm/ihr vorab eine Kopie dieser Aktivität zu geben, damit er/sie sich vorbereiten kann.

### Während des Trainings:

Organisieren Sie die TeilnehmerInnen in einer Gruppe, damit sie ihre Ergebnisse von Aufgabe 1 besprechen können. Wenn ein/e GewerkschaftsvertreterIn teilnimmt, sollte er/sie an der gesamten Sitzung teilnehmen. Teilen Sie die TeilnehmerInnen daraufhin für Aufgabe 2 in Gruppen. Unter Berücksichtigung der Teilnehmerzahl, geben Sie eine ungefähre Zeitspanne für die Aufgabe an, und gewährleisten Sie, dass alle ihre Erfahrungen teilen können.

### Zubehör und Materialien:

Papier, Stifte, Kopien von Aktivität A2.1 und ein Informationsblatt von dem/der GewerkschaftsvertreterIn, Flipchart und Marker

## Aufgabe 1

Informieren Sie sich gut über die InteressensvertreterInnen und deren Pflichten:

Die Gewerkschaft: vertritt Mitglieder bei Beschwerden und Disziplinarverfahren, verhandelt Kollektiv- bzw. Tarifverträge und gesetzliche Regelungen, informiert zu Pflichten am Arbeitsplatz - Gleichstellung und Schutz der Würde bei der Arbeit, Sicherheit, Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, zur Rolle von GewerkschaftsvertreterInnen für Frauenrechte, Gleichstellungsbeauftragten und zu Gewerkschaftsausschüsse für Frauen.

Der Arbeitgeber: Umsetzung von Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz, CSR (unternehmerische Sozial- und Gesellschaftsverantwortung), Kollektivverträge

Die EU und andere individuelle Länder/ Mitgliedsstaaten: Gesetzgebung zu Gewalt und Belästigung, Umsetzung - Institutionen und Einrichtungen, Kontrolle und gesetzliche Sanktionen - Strafverfolgung von Tätern

## Aufgabe 2

Erfahrungsaustausch – die besten Geschichten erfolgreicher Folgemaßnahmen in Fällen von Gewalt und Belästigung; Jedes Gruppenmitglied teilt ihre/seine Erfahrungen und dann wählt die Gruppe eine Geschichte, die im Plenum präsentiert wird

Versuchen Sie folgende Fragen zu beantworten: Was war der Schlüssel zum Erfolg? Welche Barrieren mussten überwunden werden? Was würde sonst noch helfen?

## Am Ende dieser Aktivität sollten Sie:

- Über beschützende Maßnahmen Bescheid wissen
- Das Bewusstsein über die richtigen Präventivmaßnahmen am Arbeitsplatz besitzen
- Beispielfälle kennen
- Zusammengefasste Erfolgsgeschichten als Best-Case-Beispiele zur Hand haben
- Schlüsselfaktoren kennen, die zum Schutz dienen

## Was folgt?

Behalte Notizen in deinem Tagebuch; rette sie für A3.2 und A3.3

Zeit für Aufgabe 1 40 Minuten

Zeit für Aufgabe 2 50 Minuten



## Beispiel A2.1

Um die Antworten und Ergebnisse aus Aufgabe 1 besser zu strukturieren, wird vorgeschlagen, diese in einer Vergleichstabelle zu sammeln, um die Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz besser bewerten zu können, und außerdem können dadurch die Schlüsselfaktoren und Vorschläge zur Verbesserung von Schutzmaßnahmen herausgearbeitet werden.

Anschließend finden Sie ein Beispiel für eine Vergleichstabelle. Diese erlaubt Ihnen zu erkennen, welche Maßnahme effektiv ist und warum. Das könnte Ihnen helfen, vorhandene Maßnahmen zu verbessern und die Ressourcen am Arbeitsplatz besser zu nutzen.

Beachten Sie! Der Inhalt der Vergleichstabelle gilt nur als Orientierung. Ihre Kriterien und Ergebnisse können abweichen, abhängig vom Ihrem Arbeitsumfeld.

**Zur Erinnerung!!** Der Inhalt der Vergleichstabelle gilt nur als Orientierung. Ihre Kriterien und Ergebnisse können abweichen, abhängig vom Ihrem Arbeitsumfeld.

Um Ihnen zu helfen, aus einer Reihe von Geschichten zu wählen, können Sie jedem/jeder TeilnehmerIn ein kleines Objekt (ein Stift, eine Büroklammer) mitgeben, welches er/sie der Person überreicht, deren Geschichte am besten ist. Die TeilnehmerInnen können dadurch selbst entscheiden, welche dieser Geschichten sie am meisten anspricht. Die Person, die für Ihr Beispiel die meisten Objekten (Stifte, Büroklammern) erhält, kann dieses dann stellvertretend für die Gruppe vorstellen.

## A2.1 Vergleichstabelle zu Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz

Vorschläge zur Verbesserung des Schutzes	Schlüsselfaktoren für den Erfolg	Auswirkungen auf die Gewalt (von 0 - bis 5)	Garantiert durch ...	Schutzmaßnahme



## Aktivität A2.2

# Antworten auf Gewalt und Belästigung



### *Vor dem Training:*

*Die Vorbereitung für diese Aktivität: Bereiten Sie sich darauf vor, das zuvor ausgewählte Beispiel detailliert und vollständig im Plenum / für alle TeilnehmerInnen zu präsentieren. Reflektieren Sie zu Ihren vorherigen Notizen, bezogen auf Aktivität A2.1.*

### *Während des Trainings:*

*Teilen Sie die TeilnehmerInnen in kleinere Gruppen, um Aufgabe 1 zu besprechen. Aufgabe 2 findet erneut als Plenardiskussion statt.*

### *Zubehör und Materialien:*

*Papier, Stifte und Kopien von Aktivität A2.2 und Tabelle 2.2*

*Zeit für Aufgabe 1 30 Minuten*

*Zeit für Aufgabe 2 30 Minuten*

*Zeit für Aufgabe 3 30 Minuten*

## Aufgabe 1

Präsentieren Sie die Beispiele aus A2.1. im Plenum.

Machen Sie eine Tabelle mit den folgenden Überschriften:

Vertikal: Liste mit Schlüsselfaktoren der InteressensvertreterInnen  
Horizontal: sehr wichtig, wichtig, nicht sehr wichtig/austauschbar

## Aufgabe 2

Analysieren Sie, was zum Erfolg führte.

## Aufgabe 3

Benennen Sie die Schlüsselfaktoren und schätzen Sie deren Bedeutung ein. Fassen Sie Ihre Ergebnisse von Aufgabe 2 zusammen und notieren Sie diese in Ihrem Lerntagebuch.

## Am Ende dieser Aktivität sollten Sie folgendes gelernt haben:

- Identifizierung der Schlüsselfaktoren beim Auftreten von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz
- Einschätzung ihrer relativen Bedeutung und Gegenmaßnahmen
- Ein besseres Verständnis zur Bedeutung von gemeinsamen Anstrengungen

## Was folgt?

Behalten Sie Ihre Diskussionspunkte und Erkenntnisse für später auf. Diese werden für Aktivitäten A3.2 und A3.4 nützlich sein.



## Beispiel A2.2

Um Aufgaben 2 und 3 leichter auszuführen, wird vorgeschlagen, Ihre Informationen in einer Tabelle zu sammeln.

**Vertikal:** Liste mit Schlüsselfaktoren der InteressensvertreterInnen

**Horizontal:** Sehr wichtig, wichtig, nicht sehr wichtig/austauschbar

**Zur Erinnerung!!** Der Inhalt der Tabelle dient nur als Orientierung, Ihre Erkenntnisse können variieren, abhängig von Ihrer Arbeitssituation und Ihrer Gewerkschaft. In jedem Fall, ist es ratsam, Ideen in die letzte Spalte rechts zu notieren.

Interessensvertreter	Sehr wichtig	Wichtig	Nicht sehr wichtig/austauschbar	Verbesserungsideen
1. Der Staat			Gute Gesetzgebung, aber schlecht implementiert	Besserer Kontakt zwischen Arbeitsplatz und Polizei, guter Kollektivvertrag
2. Die örtliche Gemeinde und die Regionalverwaltung		Einigung über Gewalt am Arbeitsplatz		Praktische Schritte, Gemeinsame Kampagnen, Investitionen in Training, usw.
3. Der Arbeitgeber	Persönlich involviert; gute Organisation	Bestimmungen im Kollektivvertrag, Maßnahmen im Falle einer Verletzung		Entwicklung - neue Vorschriften, bessere Implementierung, volle Unterstützung für die Opfer
4. Die Gewerkschaften, Vertreterinnen und Führungspersonal in der Gewerkschaft	Persönliches Engagement; gute Organisation	Datensammlung, Verhandlung zu Regelungen, VertreterIn für Frauenrechte, Gewerkschaften für Gleichberechtigung		Bewusstseinschaffende Faktenliste, Checklisten zu Abläufen, Trainings
5. Die Gewerkschaftsmitglieder	Bewusstsein und Nulltoleranz Grenze	Meldung und Datensammlung		Qualitäts training, Solidarität

A2.2 Tabelle zu Schlüsselfaktoren und deren Bedeutung für eine erfolgreiche Reaktion beim Auftreten von Gewalt



## Aktivität A2.3

# Häusliche Gewalt und Arbeit



### Vor dem Training:

Diese Aktivität bedarf keiner Vorbereitung. Kommen Sie auf Ihre Notizen von den vorherigen Aktivitäten zurück, besonders über Punkt 2.

### Während des Trainings:

Aufgabe 1 ist als Plenardiskussion angelegt. Für Aufgabe 2 sollten die TeilnehmerInnen in kleine Gruppen aufgeteilt werden.

### Zubehör und Materialien:

Papier, Stifte, und Kopien von Aktivität A2.3 und von der Vergleichstabelle, Post-its

Zeit für Aufgabe 1 45 Minuten

Zeit für Aufgabe 2 25 Minuten

Zeit für Aufgabe 3 20 Minuten

## Aufgabe 1

Diskutieren Sie und finden Sie Antworten auf folgende Fragen:

- 1) Kann häusliche Gewalt die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit eines/einer Angestellten beeinträchtigen? Geben Sie Beispiele!
- 2) Hat das Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt? Geben Sie Beispiele!
- 3) Hat der Arbeitgeber aufgrund von häuslicher Gewalt mit Verlusten zu rechnen? Geben Sie Beispiele!
- 4) Sollten die Gewerkschaften einbezogen werden, wenn es um häusliche Gewalt geht? Sagen Sie warum!

## Aufgabe 2

Fassen Sie Ihre Hauptergebnisse in Kleingruppen zusammen und schreiben Sie diese nieder.

Schreiben Sie 3-5 Vorschläge von möglichen Aktionen auf Post-its, die eingeleitet werden sollten, um die Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf den Arbeitsplatz zu adressieren. Notieren Sie, wer diese ausführen sollte.

## Aufgabe 3

Fassen Sie in Kleingruppen die wichtigsten Schlussfolgerungen zusammenfassen und schreiben Sie diese auf.

Erstellen Sie mit den Post-its eine "Wand mit Vorschlägen". Analysieren Sie und kommentieren Sie die Vorschläge. Sind sich diese ähnlich? Könnte man diese zu 2-3 Hauptvorschlägen zusammenfassen?

## Am Ende dieser Aktivität sollten Sie:

- in Bewusstsein über die Zusammenhänge zwischen häuslicher Gewalt und Arbeit haben
- Ein Bewusstsein von den negativen Auswirkungen für den Arbeitgeber haben, wie zum Beispiel Verspätungen, Krankenschreibungen, Bedrohungen am Arbeitsplatz usw.
- Ein Bewusstsein dafür bekommen, wie wichtig der Arbeitsplatz als sicherer, privater und sozialer Anker für die Opfer ist und für die finanzielle Unabhängigkeit
- Ein Bewusstsein dafür haben, welche Rolle und Platz Gewerkschaften haben bei der Identifizierung, Unterstützung und Weiterleitung von Opfern zu spezialisierten Stellen und welche Rolle sie in deren Repräsentation spielen, wenn zum Beispiel, ein Mitglied aufgrund seines Arbeitsnachlasses bestraft wird, oder wegen einer Abwesenheit aufgrund von häuslicher Gewalt
- Eine Bereitschaft haben, häusliche Gewalt in die Agenda von Kollektivverträgen einzubeziehen als ein Problem der Gleichstellung, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

## Was folgt?

Notieren Sie Ihre Ergebnisse in Ihr Lerntagebuch. Heben Sie diese für A3.3, und A3.4 auf.





## Beispiel A2.3

Um Ihre Ergebnisse von Aufgabe 1 besser zu strukturieren, fassen Sie diese erneut in einer Vergleichstabelle zusammen.

Im Anschluss finden Sie eine solche Vergleichstabelle, die sich auf die ausgewählten Fragen von Aufgabe 1 bezieht.

**Zur Erinnerung!!** Dieser Inhalt gilt nur als ein Beispiel. Ihre Erkenntnisse können abweichen.

## A2.3 Vergleichstabelle zu den Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Arbeit

Betroffene Person/ Gruppe	Auswirkungen auf:	Negative Auswirkungen
Das Opfer	Gesundheit Selbstbewusstsein	Physisches Leid, eingeschränkte Mobilität, schlechter physischer Zustand, Gesunkene Moral, Unsicherheit, Angst
Der Arbeitsplatz	Arbeitsleistung Sicherheit	Schlechter Gesundheitszustand, schlechte Konzentrationsfähigkeit, Mögliche aggressive Einschreiten von seitens des Partners, mögliche Disziplinarmaßnahmen von seitens des Arbeitgebers bei versteckter Gewalt
Der Arbeitgeber	Produktivität Sicherheit	Verspätungen, Krankschreibungen, ein Disziplinarverfahren könnte der erste Hinweis sein, dass Verspätungen, oder Ausfälle auf eine häusliche Gewalt zurückzuführen sind, Gefahr eines Angriffs auf der Arbeit oder in der Umgebung (Ausgang, Parkhaus usw.)



## Aktivität A2.4

# Maßnahmen am Arbeitsplatz gegen Gewalt und Belästigung



### Vor dem Training:

Sammeln Sie die Kollektivverträge oder gesetzlichen Bestimmungen gegen Gewalt und Belästigung und drucken Sie diese aus, sowie alle anderen internen Regeln und Gesetze in Kraft, die Ihren Arbeitsplatz betreffen. Wenden Sie sich an Freiwillige.

### Während des Trainings:

Die gesamte Aktivität verläuft in einer Plenarsitzung. Aufgabe 4 ist einzeln zu lösen.

### Zubehör und Materialien:

Papier, Stifte, Kopien von Bestimmungen gegen Gewalt, Kopien von Tabelle A2.4 und Kopien von Aktivität A2.4

Zeit für Aufgabe 1 30 Minuten

Zeit für Aufgabe 2 30 Minuten

Zeit für Aufgabe 3 20 Minuten

Zeit für Aufgabe 4 10 Minuten

## Aufgabe 1

Stellen Sie die Kollektivverträge und die gesetzlichen Regelungen vor, sowie die internen Regeln. Stellen Sie sicher, dass diese verstanden werden. Lassen Sie jede/n Teilnehmerin den folgenden Satz beenden: „Im Fall von Gewalt und Belästigung, sollte ich/kann ich...“.

## Aufgabe 2

Versuchen Sie die Bestimmungen in folgende Gruppen zu teilen:

- 1) Präventivmaßnahmen
- 2) Maßnahmen zum Schutz des Opfers und dessen Unterstützung
- 3) Maßnahmen zur Implementierung und Ausführung von Aktionen gegen den Täter  
Glauben Sie, dass die Maßnahmen gegen den Täter auch eine präventive Funktion haben? Bestimmen Sie ein Gleichgewicht zwischen drei unterschiedlichen Maßnahmen - sind alle gleich gewichtet? Fehlt etwas?

## Aufgabe 3

Sammeln Sie Vorschläge für mögliche Maßnahmen. Was ist spezifisch für Ihren Arbeitsplatz? Was ist spezifisch für weiblicher Verkehrsbeschäftigte an Ihrem Arbeitsplatz? Wie könnte man den Schutz stärken?

## Aufgabe 4

Fassen Sie die Erkenntnisse von Aufgabe 3 in Ihrem Lerntagebuch zusammen.

## Am Ende dieser Aktivität sollten Sie:

- Ein besseres Wissen von vorhandenen Bestimmungen und Abläufen besitzen
- Ein besseres Verstehen von Gesetzen als Reaktions- und Präventionsmöglichkeiten gegen Gewalt und Belästigung haben
- Neue Vorschläge für künftige Aktionen am Arbeitsplatz besitzen

## Was folgt?

Heben Sie Ihre Erkenntnisse für A3.4 auf.



## Beispiel A2.4

Um Ihnen zu helfen, die tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen zu Gewalt und Belästigung in unterschiedliche Maßnahmen gruppieren zu können, erstellen Sie erneut eine Vergleichstabelle, wie nachstehend empfohlen. Die/der TutorIn kann diese während der Sitzung auf dem Flipchart vorbereiten und diese während der Plenardiskussion ausfüllen. Bestimmte Maßnahmen können sich auf mehr als einen Bereich auswirken - in einem solchen Fall, können Sie diese mehrfach in der jeweiligen Kolumne notieren. Nummerieren Sie die Maßnahmen, um ein vorhandenes oder mangelndes Gleichgewicht zu erfassen.

**Zur Erinnerung!!** Dieser Inhalt der Vergleichstabelle dient nur als Orientierung. Ihre Erkenntnisse können abweichen.

## A2.4. Vergleichstabelle von geltenden Maßnahmen gegen Gewalt

Prävention	Schutz	Verfolgung (Implementierung)
1. Null-Toleranz Gesetz gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	1. Handlungsablauf im Falle von Gewalt und Belästigung	1. Interne Regeln für die Untersuchung
2. Verbot von Diskriminierungspraktiken usw.	2. Vertrauensperson/ Hotline oder ähnliches	2. Disziplinarverfahren, Liste von Bestrafungen usw.



### Aktivität A3.1

# Wie können Ihrer Vorschläge gegen Gewalt und Belästigung gefördert werden



#### Vor dem Training:

*Es gibt keine Vorbereitung für diese Aktivität. Bringen Sie Ihre Notizen aus dem Lerntagebuch mit, diese könnten für die Aufgaben A3.1, A3.4 und A3.5 behilflich sein.*

#### Während des Trainings:

*Für Aufgabe 1 teilen Sie die TeilnehmerInnen in Gruppen auf. Aufgabe 2 ist als Plenardiskussion gedacht, und Aufgabe 3 ist individuell zu lösen.*

#### Zubehör und Materialien:

*Papier, Stifte, Kopien von Aktivität A3.1, und vom Formular für Reflektionen 3.1*

*Zeit für Aufgabe 1 30 Minuten*

*Zeit für Aufgabe 2 45 Minuten*

*Zeit für Aufgabe 3 15 Minuten*

## Aufgabe 1

Beschreiben Sie den Prozess Schritt für Schritt während Sie folgende Fragen beantworten:

- 1) Wie können Sie die Bedeutung des Problems aufzeigen?
- 2) Wie werden Sie Beweise sammeln?
- 3) Beeinflusst Gewalt und Belästigung die Sicherheit Ihres Arbeitsplatzes? Wie?
- 4) Ist das für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz relevant? Wie?
- 5) Hat die Gewalt und Belästigung eine Auswirkung auf die Gleichstellung? Wie? Hat es geschlechtsspezifische Auswirkungen? Welche?
- 6) Gibt es industrielle Folgen für den Verkehrssektor? Was wird gebraucht? Betrifft es den / die Arbeitgeber und die Beschäftigung? Wie?
- 7) Ist die Gesellschaft offen für diese Probleme? Sind Gewerkschaften am Arbeitsplatz? Wie sieht es mit MitarbeiterInnen aus, die keine Mitglieder sind? Ist das ein Organisationsproblem von seitens der Gewerkschaft?
- 8) Welche sind Ihre starken Punkte?
- 9) Welche sind die möglichen Barrieren?
- 10) Wie können Sie diese überwinden?

Nutzen Sie Ihre vorherigen Erfahrungen in Kampagnenarbeit und Verhandlungen.

## Aufgabe 2

Stellen Sie Ihre Pläne vor und diskutieren Sie diese. Teilen Sie Ihre Erfahrungen mit den anderen TeilnehmerInnen. Geben Sie Beispiele für erfolgreiche Kampagnen.

## Aufgabe 3

Machen Sie sich Notizen in Ihrem Lerntagebuch. Füllen Sie ein Reflektionsformular 3.1. aus und fügen Sie es hinzu, wenn Sie möchten.

## Am Ende dieser Aktivität sollten Sie:

- Die Kenntnisse und die Fähigkeiten besitzen, Kollektivverträge und Bestimmungen zu verbessern (siehe Modul 2)
- Die Bereitschaft haben, Kampagnen zu initiieren

## Was folgt?

Behalten Sie Ihre Notizen/Reflektionen für Aktivität A3.2 auf.



## Beispiel A3.1

Um Aufgabe 1 besser zu bewältigen, sammeln Sie Ihre Antworten und Gedanken in einem extra Formular für Reflektionen, und fügen Sie dieses Ihrem Lerntagebuch bei.

Anschließend sehen Sie ein Beispiel für eine solche Tabelle für Reflektionen.

### A3.1 Reflektionen über die Förderung von gewünschten Aktionen

Frage	Antworten und Ideen
1. Wie können Sie die Bedeutung des Problem aufzeigen?	
2. Wie werden Sie Beweise sammeln?	
USW.	





## Aktivität A3.2

# Verbündete finden



### *Vor dem Training:*

*Für diese Aktivität gibt es keine Vorbereitung. Um diese ausführen zu können, muss Aktivität A3.1 beendet sein.*

### *Während des Trainings:*

*Teilen Sie die TeilnehmerInnen in kleine Gruppen für Aufgabe 1. Aufgabe 2 wird im Plenum gelöst.*

### *Zubehör und Materialien:*

*Papier, Stifte und Kopien von Aktivität A3.2, Notizen von Aktivität A3.1*

*Zeit für Aufgabe 1 45 Minuten*

*Zeit für Aufgabe 2 30 Minuten*

*Zeit für Aufgabe 3 15 Minuten*

## Aufgabe 1

Diskutieren Sie in kleinen Gruppen wer und wie Ihr Vorschlag unterstützt werden kann. Beantworten Sie folgende Fragen:

- 1) Was brauchen Sie, um erfolgreich zu sein? Von wem hängt das ab?
- 2) An wen ist Ihr Vorschlag gerichtet?
- 3) Wer wird davon profitieren? Wie viele Leute genau? Wie viele Frauen? Wie viele Verkehrsbeschäftigte? Wie viele Passagiere? Wie viele Unternehmen oder Dienstleistungen?
- 4) Wie können Sie diese erreichen? Haben diese VertreterInnen?
- 5) Wie können diese Sie unterstützen? Seien Sie detailliert!
- 6) Wen könnten Sie sonst kontaktieren? Wonach könnten Sie fragen?

## Aufgabe 2

Teilen Sie Ihre Ergebnisse mit den anderen Gruppen und diskutieren Sie, wie Sie Unterstützung für Ihre Kampagne bekommen könnten. Geben Sie Beispiele von anderen Kampagnen.

## Aufgabe 3

Machen Sie Notizen und fügen Sie diese in einer Reflektionstabelle 3.2 Ihrem Lerntagebuch bei.

## Am Ende dieser Aktivität sollten Sie:

- Die Fähigkeit besitzen, mögliche Verbündete zu identifizieren und zu kontaktieren
- Die Fähigkeit haben, gemeinsamen Ursache als Grundlage für gemeinsame Aktionen zu benennen
- Die Fähigkeit haben, neue Möglichkeiten für Kollaborationen aufzubauen

## Was folgt?

Heben Sie Ihre Erkenntnisse für A3.4 und A3.5 auf.











## Beispiel A3.2

Um Ihre Erkenntnisse aus Aufgabe 1 besser zu strukturieren, wird empfohlen, die Informationen in einer Reflektionstabelle 3.2 zu sammeln. Dieses ist ähnlich wie die Reflektionsliste 3.1 angelegt. Sie können beide Ihrem Lerntagebuch beifügen.

**Zur Erinnerung!!** Der Inhalt dieser Tabelle (die Fragen) dient nur als Orientierung. Ihre Erkenntnisse können abweichen.

Um Ihre Chancen zu erhöhen, Verbündete zu finden, können Sie folgendes Rollenspiel in Aufgabe 2 ausprobieren. Teilen Sie sich in Paare und stellen Sie folgende Situation dar.

-  Treffen mit der Gewerkschaft
-  Treffen mit Angestellten, die keine Gewerkschaftsmitglieder sind
-  Treffen mit Ihrem Arbeitgeber
-  Treffen mit dem/der AbteilungsleiterIn für Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
-  Treffen mit einer NGO/ Wohltätigkeitsorganisation oder Kampagnengruppe
-  Treffen mit einer Selbsthilfegruppe gegen Gewalt oder einem Krisenzentrum für Vergewaltigungsopfer
-  Treffen mit den Medien
-  Treffen mit Institutionen (Sozialdienste, Polizei usw.)

Versuchen Sie, sich kurz zu fassen und präzise zu sein. Welche Argumente würden Sie für welches Treffen verwenden? Sind diese unterschiedlich? Wie?



## Aktivität A3.3

# Das große Ganze sehen



### Vor dem Training:

Es gibt keine Vorbereitung auf diese Aktivität.

### Während des Trainings:

Teilen Sie die TeilnehmerInnen für Aufgabe 1 in kleine Gruppen auf. Aufgabe 2 ist als Plenarsitzung gedacht.

### Zubehör und Materialien:

Lerntagebuch, Papier, Stifte, Post-its, Kopien von Aktivität A3.3

Zeit für Aufgabe 1 40 Minuten

Zeit für Aufgabe 2 20 Minuten

Zeit für Aufgabe 3 30 Minuten

## Am Ende dieser Aktivität sollten Sie:

- Die Aktionen am Arbeitsplatz als Teil einer globalen Bewegung von großer Bedeutung einstufen
- Die Vision synchronisiert haben, wenn nötig
- Das Bewusstsein über die Werkzeuge auf jeder Ebene erhöht haben
- Befähigt sein, sich im Prozess der Ideenfindung, des Ideenaustausches und bei praktischen Erfahrungen einzubringen, auf vertikaler und horizontaler Ebene, wie auch regional, national und international, mit sämtlichen Partnerorganisationen in Ihrem Bereich

## Aufgabe 1

Strukturieren Sie die Maßnahmen, die Sie gegen Gewalt und Belästigung identifiziert haben, in unterschiedliche Stufen innerhalb des sozialen Dialogs und innerhalb des Kollektivvertrages: Unternehmen, Sektor, Regional, National, Europäisch, Global.

- Schreiben Sie die bereits definierten Maßnahmen auf Post-its
- Teilen Sie diese in relevante Bereiche auf und kleben Sie diese auf eine Wand
- Bringen Sie vorgeschlagene Beispiele des/der TutorIn aus jedem Bereich ein, wenn diese noch nicht erwähnt sind

*Beachten Sie: Derzeit beinhalten diese; Die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen, die Beschlüsse von der Frauenkommission der Vereinten Nationen zur Eliminierung und Prävention von jeder Form von Gewalt gegen Frauen und Mädchen, die erwarteten IAO Arbeits- und Sozialstandards gegen Gewalt gegen und Belästigung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, die Konvention von Istanbul des Europäischen Rates*

Zitieren Sie im Besonderen (siehe Anhang des Trainingskits):

- Den IAO (Internationale Arbeitsorganisation) ACTRAV (Büro für Arbeitnehmeraktivitäten) Bericht zu Gewalt und den Input vom ITF (Internationale Transportarbeiter-Föderation)
- Die Initiative der Europäischen Kommission „Frauen im Transport“
- Das Projekt „Sicher zu Hause, sicher bei der Arbeit“ des EGB (Europäischer Gewerkschaftsbund) und dessen Empfehlungen

Geben Sie Ihnen bekannte Beispiele zu nationalen Initiativen und Best-Practice-Fällen.

## Aufgabe 2

Fassen Sie Ihre Ergebnisse zusammen. Waren Sie an einem/einigen von diesen beteiligt? Wie?

## Aufgabe 3

Kommentieren Sie zu den Verbindungen zwischen den einzelnen Ebenen und Maßnahmen. Beantworten Sie folgende Fragen:

- 1) Ist die Verbindung zwischen allen Ebenen notwendig? Warum?
  - 2) Wie kann eine gesetzliche Regelung von höchster Stelle das Unternehmen unterstützen?
  - 3) Wie könnte der Arbeitsplatz das Festlegen von gesetzlichen Regelungen behindern?
  - 4) Welche Rolle spielen weltweite Gewerkschaften, wie die ETF (Europäische Transportarbeiter-Föderation) und die ITF (Internationale Transportarbeiter-Föderation), der EGB (Europäischer Gewerkschaftsbund), PERC (Gesamt-Europäisches Komitee des IGB) und der IGB (Internationaler Gewerkschaftsbund)?
  - 5) Wie könnten Sie besser in deren Aktivitäten und Aktionen eingebunden werden?
- Fassen Sie Ihre Ergebnisse in Ihrem Lerntagebuch zusammen.

## Was folgt?

Notieren Sie Ihre Erkenntnisse über die Verbindungen von allen Ebenen und TeilnehmerInnen. Behalten Sie diese für Aufgabe 3.4.



### Beispiel A3.3

Um Ihre Ergebnisse von Aufgabe 1 besser zu strukturieren, wird empfohlen, die Informationen in einer zusammenfassenden Tabelle zu notieren.

Anschließend finden Sie ein Beispiel einer solchen Tabelle, die auf Aufgabe 1 basiert und Ihnen hilft Aufgabe 2 zu lösen.

### A3.3. Zusammenfassung von allen Ebenen von Aktionen

Stufe	Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung
1. Global	
2. Europäische	
3. National	
4. Sektor/Branche	
5. Unternehmen	
6. Arbeitsplatz	

**Zur Erinnerung!!** Dies kann als Schritt-zu-Schritt Anleitung oder als Schrittkombination dargestellt werden.

*Für die **Aufgabe 3** könnten Sie die Webseiten von ETF, ITF, EGB, und IGB besuchen. Sie werden zwischendurch mindestens einen Computer oder ein Multimedia Gerät benötigen. Wenn Sie einen Computer verwenden, sollte der/die TutorIn sicherstellen, dass jede/r TeilnehmerInnen in den Navigationspunkt „Gewalt gegen und Belästigung von Frauen“ gelangen kann.*



## Aktivität A3.4

# Fokussierung auf angemessene lokale Aktionen



### *Vor dem Training:*

*Zu dieser Aufgabe gibt es keine Vorbereitung. Holen Sie sämtliche Notizen heraus, die zu Aktivität A3.4 behilflich sein könnten.*

### *Während des Trainings:*

*Organisieren Sie die TeilnehmerInnen für die Aufgaben 1, 2 und 3 zu kleinen Gruppen*

### *Zubehör und Materialien:*

*Lerntagebuch, Papier und Stifte, Kopien von Aktivität A3.4*

*Zeit für Aufgabe 1 40 Minuten*

*Zeit für Aufgabe 2 30 Minuten*

*Zeit für Aufgabe 3 20 Minuten*

## Aufgabe 1

Kommen Sie in kleine Gruppen zusammen, nummerieren und priorisieren Sie die Ziele gegen Gewalt und Belästigung auf Unternehmensebene.

Beantworten Sie folgende Fragen:

- 1) Was ist/sind die Herausforderung/en an Ihrem Arbeitsplatz?
- 2) Warum ist/sind diese die größte/n Herausforderung/en?
- 3) Was kann man tun?
- 4) Was können Sie und Ihre KollegInnen tun, um sich dieser/dieser Herausforderung/en zu stellen?
- 5) Gäbe es eine unmittelbare und sofortige Maßnahme, die implementierbar wäre?

## Aufgabe 2

Teilen Sie Ihre Ideen mit Ihren KollegInnen in der Gruppe. Vergleichen Sie, ob es Vorschläge gibt, die mehrmals auftauchen. Listen Sie diese als mögliche Aktionen und beschreiben Sie diese!

## Aufgabe 3

Beschränken Sie sich auf 2-3 Aktionen und diskutieren Sie diese innerhalb eines festgelegten Zeitfensters. Nun können Sie einen zeitnahen Aktionsplan gegen die Gewalt gegen und die Belästigung von Frauen beschließen.

## Am Ende dieser Aktivität sollten Sie:

- Fähig sein, festzustellen, welche Maßnahmen am Arbeitsplatz notwendig wären
- Die Optionen beurteilen können
- Die Fähigkeiten besitzen, einen Aktionsplan zu erstellen
- Engagement und Motivation zeigen

## Was folgt?

Bereiten Sie sich vor, Ihren Aktionsplan im Plenum in A3.5 zu präsentieren.





## Beispiel A3.4

Um Ihre Arbeit aus Aufgabe 2 besser strukturieren zu können und sich besser für die nächste Aufgabe vorzubereiten, sammeln Sie Ihre Informationen knapp beschrieben in einer Liste. Sie finden anschließend ein Beispiel wie diese knappe Beschreibung, basierend auf Aufgabe 1, aussehen könnte. Notieren Sie jede Ihrer vorgeschlagenen Aktionen einzeln.

**Zur Erinnerung!!** Der Inhalt der Liste, wie auch die knappen Beschreibungen, sind nur als Orientierung gedacht. Ihre Erkenntnisse können variieren.

### A3.4. Beschreibung von angewendeten Aktionen zu Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

Ziel der Maßnahmen, die eingeführt werden soll	Beleidigungen sexueller Natur zu mindern
An wen ist die Maßnahme gerichtet?	An die männlichen Mitarbeiter, die sexuelle Witze machen
Was ist der Hauptfokus dieser Aktion?	Bewusstmachen, welchen Effekt solche Witze gegenüber Frauen haben
Was ist das Wesen der Aktion?	Erstellen Sie ein selbstgemachtes Poster mit einem passenden Frauengesicht, welches Folgendes sagt: "Sexistische Witze finde ich NICHT witzig!"
Was ist die Rolle der TeilnehmerInnen?	Die TeilnehmerInnen (EN version members, should be participants?) werden gebeten: - Ein passendes Frauengesicht zu finden - Es auszudrucken und auf ein großes Poster zu kleben - Eine Nachricht darunter zu schreiben - Es in einer Kaffeepause auf eine Wand/Ecke kleben
Wie werden die Maßnahmen erklärt?	Das Team wird erklären, dass einige Witze herabwürdigend für Frauen sind und am Arbeitsplatz nicht toleriert werden. Das Team wird die restlichen KollegInnen bitten, solidarisch zu sein und auf diese Witze mit „Das finde ich NICHT witzig!“ zu reagieren.



## Aktivität A3.5

# Kommunikation und Verbreitung - von größter Bedeutung



### Vor dem Training:

Lesen Sie die Beschreibung dieser Aktion genau durch. Wie würden Sie diese Ihren KollegInnen vorstellen? Was ist das Problem? Was würde helfen? Worauf legen Sie den Fokus?

### Während des Trainings:

Aufgabe 1 ist im Plenum zu lösen. Teilen Sie die TeilnehmerInnen für Aufgabe 2 in die gleichen Gruppen wie bei Aktivität A3.4. Aufgabe 3 ist erneut einzeln zu lösen.

### Zubehör und Materialien:

Paper, Stifte, Kopien von Aktivität A3.5, Formular 3.4 und der Lerntagebuch

Zeit für Aufgabe 1 50 Minuten

Zeit für Aufgabe 2 20 Minuten

Zeit für Aufgabe 3 20 Minuten

## Aufgabe 1

Diskutieren und präsentieren Sie Ihren Aktionsplan im Plenum, beantworten Sie anschließend folgende Fragen:

- 1) Decken sich die vorgeschlagenen Maßnahmen mit Ihren?
- 2) Decken sich die Aktionen mit Ihren?
- 3) Ist der zeitliche Rahmen der Aktionen gründlich durchdacht?
- 4) Wie viele Leute sind in der Zielgruppe? Wie viele Frauen?
- 5) Sind die Aktionen chronologisch verknüpft oder können sie separat ausgeführt werden?
- 6) Gibt es eine Aktion mit der sofort begonnen werden kann?

## Aufgabe 2

Gehen Sie Ihren Aktionsplan in den selben Gruppen durch wie bei Aktivität A3.4, Beantworten Sie folgende Fragen:

- 1) Denken Sie, dass die meisten Ihrer KollegInnen Ihre Vision teilen?
- 2) Denken Sie, dass Sie gemeinsam agieren können?
- 3) Wie könnten Sie andere einbringen?
- 4) Können Sie Ihre Präsentation verbessern? Wie?
- 5) Können Sie Ihre Präsentation für ein größeres Publikum anpassen? Wie?

## Aufgabe 3

Betrachten Sie Ihre geleistete Arbeit am Aktionsplan. Sind Sie zufrieden? Wenn nicht, warum nicht? Füllen Sie das Selbsteinschätzungsformular aus.

Bereiten Sie eine kurze Zusammenfassung des Kurses vor, die Sie Ihren KollegInnen bei Ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz vorstellen können.

## Am Ende dieser Aktivität sollten Sie:

- Evaluieren, was Sie während dieses Trainingskurses geleistet haben
- Vorbereitet sein, eine Kampagne zu starten

## Was folgt?

Vereinbaren Sie ein Treffen mit Ihrem/ Ihrer GewerkschaftsführerIn, um die ersten Schritte Ihres Aktionsplans zu besprechen.



### Beispiel A3.5

Um die Erkenntnisse dieses Kurses besser überblicken zu können, wird vorgeschlagen, das anschließende Beispielformular für die Selbsteinschätzung auszufüllen. Ob mit diesem Formular oder einem anderen, eine Selbsteinschätzung sollte stattfinden. Wir empfehlen das Formular in zwei Schritten auszufüllen; die ersten zwei Kolumnen zu Beginn und die letzte am Ende des Kurses.

Frage	Vor dem Kurs	Nach dem Kurs
1. Denken Sie, dass Sie Handlungen von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz erkennen?		
2. Denken Sie, Sie können Zeichen von häuslicher Gewalt gegenüber einem/einer Ihrer KollegInnen erkennen?		
3. Kennen Sie die gesetzlichen Regelungen und die Arbeitgeber Bestimmungen gegen Gewalt und Belästigung?		
4. Wissen Sie was zu tun ist, beim Auftreten von Gewalt und Belästigung?		
5. Denken Sie, dass mehr gemacht werden kann?		
6. Wissen Sie was?		
7. Wissen Sie wie?		
8. Fühlen Sie sich selbstbewusst genug, um mit Gewalt und Belästigung umzugehen? Fügen Sie eine Skala an, von 1 (nein) zu 5 (vollkommen).		
9. Denken Sie, dass Ihnen dieser Trainingskurs geholfen hat?		

Kommentare und Empfehlungen: