

Konzeptioneller Rahmen



Die **Bekämpfung** von
Gewalt gegen **Frauen** – ein
Thema für **Unternehmen?**



Die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH bündelt seit dem 1. Januar 2011 die Kompetenzen und langjährigen Erfahrungen von DED, GTZ und Inwent.

Das Programm „Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen in Peru, Ecuador, Bolivien und Paraguay“ und das Sektorprogramm „Gleichberechtigung und Frauenrechte fördern“ werden im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung durch die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit umgesetzt.



BMZ



Im Auftrag des
Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung

Strategischer Partner



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTIN DE PORRES

Herausgeber

Fakultät für Verwaltungswissenschaften
und Personalwesen
Universität San Martín de Porres
Jr. Las Calandrias 151, Santa Anita,
Lima/Perú
T +51 1 362 0065
F +51 1 362 5474
I www.usmp.edu.pe

Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Regionalprogramm ComVoMujer
Bernardo Alcedo 150, Edificio Peruval,
Piso 4
San Isidro, Lima27/Perú
T +51-1-442 1101 ó 442 0736
F +51-1-442 2010
I www.giz.de

Unter Mitwirkung des

Sektorprogramms Gleichberechtigung
und Frauenrechte fördern
Postfach 5180
65760 Eschborn, Deutschland
T +49 6196 79-1521
F +49 6196 79-801521
I www.giz.de

Verantwortlich

Dr. Daniel Valera Loza
Dekan
Facultad de Ciencias Administrativas
y Recusos Humanos
dvalera@usmp.edu.pe

Christine Brendel
Leiterin Regionalprogramm
ComVoMujer
christine.brendel@giz.de

Sabine Gürtner
Leiterin Sektorprogramm
Gleichberechtigung und
Frauenrechte fördern
sabine.guertner@giz.de

Originaltitel

¡Combatar la violencia contra las mujeres
es también un asunto empresarial!

Autorinnen

Christine Brendel
Programm „Bekämpfung von Gewalt
gegen Frauen in Lateinamerika“

Gunhild Schwitalla
Sektorprogramm Gleichberechtigung
und Frauenrechte fördern

Layout

Carmen Seiser, Johannes Happe

Design

Ira Olaleye, Eschborn

Deutsche Übersetzung

Rüdiger Strempel

Lektorat, deutsche Fassung

Andreas Vollmer

Titelbild

© Ojo Images/F1 ONLINE

Druck

Top Kopie GmbH, Frankfurt

Deutsche Fassung: Eschborn, August 2011

Inhalt

Prolog der deutschen Version	5
Vorwort der spanischen Fassung	6
1 Relevanz des Themas	8
2 Auswirkungen und sozioökonomische Kosten der Gewalt gegen Frauen	9
3 Soziale Verantwortung der Unternehmen	13
4 Erfolgsgeschichten	15
5 Handlungsmöglichkeiten	19
6 Zusammenarbeit mit der Privatwirtschaft – Prinzipien der deutschen Entwicklungszusammenarbeit	20
7 Schlussfolgerungen	22
8 Anhang	24
9 Literaturverzeichnis	26

Prolog der deutschen Version

Gewalt gegen Frauen stellt nicht nur eines der größten Hindernisse für die Gleichberechtigung der Geschlechter dar, sondern ihre Auswirkungen tragen zur Effizienzminderung am Arbeitsplatz und somit auch zu erheblichen Einbrüchen bei der Produktivität von Unternehmen bei. Daher haben Unternehmen ein besonderes Interesse, sich für die Prävention und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen einzusetzen.

Die Entwicklungszusammenarbeit konzentrierte sich bisher, soweit sie das Ziel der Prävention und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen verfolgte, vornehmlich auf die Kooperation mit staatlichen sowie zivilgesellschaftlichen Akteuren – seltener mit privaten Unternehmen. Dabei bestehen hinsichtlich der Zusammenarbeit mit Unternehmen in diesem Bereich bereits Erfolg versprechende Ansätze auf internationaler Ebene. Die durch das BMZ finanzierten Programme Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen in Peru, Bolivien, Ecuador und Paraguay und Gleichberechtigung und Frauenrechte fördern, haben den vorliegenden konzeptionellen Rahmen erarbeitet. Er unterstreicht einerseits die Relevanz der Thematik, andererseits zeigt er Anknüpfungspunkte für die Entwicklungszusammenarbeit im Bereich „Kooperation mit der Privatwirtschaft“ auf.

Die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen, bekannt als Corporate Social Responsibility, stellt den Rahmen für Partnerschaften mit der Wirtschaft dar, um das Potenzial privater Unternehmen in der Entwicklungszusammenarbeit für die Förderung von Gewaltprävention und der Gleichberechtigung der Geschlechter zu nutzen. Gleichzeitig werden die Interessen und Bedürfnisse von Frauen im beruflichen Umfeld berücksichtigt, der Kündigung von Arbeitsverträgen aufgrund der psychischen und physischen Auswirkungen von Gewalt vorgebeugt sowie zum wirtschaftlichen empowerment beigetragen. So tragen Entwicklungspartnerschaften mit der Wirtschaft zu besseren gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Lebensumständen der Menschen in unseren Partnerländern bei. Dies ist nicht nur ein wichtiger Bestandteil von Good Governance, sondern führt zu verbesserter Produktivität und folglich auch zu qualifiziertem wirtschaftlichen Wachstum.

Mit der deutschen Übersetzung des vorliegenden Papiers stehen dessen Inhalte sowohl anderen Vorhaben der GIZ als auch weiteren Akteuren der deutschen Entwicklungszusammenarbeit zur Verfügung. Wir sind überzeugt, dass das Dokument Anregungen für ein verstärktes Handeln im Bereich Good Governance und wirtschaftliche Entwicklung bietet.

Dr. Elke Siehl

Abteilungsleiterin

Abteilung Staat und Demokratie

Vorwort der Universidad San Martín de Porras

Dieses Konzeptpapier möchte auf eine klare und deutliche Weise die Aufmerksamkeit auf eine Realität lenken, die oft verschwiegen wird, als würde sie dadurch verschwinden. Skizziert wird eine Gesellschaft, welche nach wie vor ein gewalttätiges Verhalten gegenüber vielen Frauen an den Tag legt und dadurch in verschiedenste Lebensbereiche eingreift und diese beeinträchtigt: das Zuhause, die Gemeinschaft und die Arbeitswelt sowie weitere gesellschaftliche Bereiche.

Sozialwissenschaftliche Studien belegen, dass Frauen immer häufiger Opfer von Gewalt werden, sogar an dem Ort, an welchem sie sich eigentlich am sichersten fühlen sollten, ihrem Zuhause. Nach einer Studie der Weltgesundheitsorganisation sind 48 % der Frauen in Lima und 61 % der Frauen in Cusco von physischer Gewalt durch den Lebenspartner betroffen. Kürzlich erstellte Studien verdeutlichen, dass diese Problematik ebenfalls in anderen lateinamerikanischen Ländern existiert. Durchschnittlich erleiden 65 % der Frauen in Bolivien Gewalt, in Ecuador sind es 45 % und in Paraguay 15 %.

