

Wir sagen **Nein** zu Sexismus!

Klares Bekenntnis der Führungskräfte gegen Sexismus



Noch immer sind Vorurteile und Diskriminierungen, die auf das Geschlecht und/oder sexuelle Orientierung bezogen sind, gesamtgesellschaftlich weit verbreitet. Dies kann sich gegen jedes Geschlecht richten, jedoch sind oft Frauen betroffen.

Vielen Menschen fällt dabei gar nicht auf, dass sie individuelle Grenzen überschreiten. Was für den einen ein witziger Spruch ist, ist für andere eine Beleidigung. Denn viele Verhaltensweisen oder Argumentationen werden heutzutage in Teilen noch als üblich angesehen. Traditionelle Rollenbilder und geschlechterstereotypische Umgangsweisen sind weiterhin tief verankert und tragen dazu bei, dass das eigene Verhalten nicht weiter hinterfragt wird und die andere Person negativ oder abwertend beurteilt wird. Oft ist es auch eine Art „Machtausübung“ innerhalb einer Organisation, in der ein bestimmter Status ein Verhalten vermeintlich legitimieren. Wenn etwa Frauen regelmäßig Aufgaben übernehmen sollen, für die sie überqualifiziert sind, sie nicht ernst genommen werden oder ihnen anderweitig vermittelt wird, dass ihre Arbeit und Expertise nicht im gleichen Maße zählt, wie die ihrer männlichen Kollegen, dann schadet das nicht nur der einzelnen Kollegin, sondern dem Arbeitsklima insgesamt.

Abwertende Sprüche und Witze¹, ungleiche Arbeitsbedingungen wie beispielsweise die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen in gleichwertigen Positionen und im schlimmsten Fall auch Straftaten wie körperliche Übergriffe (sexuelle Belästigung), sind allesamt Ausdrucksweisen von Sexismus. Sexismus verschränkt sich häufig mit Rassismus, Homophobie und Transfeindlichkeit.

Sexuelle Belästigung ist ein Straftatbestand. In Deutschland existieren rechtliche Rahmenbedingungen, auf die Betroffene und Verantwortliche in Organisationen bei der Wahrung eines respektvollen Umgangs miteinander zurückgreifen können.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schreibt vor, dass Unternehmen gesetzlich verpflichtet sind, gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen (§ 12 ff. AGG). Seit 2006 ist im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz festgeschrieben, dass Worte auch sexuelle Belästigung sein können.

Position der Führungskräfte

- Etablierung von positiven „Role-Models“ (Vorbildern), die für Gleichstellung, Respekt und kritisches Denken stehen
- Für eine respektvolle Arbeitskultur
- Keine Duldung von Sprüchen und Witzen, die abwertend gegenüber anderen Personen sind
- Bei Fehlverhalten direktes Einschreiten als Führungsaufgabe d.h. auf das Fehlverhalten aufmerksam machen und nicht schweigend abwarten, sondern Gespräch suchen und Konsequenzen ziehen

¹ Generell mündlich, schriftlich, Online/ Offline-Kommunikation

- Keine Toleranz von sexueller Belästigung - Sie ist eine Straftat und daher meldepflichtig
- Sexismus kann nicht nur im Arbeitsumfeld betrachtet werden, sondern ist auch ein gesamtgesellschaftliches Problem

Empfehlungen der Führungskräfte (an Unternehmen)

- Top/down-Kommunikation „Nein zu Sexismus“
- „Code of Conduct“ (Verhaltenskodex), der auch Richtlinien zum Thema Sexismus enthält
- Regelmäßige verpflichtende Seminare für alle Mitarbeiter zum Thema Diversity müssen das Thema Sexismus beinhalten: Was ist Sexismus? Selbst- und Fremdwahrnehmung?
- Leicht zugängliche, unabhängige Anlaufstelle/Vertrauensperson für Beratungen bei sexueller Belästigung einrichten und kommunizieren
- Unternehmen sind in der Pflicht, klare HR-Richtlinien aufzustellen, woran sich Führungskräfte bezüglich des Umgangs mit Opfern und Tätern bei sexueller Belästigung orientieren können
- Grenzen achten: Mentoring Programme für Nachwuchs-Führungskräfte im Rahmen von Diversity

Stand: 11/2020

Kontakt:

ULA e.V. - United Leaders Association

Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände

Kaiserdamm 31

14057 Berlin

Telefon 030 / 30 69 63-0

E-Mail: info@ula.de

Web: www.ula.de

Ansprechpartner: Ludger Ramme (Hauptgeschäftsführer) & Wencke Jasper (Geschäftsführerin
Organisation & Finanzen)

Die ULA ist die Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände. Als Dachverband ist sie das politische Sprachrohr für 70.000 Führungskräfte in Deutschland. Sie vertritt deren Interessen insbesondere in der Arbeits-, Steuer-, Sozial- und Bildungspolitik gegenüber Regierung und Parlament sowohl in Berlin als auch in Brüssel. Mit siebzehn Mitgliedsverbänden bildet sie den größten Zusammenschluss von Führungskräften in Deutschland. Die unter ihrem Dach zusammen geschlossenen Verbände bieten ihren Mitgliedern karrierebezogene Dienstleistungen, insbesondere in Form von juristischem Service und Weiterbildungsangeboten. Die ULA ist Mitglied in der CEC - European Managers, dem europäischen Dachverband für Führungskräfte mit rund einer Million Mitgliedern.