



Corona hat die Arbeit von „sePia“ ausgebremst, selbst der Projektbeirat kann nur in hybrider Form und bei begrenzter persönlicher Anwesenheit tagen: Edith Münch, Regelindis Reusch, Alison Bussey, Angela Blonski und Claudia Jancura (von links). FOTO: PRO FAMILIA

Krise erschwert Kampf gegen sexuelle Übergriffe

- Projekt geht das Problem der Belästigung am Arbeitsplatz an.
- Trotz aller Hürden erste Erfolge mit dem Ziel der Nachhaltigkeit.

CLAUDIUS ERB | PFORZHEIM

Es können obszöne Fotos auf dem Handy sein, die dem Gegenüber vor die Nase gehalten werden, zotige Witze und dumme Sprüche, im Büro aufgehängte Kalender mit anzüglichen Motiven oder Kosenamen, die der Adressat gar nicht witzig findet. Die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hat viele scheußliche Gesichter. Diese Art der Diskriminierung zu enttabuisieren und zu bekämpfen, sind Ziele eines vom Bund geförderten Projekts, das zum Ende dieses Monats ausläuft und wegen Corona nie so durchstarten konnte, wie es sich alle Beteiligten erhofft hatten. Dennoch fällt das Fazit positiv aus. Und die Partner dieses Netzwerks wollen am Ball bleiben, denn der Bedarf ist leider groß.

„sePia“ heißt das Projekt, das pro familia im Auftrag der Anti-

diskriminierungsstelle des Bundes vor Jahresfrist in Angriff nahm. Die Abkürzung steht für „sensibilisieren, erkennen, Prävention, identifizieren, agieren“. Das Ziel: Unternehmen und Einrichtungen so zu schulen und beraten, dass Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts oder der sexuellen Identität geächtet werden oder am besten überhaupt nicht mehr stattfinden. Gezielt wurde das Feld sozialer und karitativer Organisationen und deren Verwaltungen angegangen. Ein Projektbeirat wurde gegründet, acht Organisationen meldeten Interesse an.

Prävention und Sanktion

„Doch dann hat uns alle Corona überrollt“, bedauert Edith Münch, Geschäftsführerin von pro familia, im abschließenden Pressegespräch. Schulungen und Beratungen mussten aufgeschoben oder gar abgesagt werden. Flugs wurde ein digitales Angebot entwickelt. Immerhin gelang dann doch eine Präventionsentwicklung mit insgesamt vier Betrieben.

Gerade im sozialen Dienstleistungs- und Pflegebereich herrsche eine hohe Betroffenheit von sexueller Belästigung, weiß Münch.



ARCHIVFOTO: KETTERL

„Es muss selbstverständlich sein, dass Diskriminierung und Übergriffe von allen ernstgenommen und angesprochen werden.“

ANGELA BLONSKI, Projektbeirätin und Lilith-Leiterin

Dementsprechend groß war laut „sePia“-Leiterin Regelindis Reusch die anfängliche Resonanz, bis heute habe es nur positive Rückmeldungen gegeben. „Das Thema ist nun in den Köpfen und als Problem erkannt“, so Reusch.

Der Stadtjugendring war unter den Teilnehmern des Projekts. Geschäftsführerin Alison Bussey und der Betriebsrat wurden geschult, eine Schulung der Belegschaft sollte sich anschließen. Dazu kam es nicht, weil aus Busseys Sicht zwingend eine Präsenzveranstaltung nötig gewesen wäre: „Man weiß nicht, was bei diesem Thema

hochkochen kann.“ Dennoch wurden für den Betrieb eine Beschwerdestelle eingerichtet und Notfallkonzepte sowie eine Leitlinie erstellt, die ausgehängt und bei Neueinstellungen ausgehändigt werde. Prävention sei wichtig, aber auch gegebenenfalls die Sanktion, so Bussey. Käme es in einem Kollegium zu solcher Diskriminierung, könnten Versetzung, Abmahnung oder gar Kündigung die Folgen sein. Gehe die Belästigung vom Klientel aus, sei der Arbeitgeber ebenfalls verpflichtet, seine Mitarbeiter zu schützen, etwa durch Änderungen im jeweiligen Einsatzfeld.

Wichtig sei, da ist sich Lilith-Chefin Angela Blonski mit den Gleichstellungsbeauftragten Susanne Brückner (Pforzheim) und Kinga Golomb (Enzkreis) einig, dass betroffene Frauen und Männer nicht als überempfindlich abgestempelt, sondern ernstgenommen werden. Nur durch Transparenz und Offenheit seien generell im zähen Kampf gegen Diskriminierung Erfolge zu erzielen. Brückner bezeichnet das Projekt als „Initialzündung“, und Münch bekräftigt: „Wir wollen das Thema für die Region lebendig halten.“