Gewalt gegen Frauen geschieht nicht nur in ihrem Zuhause sondern auch am Arbeitsplatz: die International Labour Organization berichtet, dass mindestens 4 % der arbeitenden Bevölkerung in ihrem Arbeitsumfeld Opfer von Gewalt geworden sind, sei es durch

sexuelle Belästigung oder physische Gewalt. Auch wenn hiervon Frauen und Männer betroffen sind, so stellen Frauen doch den Hauptanteil der Gewaltopfer dar. Die sichtbaren Bemühungen seitens der Regierungen und Unternehmen, normative Rahmen zur Prävention und Bestrafung solcher Formen von Gewalt zu schaffen waren bisher nicht weitreichend genug. Dies hängt damit zusammen, dass geschlechtsspezifische Gewalt weniger direkt im Arbeitsumfeld erzeugt wird sondern aus der Familie und dem sozialen Umfeld in die Unternehmen hineingetragen wird.

Erkenntnisse in Bezug auf die endogenen und exogenen Quellen für Gewalt in der Arbeitswelt stellen den Ausgangspunkt dar, damit Unternehmen durch den Dialog mit ihren Stakeholdern gemeinsam Maßnahmen erarbeiten und umsetzen können, die zur Reduzierung von Gewalt innerhalb der Unternehmen führen. Gleichzeitig können sie einen Beitrag zur Reduzierung von Gewalttaten in der Gesellschaft leisten, indem sie öffentlichkeitswirksame Kampagnen, die Vernetzung verschiedener Akteure sowie die Unterstützung von Aktivitäten nicht-staatlicher Organisationen, die sich für die Bekämpfung von Gewalt einsetzen, unterstützen. Dies stellt einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung von Unternehmensstrategien im Bereich der Corporate Social Responsibility dar.

Die Suche nach geeigneten Lösungsansätzen in den Unternehmen erfolgt auf zwei Ebenen. Zunächst sollte die Sicherheit am Arbeitsplatz verbessert werden. Außerdem sollte im Rahmen der Corporate Social Responsibility zu einem friedlichen Umgang mit Konflikten innerhalb der Gesellschaft beigetragen werden.

Im vorliegenden Dokument werden Beispiele solcher unternehmerischer Maßnahmen illustriert. Zudem werden die Gewalt gegen Frauen und ihre Auswirkungen auf die Produktivität sowie das häufige Fehlen am Arbeitsplatz in einen nachvollziehbaren Zusammenhang gestellt.

Aus den genannten Gründen möchten wir Sie dazu einladen, diese Sichtweise zu teilen, zu verbreiten und in Ihrem Unternehmen Maßnahmen umzusetzen mit dem Ziel, einen Beitrag für eine gerechtere Gesellschaft zu leisten, in welcher der Wunsch nach einer menschenwürdigen Arbeit eine greifbare Möglichkeit und eine unverzichtbare Bedingung für die nächsten Generationen von Frauen und Männern in Peru und Lateinamerika wird.

Daniel Valera Loza

Dekan

Fakultät für Verwaltungswissenschaften
und Personalwesen

Universität San Martín de Porres
(Lima – Perú)

Relevanz des Themas

1

Das Recht auf Arbeit ist ein Menschenrecht. Philosophisch gesehen ist Arbeit „die erste Grundbedingung alles menschlichen Lebens“ (Engels) und trägt zur Selbstverwirklichung des Menschen bei. Dieses normative Postulat sagt freilich nichts über die empirisch vorzufindenden Bedingungen, unter denen jeweils konkret Arbeit stattfindet, aus. Mehr noch, Arbeit begriffen als Interaktion zwischen den am Arbeitsprozess beteiligten Menschen ist zusätzlich geprägt durch deren Dispositionen und Einstellungen, positiven wie negativen Erfahrungen usw. Geschlechtsspezifisches Verhalten spielt in diesem interaktiven Ge-



Veranstaltung „Frauen ohne Grenzen“, durch die Interamerikanische Entwicklungsbank (IDB), den Multilateralen Investment Fonds der IDB, die GTZ, die Weltbank und Mibanco

flecht ebenso eine Rolle wie geschlechtsspezifische Belastungen. Zu Letzterem gehören zweifellos die Auswirkungen häuslicher Gewalt. Wie gezeigt werden wird, handelt es sich hierbei weder um ein quantitativ zu vernachlässigendes Phänomen, noch um eine private (Bagatell-)Angelegenheit der jeweils Betroffenen, sondern um eine schwere Verletzung von Menschenrechten.

Gewalt gegen Frauen ist in den unterschiedlichsten Ländern immer noch ein ausgeblendetes Phänomen, obwohl es sich vor den Augen der Angehörigen der Betroffenen oder auch der Kollegen/-innen im Betrieb relativ offen darbietet. Es ist kaum Gegenstand eines öffentlichen Diskurses. Ein wichtiger Grund hierfür ist sicherlich, dass die Betroffenen aus Scham oder Angst vor gesellschaftlichen Sanktionen vermeiden, dass Dritte Kenntnis von den Gewaltakten erlangen.

- Haben Sie sich schon einmal gefragt, warum Ihre Produktionsleiterin mindestens zweimal pro Monat fehlt, obwohl sie an Ihrem Arbeitsplatz dringend gebraucht wird?
- Haben Sie sich gewundert, dass die Arbeitsqualität einer Mitarbeiterin in den letzten Monaten rapide abgenommen hat?
- Ist Ihnen eine hohe, die Produktivität Ihres Unternehmens beeinträchtigende Fluktuationsrate bei Mitarbeiterinnen bekannt?
- Könnte es sein, dass diese drei Punkte etwas mit Gewalt gegen Frauen zu tun haben?

Diesen Fragestellungen soll im Folgenden nachgegangen werden. Es wird sich dabei herausstellen, dass das Thema Gewalt gegen Frauen für Unternehmen von eminenter Bedeutung ist.

Auswirkungen und sozioökonomische Kosten der Gewalt gegen Frauen

2

Das Problem Gewalt gegen Frauen ist ein weltweites, es ist nach wie vor gesellschaftlich tief verwurzelt, und es verursacht wirtschaftliche und soziale Kosten. Es hat generell erhebliche Auswirkungen auf Gesellschaft, Unternehmen, Familien und Einzelpersonen. Diverse Erhebungen und Statistiken belegen dies:

Volkswirtschaftliche Fakten und Zahlen

Dem Staat als Inhaber des Gewaltmonopols obliegt es natürlich auch, gegen häusliche Gewalt vorzugehen. Er tut dies mittels Intervention und Prävention. Das erzeugt Kosten. Kosten tragen auch Unternehmen, vornehmlich in Form finanzieller Einbußen. Ein länderübergreifender Vergleich zu diesen staatlichen und betrieblichen Kosten stellt sich allerdings als schwierig dar. Denn diesbezüglich durchgeführte Studien berücksichtigen nicht immer Ausgaben im öffentlichen Sektor und privatwirtschaftliche Verluste gleichermaßen. Gleichwohl können die folgenden Zahlen einen Eindruck von der finanziellen Größenordnung des Problems vermitteln:

- Eine 2004 in Kolumbien durchgeführte Erhebung zeigt, dass der Staat 2003 mehr als 73 Millionen € (184 Mrd. Kolumbianische Pesos) aufwandte, um der Gewalt gegen Frauen vorzubeugen, sie zu erkennen und die Überlebenden zu unterstützen. Dieser Betrag entspricht 0,6 % des Staatshaushalts.¹

¹ Morrison, Andrew, Ellsberg, Mary & Bott, Sarah (2004), *Addressing Gender-Based Violence in Latin America and the Caribbean Region: A Critical Review of Interventions*, World Bank & PATH, Washington D.C. 2004. S. 12

- Laut einer Untersuchung (2003) in den USA wurden im Gesundheitssektor innerhalb eines Jahres knapp 3 Mrd. € (ca. 4 Mrd. US\$) für Opfer von häuslicher Gewalt ausgegeben.²
- Die in Deutschland durch Gewalt gegen Frauen entstehenden Kosten belaufen sich auf rund 14 Mrd. €. Diese Summe bezieht sich auf den volkswirtschaftlichen Schaden, d.h. sie schließt privatwirtschaftliche Verluste durch Arbeitsausfälle ebenso ein wie die sozioökonomischen Kosten etwa durch medizinische Behandlung der Betroffenen.³
- In Großbritannien summieren sich die jährlichen volkswirtschaftlichen Kosten im Zusammenhang mit häuslicher Gewalt auf fast 7 Mrd. € (5,8 Mrd. £).⁴ Differenziert betrachtet ergeben sich zwei Teilbeträge:
 - a. Unternehmerische Verluste i.H.v. 2,7 Mrd. £, bedingt durch zeitweilige Abwesenheit der Gewaltopfer, Produktivitätseinbußen und Mitarbeiterfluktuation. Der Beitrag der Frauen zum BIP wird also maßgeblich vom Ausmaß der Gewalt gegen sie beeinflusst, sprich verringert.
 - b. Staatliche Ausgaben i.H.v. 3,1 Mrd. £, insbesondere für Sozial- und Gesundheitsdienste.⁵

² Ebd.

³ Friedrich-Ebert-Stiftung & Terre des femmes, *Business gegen Häusliche Gewalt – Zusammenfassung der Tagung vom 23. November 2007*, Berlin 2007. S. 13

⁴ Walby, Silvia, *The Cost of Domestic Violence*. National statistics with the support of DTI, London 2004. S. 12

⁵ Ebd.

- Die australische Studie „The cost of violence against women and their children“ (2009) weist in die gleiche Richtung. Sie errechnet jährliche Produktivitätsverluste von 609 Millionen Dollar (ca. 453 Mio €), die sich ergeben, wenn nicht durch einen effektiven staatlichen Aktionsplan gegen häusliche Gewalt vorgegangen wird. (Der Betrag enthält sowohl kurzfristige Kosten, verursacht etwa durch vorübergehende Arbeitsausfälle und firmeninterne Verwaltungskosten, als auch langfristige Kosten, bedingt durch den endgültigen Verlust von Mitarbeiterinnen durch Mord oder frühzeitigen Tod.⁶⁾)

Daten zur Situation der Frauen in unterschiedlichen Ländern

- Berechnungen der WHO zufolge wurden zwischen 40 und 70 % der ermordeten Frauen in Südafrika, den USA, Kanada, Israel und Australien von ihren Partnern umgebracht.⁷
- Laut einer Studie der CEPAL aus dem Jahr 2007 berichteten zwischen 31 % und 53 % der in Peru, Bolivien und Ecuador befragten Frauen, dass sie bereits Opfer von Gewalt durch ihre Lebenspartner geworden sind.⁸
- Die WHO stellte für 2005 fest, dass 50 % der Frauen in ländlichen Gebieten in Tansania und 71 % der Frauen in ländlichen Gebieten Äthiopiens physischer Gewalt der Lebenspartner ausgesetzt waren.⁹
- Die Generalstaatsanwaltschaft in Kenia gab im Jahr 2003 an, dass häusliche Gewalt in 47 % aller Mordfälle eine bedeutende Rolle spielte.¹⁰
- Im Rahmen einer Umfrage der WHO in Bangladesch (2005) berichteten 46 % der interviewten Frauen aus ländlichen Regionen, zu Hause sexuell missbraucht worden zu sei.¹¹

⁶ The National Council to Reduce Violence against Women and Children, The Cost of Violence against Women and their Children, Canberra 2009. S. 45

⁷ www.un.org/en/women/endviolence/situation.shtml

⁸ CEPAL (2007), ¡Ni una más! El derecho a vivir una vida libre de violencia en América Latina y el Caribe, Santiago de Chile. S. 28

⁹ www.un.org/ecosocdev/geninfo/afrec/vol21no2/212-violence-against-women.html

¹⁰ Ebd.

¹¹ www.feminist.com/antiviolence/facts.html

Daten und Zahlen zur Situation der Unternehmen

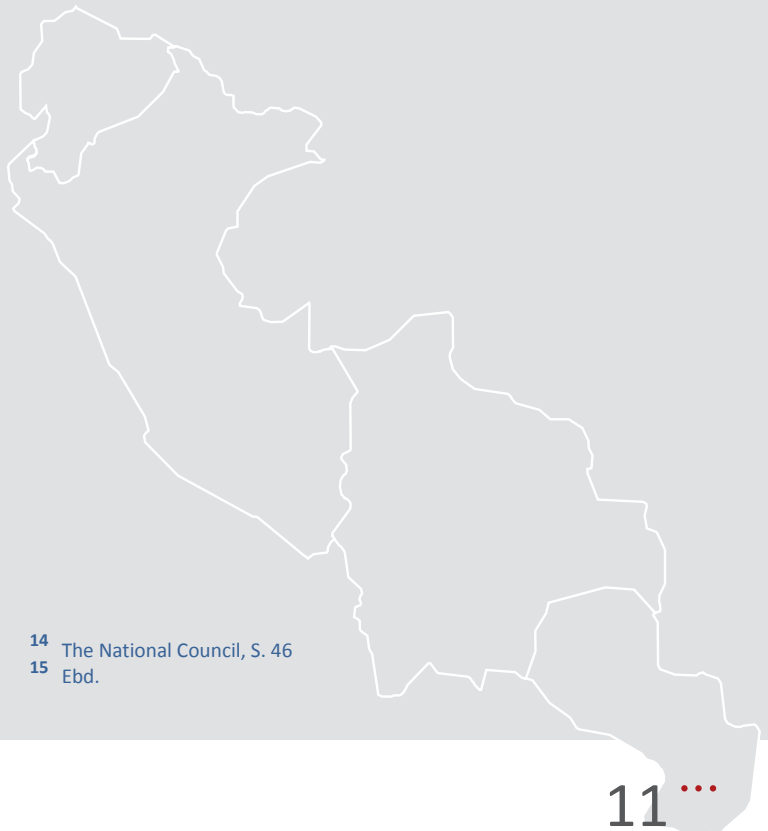
- Die ILO schätzt, dass stress- und gewaltbedingte Arbeitsausfälle sich auf 1 bis 3,5 % des Bruttoinlandsproduktes belaufen.¹²
- Studien aus den USA zeigen, dass 54 % der von Gewalt betroffenen Frauen mindestens drei Tage pro Monat am Arbeitsplatz fehlen. Überdies werden drei Viertel dieser Frauen vom Täter sogar am Arbeitsplatz verfolgt (entweder durch Drohanrufe oder durch das Erscheinen des Täters selbst).¹³



Thomas J. Müller/SPDA

- Die oben erwähnte australische Studie bemerkt zu den durch Gewalt verursachten Kosten, dass der Täter ein Minimum davon (etwa 15 %) trägt, während der Betrieb – ohne dafür verantwortlich zu sein – für den Großteil der Kosten (39 %) aufzukommen hat.¹⁴

Man sieht also, dass Gewalttäter auch dem Unternehmen finanziellen Schaden zufügen und darüber hinaus zur Unsicherheit im Umfeld der Firma beitragen. So leidet etwa der Ruf eines Unternehmens darunter, dass dieses Gewalttäter unter seinen Mitarbeitern duldet.¹⁵



¹² ILO 2001, The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment. 2001. S. 5

¹³ Friedrich-Ebert-Stiftung 2007. S. 13

¹⁴ The National Council, S. 46

¹⁵ Ebd.

Die dargestellten Daten verdeutlichen, dass geschlechtsspezifische Gewalt erhebliche und umfassende Auswirkungen hat: Auf Einzelpersonen, auf deren Familien, auf die betroffenen Gemeinden und Betriebe sowie auf die Gesellschaft im Allgemeinen.¹⁶ Denn sie

- schädigt der körperlichen und psychischen Gesundheit der Frauen bzw. ihrer Familien und erhöht die Kindersterblichkeit;
- treibt die Kosten für ärztliche Behandlung und Rechtsbeistand in die Höhe;
- bindet sowohl im öffentlichen wie im privaten Sektor Ressourcen;
- vermindert durch Arbeitsausfall und geringeres Einkommen der Frauen wie auch des Täters (etwa bei Inhaftierung) die nationale wie private Wirtschaftsleistung¹⁷;
- verringert Bildung und Nutzung von vorhandenem Humankapital und die Arbeitsproduktivität von bezahlter wie unbezahlter Arbeit¹⁸;
- führt zur Kündigung von Arbeitsverträgen und zu hoher Mitarbeiterfluktuation innerhalb der Unternehmen.¹⁹

Gewalt gegen Frauen und ihre Folgen haben also nicht allein eine personale, sondern zugleich auch eine sozioökonomische Dimension. Und angesichts der finanziellen wie auch Reputations-Schäden, die Unternehmen diesbezüglich erleiden, muss zu Recht konstatiert werden, dass das Engagement für die Überwindung von Gewalt gegen Frauen im Interesse aller direkt wie indirekt Beteiligten liegt.

¹⁶ Detaillierte Angaben siehe Anhang

¹⁷ Die o.g. Studie aus Kolumbien (2004) belegt, dass Frauen, die Gewalt erleiden, 14 % weniger verdienen als Frauen, bei denen dies nicht der Fall ist.

¹⁸ Morrison, Interventions. S. 11 f.

¹⁹ Friedrich-Ebert-Stiftung 2007. S. 12, S. 19.

Soziale Verantwortung von Unternehmen

3

Corporate Social Responsibility (CSR) ist bekanntlich ein Konzept, das die betriebliche und gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen thematisiert.



Bildagentur-online/McPhoto

Ein sozial verantwortliches Unternehmen zeichnet sich dadurch aus, dass

- es Produkte und Dienstleistungen anbietet, die den Bedürfnissen seiner Kunden entsprechen und ihrem Wohlergehen dienen;
- das unternehmerische Handeln über die Einhaltung der bloßen gesetzlichen Mindeststandards hinausgeht;
- es sich bei allen Aktivitäten fair und ethisch einwandfrei verhält;
- es seinen Mitarbeiter/-innen gesundheitsverträgliche und sichere Arbeitsbedingungen bietet²⁰;
- es auf sein Umfeld – innerhalb wie außerhalb des Unternehmens – Rücksicht i.S. von Corporate Citizenship nimmt;
- es sich als Teil der Gesellschaft wahrnimmt, d.h. diese durch aktives Engagement mitgestaltet.²¹

²⁰ Hervorhebung durch die Verfasserinnen.

²¹ Vgl. Bestratén, Manuel y Pujol, Luis, Responsabilidad social de las empresas, Madrid 2004. Fundstelle: Solano, David, Responsabilidad Social Corporativa: Qué se hace y qué debe hacerse". In: Cuadernos de Difusión 10, Lima 2005: S. 165. (www.esan.edu.pe/paginas/publicaciones/cuadernos/18_19/Cuad18-19Solano.pdf).



Sonja Gündüz/Flower Label Programm

Sozialstandards, die ein Unternehmen einhalten sollte, zielen natürlich primär auf die eigenen Mitarbeiter/-innen (vgl. die Hervorhebungen). Dabei geht es nicht nur um ein gerechtes Vergütungssystem, vielmehr sollte der betriebliche Leistungsumfang auch die persönlichen, familiären und beruflichen Bedürfnisse seines Personals beinhalten.

So gesehen sind Prävention und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen integraler Bestandteil der genannten Sozialstandards, die im moralischen Verantwortungsbereich der Unternehmen liegen. Überdies leistet das Unternehmen mit konkreten Aktivitäten zur Bekämpfung und Prävention von Gewalt nicht nur einen Beitrag für die Frauen und ihre Familienangehörigen, sondern es dient dadurch auch dem Eigeninteresse²²: Bekanntlich haben ein besseres Betriebsklima, motivierte Mitarbeiter/-innen, das Gefühl persönlicher Sicherheit usw. durchaus ökonomische Erfolgswirkungen (Produktivitäts- und Gewinnsteigerung). Aber auch scheinbar nicht-ökonomische Erfolgswirkungen wie erhöhte gesellschaftliche Akzeptanz haben eine betriebswirtschaftliche Dimen-

²² Ebd., S. 166.

sion. Denn ein Unternehmen etwa, das eine gute Reputation hat (z.B. weil es als ethisch engagiert gilt), hat es bei der Akquisition von Kunden/-innen leichter, zieht qualifizierte Mitarbeiter/-innen an u.a.m.²³

Natürlich lässt sich einwenden, dass es erst einmal Pflicht des Staates sei, sexuelle Belästigung von Mitarbeiterinnen im Unternehmen strafrechtlich zu verfolgen, zumal die gesetzlichen Grundlagen dazu meist gegeben sind.²⁴ Gleichwohl besteht Handlungsbedarf auf Unternehmensseite. Denn es ist klar, dass CSR über die Erfüllung gesetzlicher Mindeststandards hinausgeht (s.o.) bzw. sich anderer Instrumente bedient. Sie liegen nicht auf der juristischen, sondern auf der sozial-kommunikativen und psychologischen Ebene.

²³ Friedrich-Ebert-Stiftung 2007. S. 22

²⁴ Siehe z.B. Ley de Prevención y Sanción al Hostigamiento Sexual, Ley Nro. 27942 (Gesetz zur Verhinderung und Bestrafung sexueller Belästigung).

Erfolgsgeschichten

4

Weltweit sind sich Unternehmen heute der Tatsache bewusst, dass Gewalt gegen Frauen beträchtliche negative Auswirkungen auf die (eigene) wirtschaftliche Entwicklung hat. Immer mehr Firmen setzen sich daher für die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen ein – natürlich nicht nur aus wirtschaftlichen Erwägungen heraus, sondern auch motiviert von dem humanitären Ziel, die Situation der Frauen zu verbessern.

Einige solcher unternehmerischen Initiativen, die besonders erfolgreich waren, sollen im Folgenden vorgestellt werden:

AVON: Die zum Kosmetikhersteller AVON gehörende AVON-Stiftung hat in mehreren lateinamerikanischen Ländern (darunter Argentinien, Chile, Peru und Mexiko) eine Kampagne gegen Gewalt an Frauen ins Leben gerufen. **Alza la Voz contra la violencia doméstica** („Erhebe Deine Stimme gegen häusliche Gewalt“) lautet der Name und zugleich das Programm dieser Aktion, die sich vornehmlich der Präventionsarbeit verschrieben hat. Denn ihr geht es v.a. darum, junge Menschen beiderlei Geschlechts für das Thema zu sensibilisieren und friedliche Formen der Konfliktlösung (insbesondere auch innerhalb der Partnerschaft) zu fördern. Um der Kampagne Nachhaltigkeit zu verleihen, hat AVON gemeinsam mit den Vereinten Nationen einen Treuhandfonds eingerichtet, mit dessen Geldern – Erlöse aus dem Verkauf von AVONs „Women’s Empowerment“-Hals- und Armbändern – Initiativen zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen finanziert werden. Die Kampagne umfasst auch andere Aktionen, wie etwa

die Unterstützung eines Kurzfilmfestivals mit Filmen zum Thema Gewalt gegen Frauen oder Fortbildungen für Kosmetikberaterinnen zu eben dieser Problematik.²⁵ Bekannte Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens der jeweiligen Länder (darunter z.B. die Schauspielerin Selma Hayek in Mexiko) unterstützen diese Aktionen.²⁶ In Argentinien hat AVON gemeinsam mit Amnesty International ein Projekt gestartet, das sich mit der Rolle der Medien und deren Umgang mit dem Thema Gewalt gegen Frauen befasst.²⁷


Global partnership to end violence against women: AVON hat über diese Aktivitäten hinaus auch globale Ambitionen. Im März 2010 verkündete AVON gemeinsam mit der NRO „Vital Voices“ die *Global Partnership to End Violence Against Women*. In einer eigens dazu einberufenen Konferenz in Washington, D.C. hatten hochrangige Delegationen aus 15 Ländern über innovative Instrumente zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen diskutiert.²⁸ Ergebnis war eben jene von AVON-Spenden unterstützte „Globale Partnerschaft“, deren Ziel es ist, nachhaltige Initiativen – staatliche wie auch nicht-staatliche – zur Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen zu fördern.

²⁵ Vgl. Fundación Ecología y Desarrollo, *La empresa del Nuevo Milenio: De Los Valores a la Acción – Guía Práctica para la Contribución de la Empresa a los Objetivos de Desarrollo del Milenio*, Saragossa. S. 70 f.

²⁶ www.mx.avon.com/PRSuite/alza-voz-violencia-domestica-proposito.page.html

²⁷ www.fundacionavon.org.ar/solidaridad/fam_solid_violencia_amnistia.html

²⁸ <http://multivu.prnewswire.com/mnr/avon/42564>



Procter and Gamble: 2007 führte das Unternehmen mittels seiner Haarpflegelinie *Pantene* gemeinsam mit dem Gleichstellungsbüro der kolumbianischen Regierung (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer) und mit Unterstützung der Banca de Oportunidades eine Kampagne gegen häusliche Gewalt durch. Es nutzte hierzu seine Plattform *Pantene ProMujer*. Neben medialen Maßnahmen mit dem Ziel, für das Problem zu sensibilisieren, war die Initiative auch darauf ausgerichtet, von Gewalt betroffenen Frauen Lösungswege zu eröffnen. So wurden den Frauen Mikrokredite zur Verfügung gestellt, um ihnen die finanzielle und wirtschaftliche Unabhängigkeit zu ermöglichen. Diese neu gewonnene Unabhängigkeit ist für Opfer von Gewalt von hoher Bedeutung. Studien haben gezeigt, dass häusliche Gewalt in hohem Maße mit der wirtschaftlichen Abhängigkeit vom Täter korreliert.²⁹ Nach einem Zeitraum von weniger als einem Jahr zeigten sich die ersten positiven Ergebnisse: 17.000 Frauen wurden in die Lage versetzt, ihre eigenen Kleinunternehmen zu gründen, 864 Mikrokredite wurden aufgenommen und mehr als 1.300 Millionen Pesos über die Banca de las Oportunidades ausgezahlt.³⁰

²⁹ www.anuncios.com/perfumeria-cosmetica-higiene/mas-anuncios/1022023004301/pantene-desarrolla-plataforma-responsabilidad.1.html

³⁰ www.pantenepromujer.com/noticia.php?id=3. (Diese Webseite ist seit Februar 2011 nicht mehr abrufbar. Es ist davon auszugehen, dass dies eventuell auf die Beendigung der Kampagne zurückzuführen ist. Weitere Informationen zur Kampagne sind auch unter http://equidad.presidencia.gov.co/Es/Prensa/2008/Paginas/080118a_enero.aspx abrufbar.)

Verizon Wireless: Der Mobilfunkanbieter betreibt ein Programm unter dem Titel „HopeLine“. Im Rahmen dieses Programms, das sich der Hilfe und Präventionsarbeit in Sachen familiärer Gewalt widmet, sammelt er ausgediente schnurlose Telefone und überholt sie. Anschließend werden diese Geräte samt Gratisminuten für Telefongespräche an entsprechende Organisationen und Projekte übergeben zur weiteren Verteilung an die Opfer familiärer (sexueller) Gewalt.³¹

Corporate Alliance to End Partner Violence: Bei der 1995 in den Vereinigten Staaten gegründeten „Corporate Alliance to End Partner Violence“ handelt es sich um einen in den USA besonders angesehenen und bekannten Zusammenschluss, der von Führungspersonlichkeiten aus der Wirtschaft mit dem Ziel ins Leben gerufen wurde, Gewalt gegen Frauen in Unternehmen zu bekämpfen. Jedes Jahr schließen sich weitere Firmen auf freiwilliger Basis dieser Allianz an. Sie fördert den Austausch von Good Practices unter den Mitgliedsunternehmen und nutzt ihren Einfluss, um die Öffentlichkeit in Bezug auf die Thematik zu sensibilisieren. Zu den Mitgliedern der Allianz gehören Akteure wie American Express, die Weltbank, die National Football League und AVON.³²

³¹ <http://aboutus.vzw.com/communityservice/hopeLineRecycling.html>

³² <http://www.caepv.org>

TERRE DES FEMMES: Die deutsche Organisation TERRE DES FEMMES (TDF) führte 2007 die Kampagne „Business gegen häusliche Gewalt“ durch, die deutsche Firmen dabei unterstützte, den Auswirkungen häuslicher Gewalt am Arbeitsplatz mit effizienten Maßnahmen entgegenzutreten („Workplace Policies“). In diesem Zusammenhang hielt TDF gemeinsam mit der Friedrich-Ebert-Stiftung in Deutschland eine Konferenz ab, auf der mit Vertreter/-innen aus Wirtschaft, Gewerkschaften, öffentlicher Verwaltung und Politik bestehende Good Practices, wie dem Problem erfolgreich entgegengewirkt werden kann, erörtert wurden.³³

Gleichstellungsministerium in Spanien:

Zwischen 2006 und 2008 unterzeichnete das Gleichstellungsministerium mit vier öffentlichen und sechs privaten Unternehmen Vereinbarungen, die darauf abzielten, weibliche Opfer von Gewalt bei der Einstellung bevorzugt zu behandeln. Außerdem wurden konkrete Maßnahmen eingeleitet, die ein Problembewusstsein in der Gesellschaft erzeugen sollten. Den paraphierenden Unternehmen obliegt z.B. die Pflicht, durch interne wie externe Sensibilisierungsmaßnahmen zum Kampf gegen Gewalt an Frauen beizutragen. Darüber hinaus erarbeiteten diese Firmen spezielle betriebliche Programme zur Förderung der Mobilität und der Einstellungschancen von Frauen, die Gewalt erlitten haben.³⁴

Corporate Alliance against Domestic Vi-

olence: Die „Corporate Alliance Against Domestic Violence“ in Großbritannien, eine Gruppe von Unternehmen und Organisationen, orientiert sich am Vorbild aus den USA und verfolgt dementsprechend analoge Ziele: 1. Information zum Thema häusliche Gewalt, um erst einmal auf das Problem aufmerksam zu machen, 2. Hilfestellung für von Gewalt Betroffene in den teilnehmenden Unternehmen, 3. Bekämpfung von Gewalt unter den Beschäftigten und 4. Fortbildung für das Management der Unternehmen.³⁵ Jedes kleine oder mittlere Unternehmen mit Sitz in Großbritannien kann der Initiative beitreten. Neben den Unternehmen beteiligen sich auch NRO wie z.B. *Refuge*, ein Frauenhaus für Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt, und *Women's Aid*, eine Organisation, die ein Netz von 500 lokalen Einrichtungen koordiniert und unterstützt. Die Unternehmen können von der Erfahrung der Organisationen durch Fortbildungsworkshops für Mitarbeiter/-innen profitieren.³⁶



ENDESA/BOTROSA

³³ Vgl. Friedrich-Ebert-Stiftung 2007.

³⁴ Siehe Webseite des spanischen Gleichstellungsministeriums.

³⁵ Vgl. Corporate Alliance Against Domestic Violence, Guide to enterprises, London o.J. S. 1 (http://www.observatorioviolencia.org/upload_images/File/DOC1165322185_dv_template.pdf)

³⁶ <http://www.caadv.org.uk>

Großbritannien war eines der ersten europäischen Länder, in denen Workplace Policies zur Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen in Unternehmen – etwa The Body Shop, Vodafone und British Telecom – implementiert wurden.³⁷

Brasilien: Die NRO *Promundo* ist eine der ersten NRO, die den Arbeitsplatz und die Zusammenarbeit mit Unternehmen nutzen, um mit Sensibilisierungskampagnen Männer anzusprechen und so zur Veränderung von geschlechtsspezifischen Stereotypen beizutragen. Denn genau diese sind das Substrat, aus dem Gewalt gegen Frauen erwächst, und sie manifestieren sich besonders deutlich im Berufsleben. Deswegen setzt *Promundo* eben hier mit seinen Präventionsmaßnahmen an, etwa mit einer Kampagne, die darauf abzielt, das Bewusstsein von Männern hinsichtlich ihrer familiären Pflichten zu schärfen und ein positives Bild der Vaterschaft zu vermitteln.³⁸



Thomas J. Müller/SPDA

³⁷ Friedrich-Ebert-Stiftung 2007. S. 5

³⁸ Barker, Gary, *Capacity Building for mainstreaming a gender perspective into national policies and programmes to support the equal sharing of responsibilities between women and men, including care-giving in the context of HIV/AIDS*. Vortrag im Rahmen einer Podiumsdiskussion mit Experten während der 53. Sitzung der Frauenrechtskommission der Vereinten Nationen (Commission on the Status of Women, CSW), 2009. S. 5 ff.

Handlungsmöglichkeiten

5

Der nachfolgend aufgeführte Maßnahmenkatalog zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen beansprucht einerseits keine Vollständigkeit und muss andererseits natürlich – je nach betrieblichem Kontext – selektiv gehandhabt werden:

- Null-Toleranz-Strategien innerhalb des Unternehmens;
- Vergegenwärtigung des Problems durch Sensibilisierungsmaßnahmen im Unternehmen und Informationsmaterial;
- Fortbildungen zum Thema für Angestellte und Führungskräfte;
- Betreuungsangebote für von Gewalt betroffene Frauen;
- Vorgehen gegen die Täter innerhalb des Unternehmens;
- Finanzielle Unterstützung für „domestic violence“-Initiativen³⁹;
- Aufklärungs-Kampagnen und Wettbewerbe zur Sensibilisierung;
- Würdigung der Arbeit von Unternehmen, die sich an der Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen beteiligen;
- Veröffentlichung eines jährlichen Berichts über die vom Unternehmen diesbezüglich umgesetzten Initiativen;
- Entwicklung bzw. Vergabe eines Gütesiegels nach dem Vorbild des „Fair Trade“-Siegels;
- Einrichtung von runden Tischen unterschiedlicher Akteure (Unternehmen, staatliche Institutionen und Frauenorganisationen) zum Ideenaustausch über gemeinsame Initiativen;
- Schaffung von Bedingungen, die es Männern leichter machen, sich aktiv zugunsten gewaltfreier Konfliktlösungen, sowohl auf betrieblicher wie privater Ebene, zu engagieren.⁴⁰

³⁹ Friedrich-Ebert-Stiftung 2007. S. 20 f.

⁴⁰ Die hier vorgestellten Ideen beruhen z.T. auf: Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, *Unternehmerische Verantwortung aus entwicklungspolitischer Perspektive – Ein Positionspapier des BMZ*, 2009.

6

Zusammenarbeit mit der Privatwirtschaft – Prinzipien der deutschen Entwicklungszusammenarbeit

Das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung unterstützt die Zusammenarbeit mit deutschen und europäischen Unternehmen, die sich zur Einhaltung von menschenrechtlichen und Sozialstandards, unter anderem auch im Hinblick auf Frauenrechte, verpflichten. Als Rahmen für die Zusammenarbeit dienen dabei die Prinzipien des **Global Compact**. Hierbei handelt es sich um eine Initiative der Vereinten Nationen zur Förderung verantwortungsvollen sozialen Handelns (Corporate Social Responsibility, s.o.) auf Unternehmensseite. Bisher sind weltweit über 5.300 Unternehmen dem Global Compact beigetreten. Der Global Compact bezieht sich v.a. auf die Bereiche Menschenrechte, Arbeitsrecht, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Die Gründe für einen Beitritt zum Global Compact bzw. zur Umsetzung von CSR-Maßnahmen wurden bereits erwähnt: Steigerung der Motivation und Loyalität der Mitarbeiter/-innen sowie Förderung des Bewusstseins für weltweit gültige ethische Prinzipien bei Kunden/-innen und Investoren/-innen.⁴¹

Unter anderem wurde die GIZ vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung damit beauftragt, im Hinblick auf die vier genannten Themenbereiche des Global Compact Projekte mit der Privatwirtschaft durchzuführen (Public Private Partnership – PPP). Im Rahmen des Programms *develoPPP.de* werden solche

Unternehmen für mögliche Public Private Partnerships im Entwicklungsbereich identifiziert, die

- dem wirtschaftlichen Nutzen des Unternehmens und der Entwicklungspolitik im jeweiligen Partnerland gleichermaßen dienen,
- nachhaltige Entwicklung im Partnerland fördern,
- die spezifischen Kenntnisse und Ressourcen der Kooperationspartner miteinander verbinden.

Diese Projekte werden von der GIZ gemeinsam mit den ausgesuchten Unternehmen geplant, ko-finanziert und umgesetzt. Die GIZ spielt dabei folgende Rolle:

- Finanzielle und personelle Förderung der Projekte;
- Unterstützung der Privatunternehmen bei der Planung und Durchführung der Projekte und beim Monitoring;
- Vernetzung der Unternehmen mit Regierungsstellen, Wirtschaftsverbänden und Unternehmen;
- Bereitstellung des länderspezifischen Know-Hows der GIZ, das auch die dort bestehenden Wirtschaftsbranchen und die örtlich herrschenden Bedingungen umfasst.

⁴¹ Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Der UN Global Compact – Gesellschaftlich verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln, Bonn o.J., S. 1

Diese Public-Private-Partnerships sind an bestimmte Kriterien gekoppelt:

- Alle PPP-Maßnahmen müssen mit den Zielen der Entwicklungspolitik der Bundesregierung vereinbar sein.
- Die öffentlichen und privaten Beiträge müssen sich dergestalt ergänzen, dass beide Seiten von der Zusammenarbeit profitieren und ihre Ziele auf dem rentabelsten, effizientesten und schnellsten Weg erreichen (Komplementarität).
- Die PPP-Maßnahme kann nur gefördert werden, wenn der private Partner sie ohne die Unterstützung des öffentlichen Partners nicht durchführen würde. Es darf zudem keine gesetzliche Verpflichtung zur Durchführung der Maßnahme bestehen (Subsidiarität).
- Die Neutralität des Auswahlverfahrens muss gewährleistet sein. Die Zusammenarbeit mit der DEG (Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH), GIZ und SEQUA steht allen Privatunternehmen offen und wird auf transparente Weise kommuniziert.
- Das Privatunternehmen muss einen wesentlichen finanziellen und/oder personellen Beitrag zu der PPP-Maßnahme leisten (der Eigenanteil des Unternehmens muss mindestens 50 Prozent der Gesamtkosten decken).⁴²

Im Rahmen dieses Programms hat die GIZ bereits erfolgreich etwa mit dem kolumbianischen Blumenzüchterverband (Asociación Colombiana de Floricultores, ASOCOLFLORES) bei der Umsetzung des Projekts „Cultivemos la Paz en Familia – CPF“ zusammengearbeitet. Es dient der Prävention häuslicher Gewalt und entstand aus dem Wunsch der Blumenzüchter/-innen, einen Beitrag zum Frieden im Land und bei der Konfliktbearbeitung innerhalb von Familien zu leisten. Dementsprechend wurde CPF in der direkten Zusammenarbeit mit den Mitarbeiter/-innen der Branche erstellt. „Cultivemos la Paz en Familia“ ist somit ein Projekt, das sowohl der allgemeinen Entwicklung als auch der persönlichen Fortbildung dient.



Thomas J. Müller/SPDA

⁴² www.developpp.de/es/Que_es_developppde.html

Schlussfolgerung



Es sollte deutlich geworden sein, warum unternehmerisches Engagement für die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen wichtig und vernünftig ist. Klar dürfte nun auch sein, dass die Unternehmen, die sich zu diesem Engagement verpflichten, nur gewinnen können.

Die in diesem Papier dargestellten Maßnahmen und Initiativen sind nur einige Beispiele dafür, wie ein solches Engagement aussehen kann. Wenn Sie mehr darüber wissen wollen oder wenn Ihr Unternehmen sich bereits bei der Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen engagiert, wenden Sie sich bitte an:

Christine Brendel

Leiterin
Regionalprogramm
ComVoMujer
Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Bernardo Alcedo 150,
Edificio Peruval, Piso 4,
San Isidro, Lima 27 / Peru

T +51 1 442 1101 ó 442 0736

F +51 1 442 2010

E christine.brendel@giz.de

I www.giz.de/peru

Sabine Gürtner

Leiterin
Sektorprogramm
Gleichberechtigung und
Frauenrechte fördern
Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Postfach 5180
65726 Eschborn

T +49 6196 79-4121

F +49 6196 79-804121

E sabine.guertner@giz.de

I www.giz.de/gender



Anhang

8

Formen von Gewalt gegen Frauen und ihre Auswirkungen auf Wirtschaft, Gesellschaft und Einzelpersonen

Zu den unterschiedlichen Formen der Gewalt gegen Frauen gehören:

- **Physische Gewalt**, die sich etwa in Schlägen, Strangulierung oder Verbrennungen äußert.
- **Sexuelle Gewalt**, die jede Form von erzwungenem Sexualkontakt, von der sexuellen Belästigung bis hin zur Vergewaltigung, umfasst.
- **Psychische Gewalt**, die darauf abzielt, durch Drohungen, extreme Possessivität, Demütigung usw. das Selbstwertgefühl und die Persönlichkeit des Opfers zu zerstören.
- **Wirtschaftliche Gewalt**, die etwa in Form von Zwangsprostitution, Zurückhaltung von Finanzmitteln, Menschenhandel und Zwangsarbeit auftritt.⁴³

Gewalt gegen Frauen hat unterschiedliche Facetten und die Auswirkungen der Gewalt machen sich auf verschiedenen Ebenen bemerkbar. Vor allem aber stellt Gewalt gegen Frauen eine Verletzung grundlegender Menschenrechte – darunter das Recht auf ein gewaltfreies Leben (Art.4 UN-Menschenrechtscharta) und das Recht auf persönliche Integrität (Art. 12) – dar.

Die Auswirkungen der Gewalt gegen Frauen spielen sich auf folgenden Ebenen ab: 1. Auf volkswirtschaftlicher Ebene, 2. auf familiärer und gesellschaftlicher Ebene, 3. auf der Ebene des Individuums.

1. Die **volkswirtschaftlichen** Auswirkungen der Gewalt gegen Frauen bestehen zum einen in den **öffentlichen** Kosten, wie etwa direkte Ausgaben im Gesundheits- und Justizwesen usw. Zum anderen entstehen Kosten für die **Privatwirtschaft**. Diese werden sogar steigen, wenn nicht gleichzeitig die Zahl der Gewaltakte gegen Frauen reduziert wird. Denn mit der Zunahme der Erwerbsquote von Frauen, wird automatisch eine täglich wachsende Zahl erwerbstätiger Frauen auch von Gewalt betroffen sein.⁴⁴
2. **Familiensoziologische** Studien belegen, dass Kinder beiderlei Geschlechts, deren Mütter irgendeine Form von Gewalt erlitten haben, v.a. Kinder, die Zeugen der an ihrer Mutter verübten Gewalt waren, emotionale Probleme oder Verhaltensstörungen aufweisen.⁴⁵ Sie leiden unter Depressionen und Angstzuständen und werden anderen Kindern und später ihren eigenen Partnern und Partnerinnen gegenüber ebenfalls oft gewalttätig.⁴⁶

⁴³ Morrison, Interventions. S. iii

⁴⁴ Friedrich-Ebert-Stiftung 2007. S.14

⁴⁵ Ebd. S.17 und Morrison, Interventions. S. 11

⁴⁶ Ebd.

3. Aber das **individuelle** Leiden einer Frau wiegt wohl am schwersten. Die Skala der Gewaltfolgen reicht von schweren Verletzungen durch Schläge und andere tätliche Übergriffe bis hin zum Tod – wobei hier nicht nur an Mord, sondern ebenso an Selbstmord zu denken ist. Die Todesursache können indessen auch Krankheiten sein, so etwa HIV AIDS. Weitere Auswirkungen sind gastrointestinale Erkrankungen und chronische Schmerzen an Körperpartien, die der Gewalt ausgesetzt werden. Sexuelle Gewalt kann überdies die Ursache gynäkologischer Erkrankungen, die von sexuell übertragbaren Krankheiten herrühren, sein. Analoges gilt für ungewollte Schwangerschaften, gefährliche Schwangerschaftsabbrüche und sexuelle Dysfunktion.⁴⁷

Aber die bleibenden körperlichen Schäden sind nur die eine Seite. Die andere sind die verheerenden psychischen Auswirkungen der erlittenen Gewalt. Depression, niedriges Selbstwertgefühl und Alkohol- oder Drogenmissbrauch sind lediglich einige der möglichen Folgen.⁴⁸

Hier zeigt sich auch die Verzahnung von individueller und wirtschaftlicher Ebene, insofern die psychischen Verletzungen der Gewaltopfer in signifikanter Weise auch ihre Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen. Konzentrationsstörungen und periodische Abwesenheit vom Arbeits-

platz seien hier exemplarisch genannt. Die Folgen der nachlassenden Leistungsfähigkeit der betroffenen Frauen auf die Produktivität des Unternehmens liegen auf der Hand.

Die Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen kann sowohl durch langfristige als auch kurzfristige Maßnahmen und Initiativen erfolgen. Zu ersteren zählen Aktivitäten, die zu einer Veränderung von Geschlechterstereotypen beitragen und somit gewaltfreie Formen der Konfliktbewältigung fördern. Zu letzteren gehören konkrete Regeln, also meist Gesetze, die Gewalttaten verbieten und sanktionieren. Das klingt trivial, aber auch Gesetze müssen erst einmal durch-gesetzt werden. Den hierfür zuständigen staatlichen Exekutivorganen obliegt es insoweit, die juristischen Vorgaben in Form konkreter, oft ambitionierter Aktionspläne zu realisieren. Hier eröffnet sich ein breites Spektrum der Zusammenarbeit von Privatwirtschaft, dem Gesundheits-, dem Rechts- und dem Bildungswesen. Diese Kooperation ist entscheidend, soll ein Wandel wirklich greifen. Wichtig ist weiterhin, dass in jedem dieser Bereiche die Verantwortung der Männer hervorgehoben wird. Gewalt gegen Frauen ist nicht nur ein Frauenproblem, sondern auch eines der Männer – schließlich sollen diese im Prozess der Gewaltprävention als Partner fungieren. Somit kann es nur darum gehen, dass gemeinsam die Herausforderung gemeistert wird, zu einer Lösung dieses gesellschaftlichen Problems zu kommen.

⁴⁷ Morrison, Interventions. S.10 und S. 45

⁴⁸ Ebd. S. 10

Literaturverzeichnis⁴⁹



Barker, Gary, *Capacity Building for mainstreaming a gender perspective into national policies and programmes to support the equal sharing of responsibilities between women and men, including care-giving in the context of HIV / AIDS*, Vortrag im Rahmen einer Podiumsdiskussion von Experten während der 53. Sitzung der Frauenrechtskommission der Vereinten Nationen (Commission on the Status of Women, CSW) 2009.

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, *Der UN Global Compact – Gesellschaftlich verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln*, Bonn o.J.

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, *Unternehmerische Verantwortung aus entwicklungspolitischer Perspektive – Ein Positionspapier des BMZ*, Bonn 2009.

CEPAL, *¡Ni una más! El derecho a vivir una vida libre de violencia en América Latina y el Caribe*, Santiago de Chile 2007.

CLADEM, *Dossier sobre Violencia Domestica en América Latina y el Caribe*, Lima 2005.

ComVo Mujer, *Análisis de Contexto y Justificación del Programa Regional ComVo Mujer*, Lima, GTZ 2009.

Corporate Alliance Against Domestic Violence, *Guide to enterprises*, London. (http://www.observatorioviolencia.org/upload_images/File/DOC1165322185_dv_template.pdf).

Friedrich-Ebert-Stiftung & Terre des femmes, *Business gegen Häusliche Gewalt – Zusammenfassung der Tagung vom 23. November 2007*, Berlin 2007.

Fundación Ecología y Desarrollo, *La empresa del Nuevo Milenio: De Los Valores a la Acción – Guía Práctica para la Contribución de la Empresa a los Objetivos de Desarrollo del Milenio*, Zaragoza.

Ministerium für Frauen und soziale Entwicklung (Ministerio de la Mujer Y Desarrollo Social), *Plan nacional contra la Violencia Hacia la Mujer 2009 – 2015*, Lima 2009.

Morrison, Andrew, Ellsberg, Mary & Bott, Sarah, *Addressing Gender-Based Violence in Latin America and the Caribbean Region: A Critical Review of Interventions*, World Bank & PATH, Washington D.C. 2004

Hoel, Helge e.a., *The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment*. Report Commissioned by the International Labour Organization (ILO) Genf 2001. S. 5

Solano, David en "Responsabilidad Social Corporativa: Qué se hace y qué debe hacer-

⁴⁹ Alle hier aufgeführten Webseiten wurden letztmalig Mitte Februar 2011 aufgerufen.

se", Lima. (http://www.esan.edu.pe/paginas/publicaciones/cuadernos/18_19/Cuad18-19Solano.pdf).

Walby, Silvia, *The Cost of Domestic Violence*, national statistics with the support of DTI, London 2004.

Links

http://equidad.presidencia.gov.co/Es/Prensa/2008/Paginas/080118a_enero.aspx

<http://multivu.prnewswire.com/mnr/avon/42564>

<http://www.anuncios.com/perfumeria-cosmetica-higiene/mas-anuncios/1022023004301/pantene-desarrolla-plataforma-responsabilidad.1.html>

<http://www.caadv.org.uk>

http://www.developpp.de/es/Que_es_developppde.html

http://www.fundacionavon.org.ar/solidaridad/fam_solid_violencia_amnistia.html

<http://www.facs.gov.au/sa/women/progserv/violence/Pages/default.aspx>

<http://www.feminist.com/antiviolence/facts.html>

<http://www.mx.avon.com/PRSuite/alza-voz-violencia-domestica-proposito.page>

<http://www.pantenepromujer.com/noticia.php?id=3> (Diese Webseite ist seit Februar 2011 nicht mehr abrufbar. Dies liegt eventuell an der Beendigung der Kampagne. Weitere Informationen zur Kampagne sind auch unter http://equidad.presidencia.gov.co/Es/Prensa/2008/Paginas/080118a_enero.aspx abrufbar.)

<http://www.un.org/en/women/endviolence/situation.shtml>

<http://www.un.org/ecosocdev/geninfo/afrec/vol21no2/212-violence-against-women.html>



giz

BMZ



Im Auftrag des
Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung

Strategischer Partner



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES