

Sachdokumentation:

Signatur: DS 3212

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/3212



Nutzungsbestimmungen

Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in verantwortlich. Jede Verwendung muss mit einem Quellennachweis versehen sein.

Zitierweise für graue Literatur

Elektronische Broschüren und Flugschriften (DS) aus den Dossiers der Sachdokumentation des Sozialarchivs werden gemäss den üblichen Zitierrichtlinien für wissenschaftliche Literatur wenn möglich einzeln zitiert. Es ist jedoch sinnvoll, die verwendeten thematischen Dossiers ebenfalls zu zitieren. Anzugeben sind demnach die Signatur des einzelnen Dokuments sowie das zugehörige Dossier.



November 2020

Sexuelle Belästigung: Mattel muss es besser machen

Neue Untersuchung zu sexueller Belästigung in einer Fabrik
der Mattel-Gruppe in China

act:onaïd
pour des peuples solidaires



SOLIDAR
SUISSE

KÄMPFEN FÜR GLOBALE FAIRNESS



中国劳工观察
CHINA LABOR WATCH

*Dieser Bericht ist
Marie-Claude Hessler gewidmet,
der unermüdlichen Kämpferin für
die Rechte der Spielzeugarbeiter*innen.*



Inhalt

Seite 4

Kurzfassung

Sexuelle Belästigung:
Mattel muss es besser machen

Seite 6

Erste Untersuchung,

erster Skandal

Seite 10

Neue Beweise

in einer anderen Fabrik

Seite 14

Mattel und seine Politik

der sozialen Verantwortungslosigkeit

Seite 18

Unsere Empfehlungen

Mattel muss sexueller Belästigung
ein Ende setzen

Seite 20

Perspektiven

Für internationale Regelungen
der Unternehmen

Sexuelle Belästigung: Mattel muss es besser machen

Sexismus und Belästigung in chinesischen Fabriken: eine verborgene Realität

Unwürdige Löhne, höllische Arbeitsbelastung, unhygienische Unterkünfte und manchmal sogar Zwangsarbeit ... Seit den 1980er Jahren jagt eine Enthüllung über die Arbeitsbedingungen in China die nächste. Grosse Marken, die sich von der «Werkbank der Welt» beliefern lassen, werden in dieser Hinsicht regelmässig angeklagt.

Wenig bekannt ist jedoch die Tatsache, dass Frauen bis zu 70 Prozent der Beschäftigten in chinesischen Fabriken ausmachen.¹

Bis in die 2000er Jahre war ein grosser Teil dieser Frauen *Nongmingong*, d.h. Menschen, die eine ländliche Region verlassen hatten, um ihren Lebensunterhalt in der Stadt zu verdienen – ohne die notwendige Erlaubnis, sich

dort niederzulassen. Deshalb waren sie gezwungen, schwierige Arbeitsbedingungen zu akzeptieren.

Lange Zeit stellten die chinesischen Fabriken bevorzugt Frauen ein, die sie für arbeitsamer und gefügiger hielten als Männer.

In den letzten zehn Jahren mussten sie jedoch aus wirtschaftlichen wie demographischen Gründen mehr Männer einstellen.²

Durch die neue Zusammensetzung in den Fabriken hat sich die Arbeitsatmosphäre stark verändert, wodurch sich ein nach wie vor tabuisiertes Problem verschärft hat: geschlechtsspezifische Gewalt.

Im Jahr 2018 hatte die #MeToo-Bewegung einen starken

Einfluss in China, wo sich trotz Zensur in einigen Sektoren eine mutige Redefreiheit über geschlechtsspezifische Gewalt gezeigt hat. Aber die Bewegung hatte nur sehr wenig Einfluss auf den Industriesektor.

Es wird immer schwieriger, die Arbeitsbedingungen in chinesischen Fabriken zu untersuchen, geschweige denn geschlechtsspezifische Gewalt gegen Arbeiterinnen aufzudecken.

Geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung ist eine in Fabriken in China lange verborgene geliebene Realität. Und Mattel kontrolliert hier direkt drei Fabriken.

Sexuelle Belästigung in Mattel-Fabriken: eine lange Geschichte

In den Fabriken von Mattel scheint sexuelle Belästigung schon seit Langem bekannt zu sein. Eine erste Prüfung im Jahr 2004 hatte bereits das Ausmass des Problems in zwei Fabriken in Mexiko aufgezeigt.

Im Dezember 2019 veröffentlichten wir drei NGOs – *China Labor Watch*, *Solidar Suisse* und *ActionAid Frankreich* – einen Bericht über die Verharmlosung von geschlechtsspezifischer

Gewalt in einer Mattel-Fabrik in China.³

Er basierte auf einer mehrwöchigen Untersuchung in der Fabrik *Foshan Nanhai Mattel* und brachte nicht nur Verstösse gegen das Arbeitsrecht und Sicherheitsprobleme, sondern auch Fälle von sexueller Belästigung zutage.

Unsere Beobachtungen zeigten, dass dies keine Einzelfälle

waren, und wir befragten das Unternehmen zu seiner Politik der Prävention und Bestrafung von geschlechtsspezifischer Gewalt.

Mattel weigerte sich, zu seiner Politik gegen sexuelle Belästigung Stellung zu nehmen und kündigte keine Massnahmen dagegen an.

Dieses Jahr veröffentlichten wir die Ergebnisse einer neuen, ebenfalls mehrere Wochen

dauernden, Untersuchung in einer anderen Mattel-Fabrik in Dongguan. Ihre Ergebnisse sind erneut besorgniserregend.

Unangemessene Kommentare zum körperlichen Erscheinungsbild, Bemerkungen mit sexuellen Konnotationen, Berührungen, Verbreitung erniedrigender Fotos: In den wenigen Wochen der Untersuchung vor Ort wurden viele Verhaltensweisen beobachtet, die als sexuelle Belästigung gelten.

Mattel muss die Augen öffnen und handeln

Seit rund zwanzig Jahren beteuert der weltweit führende Spielzeughersteller seinen Willen, menschenwürdige Arbeitsbedingungen in seinen Fabriken und bei seinen Zulieferfirmen zu gewährleisten. Sein Vorzeigeprodukt, die Barbie-Puppe, wird seit 2015 als Spielzeug präsentiert, das es kleinen Mädchen ermöglichen soll, sich von vorgefassten Meinungen zu befreien und sich zu emanzipieren.

Die Frauen, die Barbie-Puppen herstellen, sollten zumindest ohne Angst vor Erniedrigung oder Belästigung arbeiten können.

Mattel verfügt über einen Verhaltenskodex, der die Bedeutung eines Arbeitsplatzes frei von Diskriminierung und Belästigung anerkennt. Doch in der Praxis scheint das Unternehmen nichts zu tun, um dieses Recht zu garantieren.

Fragwürdig sind beispielsweise die Audits, die der *Internationale Verband der Spielzeugindustrie* (ICTI) in den Mattel-Fabriken in Auftrag gegeben

Diese Vorfälle, die sich vor den Augen der Teamleiter*innen abspielen, scheinen keine Reaktion des Managements hervorzurufen. Aufgrund des Klimas der Straflosigkeit wagen es Frauen, die von Belästigungen betroffen sind, nicht, sich zu beschweren, insbesondere aus Angst vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes.

In den Mattel-Fabriken wird sexuelle Belästigung verharmlost.

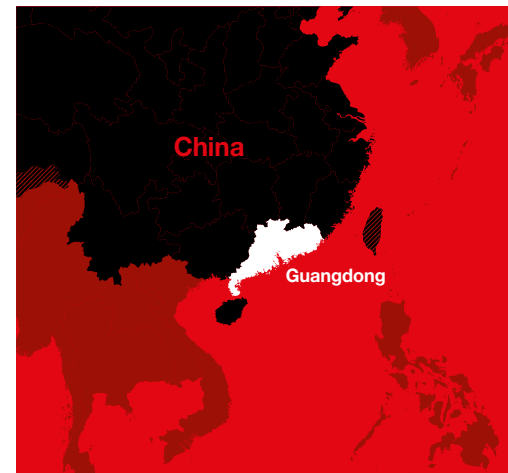
hat. Sie sind intransparent und unzuverlässig.

Schlimmer noch: Diese Audits bieten eine «ethische» Zertifizierung, die es Mattel ermöglicht, sich seiner Verantwortung zu entziehen.

Seit mehreren Jahren über Missstände informiert, ist der multinationale Konzern für die Arbeitsbedingungen in seinen Fabriken in China und anderswo verantwortlich.

Er muss der sexuellen Belästigung, die dort offenbar herrscht, dringend ein Ende setzen, mit einem ehrgeizigen Vorgehen zu Prävention, Bestrafung und Wiedergutmachung.

Mattel muss eine Situationsanalyse vornehmen, die Ergebnisse mitteilen und konkrete Massnahmen zum Schutz der weiblichen Beschäftigten ergreifen.



Guangdong ist die reichste und am stärksten bevölkerte Provinz Chinas, die seit der Liberalisierung der chinesischen Wirtschaft in den 1980er Jahren einen wirtschaftlichen Aufschwung erlebt hat. In der Nähe von Hongkong gelegen, zählt sie etwa 40 000 Fabriken und Werkstätten. Hier befinden sich auch die drei Fabriken, die direkt zu Mattel in China gehören.

Definition Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung ist eine Verletzung der Menschenrechte, die bereits 1958 in der Konvention Nr. 111 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) Eingang fand und verurteilt wurde. Sie umfasst eine Reihe von Verhaltensweisen und Praktiken, die sich oft hartnäckig halten und «normalisiert» werden, obwohl sie nicht erwünscht sind: sexuelle Bemerkungen oder Annäherungsversuche, obszöne Sprache und Witze, Zurschaustellung von Fotos oder Bildern, die Frauen objektivieren, erzwungener Körperkontakt oder sexuelle Übergriffe.

Erste Untersuchung, erster Skandal

Barbie verspottet die Rechte von Frauen ... In diesem im November 2019 veröffentlichten Bericht enthüllten wir schwerwiegende Missstände in einer der Fabriken des Mattel-Konzerns in China.⁴

Der Bericht war das Ergebnis einer mehrwöchigen, verdeckten Untersuchung, die im Sommer 2019 in der *Foshan Nanhai Mattel* Fabrik in der Provinz Guangdong durchgeführt wurde.

Die Fabrik ist im direkten Besitz von Mattel. Sie produziert hauptsächlich Fisher-Price-Plastikspielzeug und elektronische Spielzeugen. Ungefähr 3 000 Menschen arbeiten dort, wobei die Spitzenproduktion zur Vorbereitung des Weihnachtsgeschäfts im Sommer erfolgt.

Während dieser Zeit werden Hunderte von zusätzlichen Arbeiter*innen eingestellt, und alle diese Menschen erlebten die Arbeitsbedingungen in der Fabrik am eigenen Leib.

Belegte Situationen von sexueller Belästigung

In diesem Werk stellten wir 2019 fest, dass die Arbeiter*innen unerträglichen Arbeitsbelastungen unterworfen waren.

Weibliche Beschäftigte berichteten über regelmässige Beschimpfungen und Demütigungen durch die Produktions*leiterinnen, die sich insbesondere gegen junge Frauen richteten.

Testimonial

aufgenommen 2019

«Ich habe den Eindruck, dass die Chef*innen nie Männer anschreien, obwohl sie oft langsamer arbeiten und weniger produktiv sind. Eine Frau an meinem Fließband verliess die Fabrik, weil sie beschimpft wurde, bis sie weinen musste.»

Mattel besitzt oder kontrolliert direkt acht Fabriken in Mexiko, Malaysia, Kanada, Indonesien, Thailand und China.

Das multinationale Unternehmen bedient sich ausserdem einer Vielzahl von Zulieferfirmen, veröffentlicht aber seit mehreren Jahren keine vollständige Liste seiner Lieferant*innen mehr.

Mattel-Fabriken auf der ganzen Welt





Von zehn Frauen, mit denen sich unsere Informantin ausführlich austauschen konnte, beschrieben vier Situationen, die unter die Definition von sexueller Belästigung fallen.

Eine von ihnen wurde nach der Arbeit von zwei männlichen Kollegen verfolgt, die Fotos von ihr machten. Sie fühlte sich in Gefahr, hatte sich aber noch nicht getraut, jemandem davon zu erzählen. Eine andere sagte über einen Kollegen: *«Er kommt in jeder Pause zu mir. Ich möchte, dass er mich in Ruhe lässt. Ich habe grosse Angst.»*

Die Interviewerin selbst sah einen Mann vor der Badezimmertür des Frauenschlafsals und fühlte sich sehr unbehaglich.

Die schikanierten Arbeiterinnen alarmierten die Fabrikleitung nicht. Sie hatten das Gefühl, keine Beweise zu haben, und dass es deshalb «Aussage gegen Aussage» stehen

würde. Einige dachten, es würde nichts ändern, andere fürchteten um ihre Sicherheit.

Diese Gründe, sich nicht über Belästigung zu beschweren, zeigen, wie wichtig es ist, ein spezifisches Meldesystem einzuführen und Schulungen zu seiner Anwendung durchzuführen.

Keine wirksamen Schutzmechanismen

Die Untersuchung ergab, dass es in der Fabrik keinen spezifischen Meldemechanismus für sexuelle Belästigung gab oder dieser niemandem in der Fabrik bekannt war.

Am Eingang befindet sich ein Servicezentrum, wo die Mitarbeiter*innen theoretisch Hilfe anfordern können. Während des Erhebungszeitraums hörte die Interviewerin von keiner Person, die sich zu diesem Zweck an das Servicezentrum wandte.

Mattel, Spielzeug-Riese

Die 1945 in den Vereinigten Staaten gegründete Mattel-Gruppe dominiert den Weltspielwarenmarkt von der Konzeption bis zum Verkauf. Sie vertreibt die Marken *Barbie*, *Fisher-Price*, *Uno*, *Polly Pocket* und *Hot Wheels* in mehr als 150 Ländern.

Jede Minute werden weltweit rund 100 Barbie-Puppen verkauft. Diese Verkäufe machen mehr als ein Viertel des Umsatzes aus, der für 2019 auf 4 505 Milliarden US-Dollar geschätzt wird.⁵

Auf seiner Website erklärt Mattel: *«Wir sorgen für eine sichere und ethische Arbeitsumgebung in den Fabriken, die unsere Produkte herstellen. Als eines der ersten Unternehmen haben wir 1997 Standards (...) für eine verantwortungsbewusste Fertigung geschaffen.»*

Untersuchungen in den Fabriken des Konzerns seit 1996 haben jedoch wiederholt unhaltbare Arbeitsbedingungen zutage gebracht.





Testimonial

aufgenommen 2019

«Es gibt viele Männer in dieser Fabrik, und sie fragen immer die jungen Saisonarbeiterinnen, mit ihnen auszugehen. Ich werde oft von älteren Männern angesprochen.»

Eine Hotline-Nummer ist auf den Karten der Angestellten vermerkt, wurde aber nicht benutzt, da die Arbeiter*innen befürchteten, dass ihre Anonymität nicht respektiert oder ein Anruf bei der Hotline keine Lösung bringen würde.

Und schliesslich sind die chinesischen Gewerkschaften nicht unabhängig, so dass die Arbeiter*innen nicht einmal in Erwägung ziehen, ihre Gewerkschaft zu alarmieren.

Unsere Empfehlungen gegen die Gewalt

Unser Bericht, der in einer grossen europäischen Tageszeitung⁶ veröffentlicht wurde, wurde von einer breiten Öffentlichkeit aufgenommen: Das Interview mit einer Ermittlerin wurde mehr als eine Million Mal gesehen.⁷

Wir forderten Mittel auf, Massnahmen zu ergreifen, die dem Ernst der Lage angemessen sind:

- Das Unternehmen soll eine Null-Toleranz-Politik gegenüber geschlechtsspezifischer Gewalt

verfolgen und dies intern kommunizieren;

- ein internes Verfahren für die Meldung von und den Umgang mit sexueller Belästigung einführen und von allen Geschäftspartnern verlangen, dass sie über Mechanismen zur Bearbeitung von Beschwerden verfügen;
- allen Arbeitnehmerinnen Rechtsmittel zur Verfügung stellen, welche die Anonymität der Beschwerdeführerinnen garantieren, sie vor Vergeltungsmassnahmen schützen und die Entlassung der Täter vorsehen;
- die Betroffenen durch die Gewährung spezifischer sozialer Rechte unterstützen und rechtliche, psychologische und finanzielle Begleitung gewähren;
- Schulungen über geschlechtsspezifische Gewalt für das gesamte Personal, einschliesslich der Vorgesetzten, organisieren, an denen die Rechtsmittel vorgestellt werden, die am Arbeitsplatz und ausserhalb davon verfügbar sind.

Schluss mit der Absage von Mattel

Mehr als fünf Wochen nach der Veröffentlichung des Berichts gab Mattel lediglich bekannt, dass eine zweitägige Prüfung der Fabrik durchgeführt und «keine Verletzung der Kriterien des IETP-Standards» festgestellt worden sei.

Die Prüfung wurde vom IETP, einer Organisation des Internationalen Verbandes der Spielzeugindustrie, durchgeführt. Mattel hat uns keine Informationen über eine allfällige Richtlinie zu sexueller Belästigung vorgelegt, und anscheinend wurden weder in dieser Fabrik noch im gesamten Unternehmen spezifische Massnahmen ergriffen.

Dass bei der Prüfung keine Verstösse gegen die Kriterien für die Gewährung des Labels festgestellt wurden, beweist noch nicht, dass es in der Fabrik keine geschlechtsspezifische Gewalt gibt.

Unsere Ermittler*innen haben verschiedentlich aufgezeigt, dass Audits bei der Aufdeckung zahlreicher Rechtsverletzungen in Fabriken, wie z.B. die Verletzung der Vereinigungsfreiheit, Diskriminierungen aller Art oder sexuelle Belästigung, wirkungslos sind.⁸

Darüber hinaus weist die vom IETP angewandte Methode, seine Prüfungen über Dritte abzuwickeln, einen grossen Mangel auf: Sie bezieht die direkt betroffenen Arbeiter*innen nicht wirksam ein.

Wir fragten das IETP, welche Methodologie für das Audit verwendet wurde. Wir erhielten keine Antwort.

Wir kennen weder den Zeitpunkt des Audits noch die Anzahl der befragten Personen, ihre Arbeitsplätze, ihr Geschlecht usw. Uns ist auch der Umfang der

Interviews und der berücksichtigten Dokumentation nicht bekannt. Wir wissen nicht, ob das Audit angekündigt wurde oder nicht, wie die Befragten ausgewählt wurden, ob es einen Abgleich von Dokumenten und Interviews gab. Schliesslich wissen wir auch nicht, wer die Umfrage durchgeführt hat und worin die «Spezialisten des IETP-internen technischen Teams» spezialisiert sind. Haben sie eine Ausbildung zu geschlechtsspezifischer Gewalt?

Aber wir wissen, dass die Frage der sexuellen Belästigung in diesem Label nicht ernsthaft behandelt wird.

Mit dem Vorwurf der weit verbreiteten sexuellen Belästigung in seiner Fabrik konfrontiert, wich Mattel dem Thema aus und versteckte sich hinter den Schlussfolgerungen eines allgemeinen Audits, dessen konkrete Methodik nicht öffentlich gemacht wurde.

Dabei wies Mattel die im Bericht dokumentierten, gravierenden Vorkommnisse zurück. Das Unternehmen weigerte sich, transparent gegen geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung vorzugehen.

Damit wird Mattel seiner Verantwortung als Auftraggeber nicht gerecht und verhindert nicht, dass solche Rechtsverletzungen in den Fabriken des Konzerns weitergehen.



Neue Beweise in einer anderen Fabrik

Im Jahr 2020 bestätigt eine mehrwöchige Untersuchung in einer anderen Fabrik von Mattel in der Stadt Dongguan das Ausmass des Phänomens.

Die Fabrik *Dongguan Changan* beschäftigt mehr als 2 300 Arbeitnehmer*innen und stellt hauptsächlich Plastikspielzeug her, darunter die berühmte Barbie-Puppe.

Wie im vergangenen Jahr in Foshan Nanhai Mattel offenbart die mehrwöchige Recherche auch in dieser Fabrik ein Klima häufiger sexueller Belästigung, die banalisiert wird.

Sexuelle Belästigung am Fließband

Eine 19-jährige Studentin beschwerte sich zum Beispiel

bei unserer Zeugin vor Ort über Belästigungen durch einen zehn Jahre älteren Kollegen. Er war sehr hartnäckig, rief regelmässig laut nach ihr und nannte sie am Arbeitsplatz «Liebling». Er erklärte den Kollegen, dass er sie so nenne, um sie zu «erregen». Er sass auch immer wieder an ihrem Arbeitsplatz und forderte sie auf, sich auf seinen Schoss zu setzen.

Die junge Frau blockierte den Mann im sozialen Netzwerk WeChat – das chinesische Äquivalent zu Whatsapp –, damit er sie nicht am Telefon belästigen konnte, aber er zwang sie, ihn zu «deblockieren», indem er androhte, sie zu schlagen.

Dies geschah vor den Augen der anderen Arbeiter*innen in der Fabrik, ohne dass jemand eingriff.

Derselbe Mann wurde gesehen, wie er Hände und Haare einer Arbeiterin streichelte, die daraufhin sehr laut sagte: «Hören Sie auf, ständig meine Hände zu berühren und an meinen Haaren zu ziehen.» Er sagte in aller Öffentlichkeit: «Ich habe heute Nacht keinen Schlafplatz, kann ich zu dir kommen?» Aber auch daraufhin griff niemand ein.

Während der Untersuchung vor Ort mischten sich die beiden Assistenten des Produktionsleiters in solchen Situationen entweder nicht ein, erzählten selbst fragwürdige Geschichten oder machten anzügliche Bemerkungen.

Zum Beispiel fragte einer von ihnen den oben beschriebenen Mann, ob er tags zuvor masturbiert habe, und sagte dann, er habe sich versprochen.

Eine andere Studentin, die in der Fabrik arbeitete, um ihr Studium zu finanzieren, musste sich ständig unangemessene Bemerkungen über ihre Brüste und ihren Körperbau anhören.

Sie weinte regelmässig in der Werkstatt, aber niemand griff ein, um das Problem zu lösen. Die junge Frau erklärte, dass sie Angst hatte, sich zu beschweren, weil sie einen Kredit für die Universität aufgenommen hatte und befürchtete, ihren Arbeitsplatz zu verlieren.



Aussenansicht der Mattel-Fabrik in Dongguan

Erniedrigende Äusserungen am Handy

Die Arbeiter*innen werden automatisch in eine WeChat-Diskussionsgruppe für ihre Werkstatt eingeschrieben. Diese ist für den Austausch professioneller Informationen vorgesehen, wie z.B. Produktionsziele oder Zeitpläne.

Wir hatten Zugang zu einer dieser Gruppen, von der einige Mitglieder Gebrauch machten, um sexistische, sexualisierte Kommentare abzugeben und ein feindseliges und erniedrigendes Arbeitsumfeld für ihre Kolleginnen zu schaffen.

Einige Vorkommnisse stellen sexuelle Belästigungen dar, andere schaffen ein generell feindseliges Arbeitsumfeld für Frauen, was unsere Rechercheurin, während ihrer wenigen Arbeitswochen im Werk deutlich zu spüren bekam.

Obwohl keine Vergewaltigungen gemeldet wurden, fürchteten die Arbeiterinnen sexuelle Übergriffe und fühlten sich schutzlos. Ein solches Klima gibt in der Tat Anlass zu der Befürchtung, dass etwas Ernsteres passieren könnte.

Eine bestimmte «Unternehmenskultur»

Sexuelle Belästigung umfasst eine Reihe unerwünschter sexueller Verhaltensweisen und Praktiken:

Anstössige Sprache und Witze, das Zeigen von Fotos oder Plakaten, die Frauen objektivieren, erzwungene Kontakte oder sexuelle Übergriffe.

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) definiert sexuelle Belästigung folgendermassen:

- jedes unerwünschte Verhalten mit sexueller Konnotation, das körperlich, verbal oder nonverbal ausgedrückt wird;
- jedes andere Verhalten aufgrund des Geschlechts, das die Würde von Frauen verletzt, das unwillkommen, unangemessen und beleidigend für die Einzelperson ist;
- Verhalten, das ein einschüchterndes, feindseliges oder erniedrigendes Arbeitsumfeld für eine Person schafft.

Sexuelle Belästigung kann sich in der Unternehmenskultur verfestigen, wenn die Verantwortlichen keine geeigneten Massnahmen ergreifen, um dagegen vorzugehen.⁹

In diesem Fall griffen die Teamleiter*innen nie ein, um die Schikanen zu unterbinden, mit Ausnahme einer Warnung in WeChat ohne Wirkung und ohne Folgen.



In der Gruppendiskussion schrieb ein Mann: «Du, der aus derselben Stadt kommt wie ich, suchst du eine sexuelle Dienstleistung heute Abend?»



Ein Mann postet ein Bild einer nackten Frau in die Gesprächsgruppe der Arbeiter*innen seiner Werkstatt.



Visitenkarten von Sexarbeiterinnen werden geteilt. Der Mann, der sie postet, schreibt: «Sie machen Termine für diejenigen, die sie brauchen.» Und: «Für alle männlichen Kollegen, das ist alles, was ich tun kann, um euch zu helfen.» Einer antwortet: «Wow, was für ein Körper.» Ein Teamleiter weist den Mann, der die Visitenkarten gepostet hat, zurecht: «Seien Sie vorsichtig, was Sie sagen, dies ist eine Arbeitsgruppe.» Der Mann antwortet mit dem Bild eines Kindes, auf dem steht: «Verstanden!»

Keine Konsequenzen sind die Norm

Das Verbot von sexueller Belästigung und die Beschwerdemöglichkeiten wurden bei der Schulung vor Arbeitsbeginn nicht erwähnt.

Die Schulung dauert einen halben Tag und umfasst eine Präsentation des Unternehmens und der Werkstatt, ein Sicherheitstraining, Informationen über Löhne, die Unterzeichnung von Arbeitsverträgen und anderen Vereinbarungen, die Ausgabe von Visitenkarten, die Vorstellung der Unterbringungs- und Verpflegungsregelungen sowie die Zuweisung von Werkstätten und Arbeitsplätzen.

Die verdeckte Ermittlerin hörte von einem «Mattel-Home» in der Fabrik, das Beschwerden von Arbeitnehmenden entgegennehme. Keine ihrer Kolleg*innen wusste, was das war.

Anscheinend existierte eine Telefonnummer, um Beschwerden einzureichen. Aber es handelt

sich um eine Erweiterung der Fabriknummer, auf die nicht mit dem Mobiltelefon angerufen werden kann: Man müsste im Büro das Festnetz benutzen und das Telefonat vor aller Augen führen. Die Vertraulichkeit ist also absolut nicht garantiert.

Darüber hinaus ist die zehnmünütige Pause während der Arbeit zu kurz, um einen Anruf zu tätigen, und das betreffende Büro ist nach Feierabend geschlossen.

Kein Wunder also, dass dieser Kanal wenig bekannt ist und von den Arbeiter*innen nicht genutzt wird.

Diese Art von Mechanismus, der absichtlich unwirksam gemacht wird, scheint nur dazu zu dienen, bei Audits ein Kästchen ankreuzen zu können. Also keine Beschwerde kein Problem?



Dieses Foto wurde während der Umfrage 2020 in der Mattel-Fabrik in Dongguan aufgenommen. Wir tun alles, um die Anonymität der Personen zu gewährleisten, welche die Arbeitsbedingungen in chinesischen Fabriken untersuchen, indem sie sich für mehrere Wochen oder Monate rekrutieren lassen.

Bald ein Ende des Tabus in den chinesischen Fabriken?

Geschlechtsspezifische Gewalt in der Arbeitswelt ist für Frauen auf der ganzen Welt eine Realität, in China wird nur sehr wenig darüber gesprochen, und die grossen Marken, die bei diesen Fabriken einkaufen, scheinen die Gewalt nicht als ernstes Problem zu betrachten.

Von den 50 Millionen Gerichtsurteilen, die in China von 2010 bis 2017 offiziell registriert wurden, behandelten laut einer Studie des Pekinger *Yuanzhong Gender Development Center* nur 34 Fälle von sexueller Belästigung.¹⁰ Ein Bericht der Universität Hongkong aus dem Jahr 2009 schätzt, dass 80 Prozent der chinesischen Frauen während ihres Arbeitslebens sexuell belästigt werden.¹¹

Es gibt mehrere Gründe, warum ein so häufiges Phänomen so wenig angeprangert und bekämpft wird.

Einerseits war der Straftatbestand der sexuellen Belästigung im chinesischen Recht bis zu diesem Jahr nicht genau definiert.¹² Andererseits ist es sehr schwierig, sexuelle Belästigung, die in der chinesischen Gesellschaft ein echtes Tabu ist, öffentlich anzusprechen.

2018 hatte die #MeToo-Bewegung jedoch eine starke Resonanz im Land.

Die Bewegung wurde von Studentinnen initiiert, die von sexueller Belästigung durch ihre Professoren schrieben. Den Frauen, die über ihre Erfahrungen berichteten, wurde der Social-Media-Zugang blockiert. Ihnen wurde teilweise mit Verhaftung gedroht, und Petitionen wurden gelöscht. Doch trotz Zensur war eine relative Redefreiheit zu beobachten.

Die #MeToo-Bewegung war hauptsächlich in Student*innenkreisen¹³ und im Kultursektor verbreitet, mit Ausnahme eines Zeugnisses.

In einem Brief vom Januar 2018 forderte eine Arbeiterin von Foxconn, einer grossen Elektronikfabrik in China, ihre Arbeitgeberin auf, einen Mechanismus zur Bekämpfung sexueller Belästigung einzurichten und das Problem der Geschlechterungleichheit anzugehen.

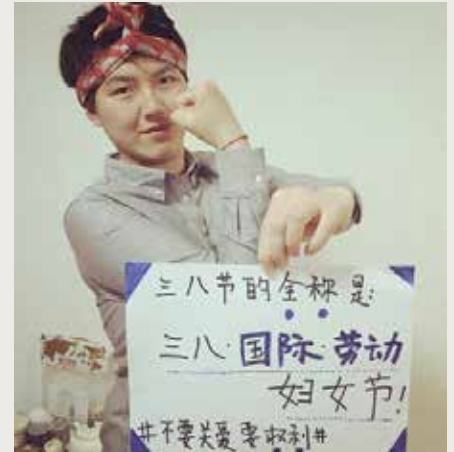
Sie schrieb: «*Laut schmutzige Witze erzählen, Kolleginnen über ihr Aussehen und ihre Figur lächerlich machen, mit dem Vorwand, 'Anweisungen zu geben', unnötigen Körperkontakt herstellen ... In den Werkstätten der Fabrik ist diese 'Kultur der sexuellen Belästigung' weit verbreitet.*»¹⁴

Für Arbeiterinnen ist es sehr schwierig, sich gegen sexuelle Belästigung zu organisieren.

Gewerkschaften und feministische Bewegungen stehen seit 2015 unter starkem Druck der chinesischen Regierung.¹⁵ Viele Organisationen zur Verteidigung der Arbeiter*innenrechte wie das *Sunflower Women Workers Centre* wurden zur Schliessung gezwungen.

Die Organisation hatte 2013 eine Umfrage über sexuelle Belästigung in den Fabriken von Guangdong durchgeführt.¹⁶

In dieser Studie – der einzigen dieser Art, die noch im Internet verfügbar ist, da sie von den Medien und internationalen NGOs aufgenommen wurde – gab eine von vier Arbeiterinnen an, obszöne Telefonanrufe oder pornografische Nachrichten erhalten zu haben, und fast zehn Prozent gab an, dass sie am Arbeitsplatz zu sexuellen Beziehungen aufgefordert wurden.



Auf diesem Foto aus dem Jahr 2016 posiert Li Tingting zum Jahrestag ihrer Inhaftierung zusammen mit vier anderen Feministinnen am Vorabend des Internationalen Frauentags. Auf dem Plakat steht: «*Der vollständige Name des 'Frauentags' lautet 'Internationaler Tag der Arbeit von Frauen'. Wir wollen keine Fürsorge, wir wollen Rechte!*»

Die Direktorin des *Sunflower Women Workers Centre*, Luo Hongmei, erklärte daraufhin: «*Wie bei häuslicher Gewalt betrachten Polizei und Gesellschaft diese weitgehend als Privatangelegenheit und nicht als etwas, das in der Öffentlichkeit diskutiert oder beurteilt werden soll.*»¹⁷ Luo Hongmei wurde 2015 verhaftet.

Die Einführung des neuen chinesischen Zivilgesetzbuches im Jahr 2019 lässt jedoch auf Veränderungen hoffen.

Zum ersten Mal sind Unternehmen gesetzlich explizit dazu verpflichtet, Massnahmen gegen sexuelle Belästigung zu ergreifen. Dies ist ein wichtiger Schritt, auch wenn Klagen von Angestellten enge Kriterien erfüllen müssen, um erfolgreich zu sein.

Auf der anderen Seite mobilisieren chinesische Feministinnen beharrlich weiter, wie Wissenschaftlerin Leta Hong Fincher bezeugt: «*Selbst wenn alle feministischen Aktivistinnen in China verhaftet oder zum Schweigen gebracht werden, wird der von ihnen ausgelöste Widerstand nur sehr schwer auszumerzen sein.*»¹⁸

Mattel und seine Politik der sozialen Verantwortungslosigkeit

Unter dem Druck von NGOs war Mattel 1997 eines der ersten multinationalen Unternehmen, das einen ethischen Verhaltenskodex für seine Fabriken und Zulieferer entwickelte und verabschiedete: die *Globalen Produktionsprinzipien*.

Dieser Kodex, der für «*alle Parteien gilt, die seine Produkte herstellen, montieren oder vertreiben*», behandelte Themen wie: Löhne und Arbeitszeiten, Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung, Vereinigungsfreiheit, legale und ethische Geschäftspraktiken, Produktsicherheit und -qualität usw.

Nach und nach aufgegebene Prinzipien

Diese Art von Kodex ist klassisch für ein Unternehmen, das sein Image verbessern will, doch die Mattel-Prinzipien waren recht ehrgeizig, mit einem transparenten externen

Auditsystem, um ihre Einhaltung zu überwachen.

Doch eine verantwortungsvolle und ethisch vertretbare Geschäftstätigkeit hat ihren Preis.

Audits müssen organisiert und bezahlt werden, die Verletzung etablierter Rechte muss behoben, die Arbeitsbedingungen in den Fabriken müssen verbessert, die Lieferanten überzeugt, die Sicherheit am Arbeitsplatz muss gestärkt, und die Einhaltung der Regeln überwacht werden ...

Zweifelsohne wegen der damit verbundenen Kosten hat Mattel seine ethischen Anforderungen schrittweise reduziert. Präzise und schützende Regeln sind nach und nach zu allgemeinen, undefinierten Prinzipien geworden.¹⁹

Im Jahr 2009 gab das multinationale Unternehmen schliesslich sein unabhängiges Prüfungssystem, das

International Center for Corporate Accountability (ICCA), dessen detaillierte Berichte auf der Website veröffentlicht wurden, auf.

Nicht einmal die simple Einhaltung des Gesetzes ist garantiert.

Im gleichen Jahr ist Mattel dem *International Council of Toy Industries (ICTI)* beigetreten, der einen eigenen ethischen Kodex für Geschäftspraktiken entwickelt hat.

Der Verhaltenskodex wird vom ICTI Ethical Toy Program (IETP) überwacht, einem Ableger des Verbandes mit eigenem Auditsystem.²⁰

Wie man sich vorstellen kann, hat sich der Internationale Verband der Spielwarenindustrie nicht sehr verbindliche Regeln auferlegt.

Zur Frage der Überstunden sieht der Kodex beispielsweise vor, dass die Anzahl der Arbeitsstunden



Messung der Temperatur der Arbeiterinnen und Arbeiter am Eingang der Fabrik, deren Tätigkeit zum Zeitpunkt unserer Untersuchung kaum von der Corona-Pandemie betroffen schien.

pro Woche 72 Stunden nicht überschreiten darf, einschliesslich maximal 32 Überstunden. Allerdings beschränkt das chinesische Gesetz die Wochenarbeitszeit auf 44 Stunden und die Zahl der Überstunden auf 36 Stunden pro Monat.

Diesem Kodex mangelt es nicht nur an Ehrgeiz, sondern er ermöglicht auch die «ethische» Zertifizierung von Fabriken, die sich nicht einmal an das Gesetz halten.

Ein intransparentes und unzuverlässiges System

Die IETP-Zertifizierung wird seit vielen Jahren von NGOs wegen mangelnder Unabhängigkeit, Transparenz und Wirksamkeit stark kritisiert.

Diese Initiative wurde von Unternehmens-Vertreter*innen initiiert und wird von diesen allein geleitet. Es sind keine Arbeitnehmendenvertreter*innen oder Organisationen der Zivilgesellschaft beteiligt.

Die Ergebnisse der Audits, die sie angeblich jedes Jahr in Tausenden von zertifizierten Fabriken durchführen, werden nicht veröffentlicht.

Und der verwendete Standard – die IETP-Checkliste – garantiert wie erwähnt nicht einmal die Einhaltung des Arbeitsgesetzes.

Es überrascht daher nicht, dass sich die Audits der IETP als wirkungslos erwiesen haben, um Menschenrechtsverletzungen in Fabriken aufzudecken und es den Marken zu ermöglichen, Abhilfe zu schaffen.

Sexuelle Belästigung bei Mattel: ein seit Langem bekanntes Problem

Mattel hätte das Problem der sexuellen Belästigung in seinen Fabriken schon vor Jahren angehen können.

Der unabhängige Prüfungsmechanismus, den die Gruppe 1997 eingerichtet hatte – die CICA, deren Berichte nicht mehr im Internet verfügbar sind – informierte schon vor einigen Jahren in Mexiko über sexuelle Belästigung.

Ein 2004 in zwei Fabriken des Konzerns in Mexiko durchgeführtes Audit ergab, dass einige Beschäftigte «Opfer von verbaler Gewalt und sexueller Belästigung durch ihre Kollegen geworden sind. Die Arbeiter*innen gaben auch an, dass sie ihre Vorgesetzten als gleichgültig gegenüber ihren Anliegen und Beschwerden erlebten. In beiden Betrieben wurde tatsächliche oder als solche wahrgenommene sexuelle Belästigung von Beschäftigten festgestellt.»²¹

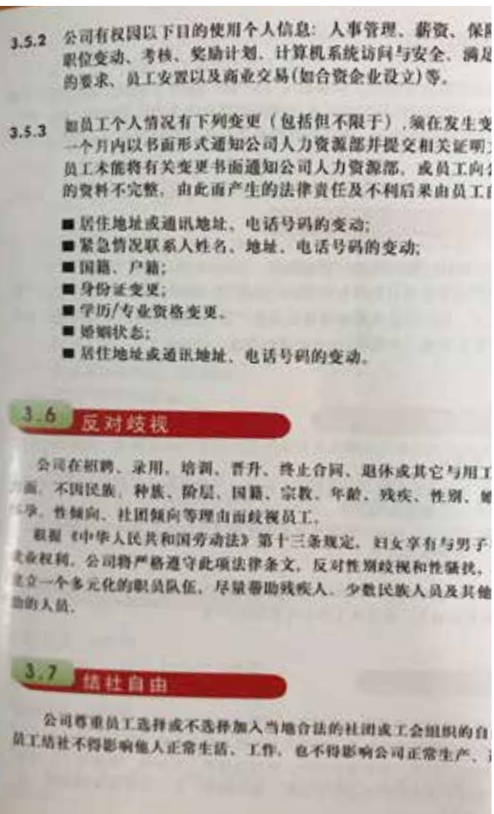
In einer Fabrik berichteten 30 Prozent der Befragten von Übergriffen. Darüber hinaus wussten 13 Prozent der weiblichen Beschäftigten von mindestens einem Fall von sexueller Belästigung. Es war alltäglich, dass Arbeitnehmerinnen beim Gang durch die Fabrik nachgepiffen wurde.

Schliesslich gab in beiden Betrieben ein Drittel der Befragten an, dass sie den Verlust ihres Arbeitsplatzes befürchteten, wenn sie sexuelle Belästigung melden.

Damals erklärte Mattel, das Problem ernst zu nehmen, der Audit-Bericht kam jedoch zum Schluss: «Die derzeitigen Bemühungen des Unternehmens haben nicht viel gebracht, und um Belästigung am Arbeitsplatz – insbesondere von Frauen – wirksam anzugehen, braucht es zusätzliche Massnahmen.»

Bei einem erneuten Audit drei Jahre später, schien es in den beiden Fabriken keine Fälle von sexueller Belästigung mehr zu geben.²² Der Bericht von 2007 sagt wenig über die ergriffenen Massnahmen aus, ein vollständiges Verschwinden des Problems wäre jedoch erstaunlich.

Hätte es Fortschritte gegeben – d.h. wäre das Fehlen von Aussagen zu sexueller Belästigung nicht das Ergebnis von Anweisungen an die weiblichen Arbeitnehmenden vor dem neuen Audit gewesen – hätte Mattel aus den Erfahrungen lernen und wirksame Massnahmen in der gesamten Lieferkette einführen können. Dies war nicht der Fall, wie die diesjährigen Enthüllungen zeigen.



In diesem Auszug aus dem Mitarbeiter*innenhandbuch, der 2019 in der Mattel-Fabrik in Foshan aufgenommen wurde, wird der Kampf gegen Diskriminierung diskutiert.

Simple Augenwischerei

Auf seiner Website erklärt Mattel: *«Die Förderung einer ethischen Beschaffung in unserer gesamten Lieferkette ist von grundlegender Bedeutung für die Art und Weise, wie wir unsere Geschäfte tätigen.»* Das Unternehmen beschreibt seine *«verantwortungsvollen Verpflichtungen in der Lieferkette»*.²³

Beispielsweise wird von den Zulieferern erwartet, dass sie *«sich verpflichten, die Menschenrechte der Arbeitnehmer zu wahren, sie mit Würde und Respekt zu behandeln und menschenwürdige Arbeitsbedingungen aufrechtzuerhalten»*. Sie müssen *«sich für einen Arbeitsplatz einsetzen, der frei von Belästigung und Missbrauch ist.»*

Aber was sind diese schönen Prinzipien wert, wenn ihre Einhaltung nicht kontrolliert wird?

Darüber hinaus scheinen sie nur für die Zulieferfirmen und nicht für die eigenen Fabriken zu gelten. Schliesslich stellt das multinationale Unternehmen ausdrücklich fest: *«Ausser unter aussergewöhnlichen geschäftlichen Umständen darf der Lieferant von den Arbeitnehmern nicht verlangen, dass sie mehr als 66 Stunden pro Woche arbeiten oder mehr als die örtliche gesetzliche Anforderung, falls diese niedriger ist.»*

Damit bezieht es sich nicht nur auf den laxen Verhaltenskodex des IETP, sondern gibt auch öffentlich zu, dass das lokale Arbeitsrecht *«unter aussergewöhnlichen geschäftlichen Umständen»* verletzt werden darf.

Mattel legt also seine eigenen Spielregeln fest und kontrolliert selbst, ob und wie sie zu respektieren sind – oder auch nicht.



Mach es wie Barbie, nicht wie Mattel!

Laut Mattel *«hat Barbie kleinen Mädchen gezeigt, dass sie werden können, was sie wollen»*.

Nach einem deutlichen Umsatzrückgang zwischen 2012 und 2014 hat Mattel beschlossen, das Image von Barbie zu ändern, um sich an das 21. Jahrhundert anzupassen. Der Startschuss fiel 2015 mit der Kampagne *«Du kannst alles sein!»*. Mattel begann mit der Produktion von Puppen mit vielfältigeren Körperformen, von denen einige die Züge weiblicher Ikonen wie Rosa Parks oder Frida Kahlo tragen.

Die Puppe, einst verurteilt für das unrealistische und hypersexualisierte Bild des weiblichen Körpers, das sie kleinen Mädchen vermittelte, präsentiert sich heute also als Spielzeug, das zu ihrem Empowerment beiträgt und gegen Geschlechterstereotypen kämpft.

Diese Marketingkampagne hat den Verkauf von Barbie-Puppen gesteigert. Die Kluft zwischen der Werbung von Mattel und den Arbeitsbedingungen der Frauen, die Barbie-Puppen herstellen, ist umso schockierender.

Mangelnder Einsatz gegen geschlechtsspezifische Gewalt bei Mattel

Die IETP, die sicherstellen soll, dass Spielzeug unter guten Bedingungen produziert wird, hielt es nicht für angebracht, ein echtes Programm zur Bekämpfung sexueller Belästigung in Fabriken zu entwickeln.

Es sind dafür keine spezifischen Regeln oder Verfahren vorgesehen. Diese Form von Gewalt scheint in der Spielzeugindustrie nicht als Risiko angesehen zu werden, obwohl dieses in vielen anderen «arbeitsintensiven» Industrien anerkannt wird.²⁴

Werden also in der Spielzeugindustrie Rechtsverletzungen, unter denen hauptsächlich Frauen zu leiden haben, als weniger schwerwiegend angesehen als andere Menschenrechtsverletzungen?

Das IETP-Toolkit erwähnt lediglich einige allgemeine Massnahmen in Abschnitt 7, der körperliche Gewalt, Nötigung, Körperstrafen und Belästigung verbietet.

Zum Beispiel müssen von der IETP eingestellte Auditor*innen prüfen, ob die Fabrik «über eine schriftliche Richtlinie verfügt, in der die Verfahren für den Umgang mit Disziplinarfällen festgelegt sind». In einem Kommentar heisst es, dass diese Richtlinie festhalten muss, dass die Arbeitnehmer*innen keiner Form von Belästigung und Missbrauch, wie verbaler, psychischer und physischer Gewalt, Körperstrafen, Einschüchterung und Drohungen, ausgesetzt sind.

Derselbe Kommentar besagt, dass das Dokument «über Verfahren für den Umgang mit Disziplinarangelegenheiten verfügen, Anleitungen zu inakzeptablem Verhalten enthalten sowie

Beschwerdeverfahren einschliesslich der Untersuchungsmethode und daraus resultierenden Massnahmen beinhalten muss».

Aber die bloss mündliche Mitteilung dieser Elemente in Ermangelung einer schriftlichen Richtlinie kann ausreichen, um die «ethische» Zertifizierung der IETP zu bekommen oder aufrechtzuerhalten.

Mattel hat auch einen eigenen internen Verhaltenskodex verabschiedet, der jedoch ebenfalls unzureichend ist.

Dieser gilt «für Mitarbeiter*innen aller Mattel-Familienunternehmen, einschliesslich Mattel Inc, Fisher-Price Inc, American Girl Brands LLC, Radica Enterprises Ltd und aller anderen Mattel-Tochtergesellschaften weltweit».

Im Kodex heisst es: «Wir haben das Recht, in einem Umfeld zu arbeiten, das frei ist von Diskriminierung und Belästigung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht (einschliesslich Schwangerschaft, Geburt oder damit zusammenhängenden Krankheiten), sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität, nationaler Herkunft, Abstammung, sozialer Herkunft, Alter, Behinderung, Zivilstand, genetischer Information, Veteranenstatus und anderen Merkmalen. Wir müssen die Rechte unserer Mitarbeiter*innen respektieren und uns vor Augen halten, dass Diskriminierung und Belästigung nicht toleriert werden. Wir müssen mitteilen, wenn uns das Verhalten eines Kollegen unangenehm ist. Es liegt in der Verantwortung von uns allen, der Personalabteilung jede Belästigung oder Diskriminierung zu melden, die wir beobachten oder erfahren.»

Es ist schwer zu erfahren, ob die Arbeiter*innen der von Mattel verwalteten Fabriken dies beanspruchen können. Aber ohne eine Definition verbotener Verhaltensweisen, ein spezifisches Beschwerdeverfahren, der vorgesehenen Sanktionen und Schutzmassnahmen hat der Kodex keinerlei praktischen Nutzen.

Schlimmer noch, er legt nahe, dass es die Verantwortung der Opfer von Gewalt ist, diese zu melden: Wird also, wer dies nicht wagt, für ihre Situation selbst verantwortlich gemacht?

Eine wirksame Politik zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung geht zumindest mit einer Ausbildung auf allen Ebenen einher, die an den jeweiligen nationalen Kontext und die spezifischen Risiken der Branche angepasst ist.

Es ist frappant, welche mangelnden Ehrgeiz Mattel mit den geringen Anforderungen für die Zertifizierung und dem vagen Verhaltenskodex gegen geschlechtsspezifische Gewalt an den Tag legt.

Mattel muss sexueller Belästigung ein Ende setzen

Die Verantwortung von Mattel

Geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz wird von Unternehmen oft heruntergespielt, die sich nicht dafür verantwortlich fühlen. Es gibt jedoch viele Faktoren am Arbeitsplatz, die geschlechtsspezifische Gewalt fördern oder verschlimmern können.

Die Verwendung prekärer Verträge, der ständige Druck, die Produktionsziele zu erreichen, und die geringe gewerkschaftliche Organisation sind alles Faktoren, die das Risiko von Gewalt gegen Arbeitnehmerinnen erhöhen.

Indem Mattel Druck auf die Preise der hergestellten Produkte ausübt, Produktionstermine setzt, die mit den gesetzlichen Arbeitszeiten unvereinbar sind, und maximale Flexibilität fordert, schafft das Unternehmen die ausbeuterischen Bedingungen, die Jahr für Jahr in den Fabriken beobachtet werden.

Der multinationale Konzern wurde mehrfach gewarnt, und unsere neue Untersuchung in einer seiner Fabriken zeigt, dass sexuelle Belästigung präsent und alltäglich ist.

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) verabschiedete am 21. Juni 2019 ein Übereinkommen, das Unternehmen dazu verpflichtet, in ihren Möglichkeiten liegende Massnahmen zu ergreifen, um Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern.²⁵

In diesem Fall betreibt Mattel selbst die Fabriken in Foshan und Dongguan und kann die Verantwortung nicht auf den Fehler eines Lieferanten abschieben.

Das multinationale Unternehmen ist direkt für die dortigen Arbeitsbedingungen und Menschenrechtsverletzungen verantwortlich.

Pro-forma-Engagement reicht nicht

Wenn die Richtlinien von Mattel wirkungslos sind, hat dies einen einfachen Grund: Das multinationale Unternehmen überwacht die Einhaltung der Vorschriften nicht effektiv und geht die grundlegenden Probleme in seiner Lieferkette nicht an.

Wie andere multinationale Unternehmen in der Branche behauptet Mattel ein ethisches

Engagement; ist jedoch nicht bereit, in die Gewährleistung sicherer und menschenwürdiger Arbeitsbedingungen in seinen Fabriken und bei seinen Zulieferern zu investieren.

Für die Tausenden von Arbeiter*innen, die Barbie und anderes Spielzeug der Gruppe herstellen, wird sich nichts wirklich ändern, solange Mattel sich mit schönen Worten und oberflächlichen Massnahmen begnügt.

Solange Mattel keine ehrgeizige Politik zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt einführt, werden Gewalt und sexuelle Belästigung weiter bestehen.

Unsere 8 Forderungen an Mattel, um die Straffreiheit zu beenden:

- 1 Durchführung einer umfassenden Bestandsaufnahme** der sexuellen Belästigung in ihren Fabriken und der gesamten Lieferkette und die Veröffentlichung von deren Methodik und Ergebnissen sowie den ergriffenen Massnahmen.
- 2 Klare «Null-Toleranz» gegenüber Mitarbeitern und Geschäftspartner*innen des Unternehmens** bei geschlechtsspezifischer Gewalt, indem eine Unternehmenspolitik verabschiedet wird, die solches Verhalten verbietet: mit einer klaren Definition von sexueller Belästigung, einem eindeutigen und leicht verständlichen Beschwerdeverfahren, Sanktionierung der Täter sowie Schutz und Wiedergutmachung für das Opfer.
- 3 Von allen Geschäftspartner*innen Beschwerdemechanismen und Rechtsmittel verlangen** und vollumfänglich finanzieren, die allen Arbeitnehmer*innen zugänglich sind und die Anonymität der Beschwerdeführer*innen garantieren, sie vor Vergeltungsmassnahmen schützen und Disziplinarmassnahmen bis hin zur Entlassung der Täter vorsehen.
- 4 Durchführung von Risikobewertungen**, welche die Risiken und Gefahren berücksichtigen, die sich aus Diskriminierung, Missbrauch von Machtverhältnissen und geschlechtsspezifischen kulturellen und sozialen Normen ergeben, die Gewalt und Belästigung fördern.
- 5 Unterstützung der Opfer** mit der Gewährleistung von spezifischen sozialen Rechten sowie rechtlicher, psychologischer und finanzieller Unterstützung nach Bedarf.
- 6 Lokalen Organisationen erlauben, Schulungen zu geschlechtsspezifischer Gewalt** für Arbeiter*innen, Vorgesetzte und das Management zu organisieren und sie über die am Arbeitsplatz und ausserhalb existierenden Rechtsmittel zu informieren.
- 7 Das IETP-Zertifizierungssystem des Verbandes der Spielzeugindustrie** (*Toy Industry Federation*) nicht mehr als Garantie für die Respektierung der fundamentalen Rechte der Beschäftigten in den Fabriken nutzen.
- 8 Abschluss von internationalen Rahmenabkommen oder Vereinbarungen** mit feministischen und Menschenrechtsorganisationen, die Zulieferer und Subunternehmer einschliessen.²⁶

Für internationale Regelungen der Unternehmen

Weltweit haben je nach Land zwischen 35 und 50 Prozent der Frauen unangebrachte Äusserungen oder Gesten, unerwünschten Körperkontakt oder andere Formen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz erlebt.²⁷

Wie von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) anerkannt, sind Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt weit verbreitet und betreffen alle Länder, Berufe und Organisationen.

Eine Menschenrechtsverletzung

Geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung manifestieren sich in einer Vielzahl von Formen und Kontexten. Sie verletzen die Menschenwürde und sind unvereinbar mit menschenwürdiger Arbeit und sozialer Gerechtigkeit.

Einige Frauen sind aufgrund der Überschneidung mit anderen Formen von Diskriminierung wegen ihrem tatsächlichen oder vermeintlichen Migrationsstatus, ihrer Herkunft oder sexuellen Orientierung zusätzlich betroffen.

Im Jahr 2019 betonte das Büro des Hochkommissar*s der Vereinten Nationen für Menschenrechte, dass Gewalt gegen Frauen in der Arbeitswelt ein grosses und weit verbreitetes Hindernis für die Wahrnehmung ihrer Menschenrechte darstellt.²⁸

Die Unternehmen müssen Verantwortung übernehmen

Geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz wird häufig heruntergespielt von den Arbeitgebenden, die sich nicht als verantwortlich sehen, obwohl es viele berufliche Faktoren gibt, die diese fördern oder verschlimmern können.

Multinationalen Unternehmen wie Mattel kommt eine wichtige Rolle zu, wenn es darum geht, geschlechtsspezifische Gewalt in ihren Lieferketten zu stoppen.

Seit über 20 Jahren erleben wir die geringe Wirksamkeit von Chartas, Verhaltenskodizes und anderen freiwilligen Standards grosser Unternehmen.

Multinationale Unternehmen sollten verpflichtet werden, sicherzustellen, dass ihre Aktivitäten keine Menschenrechtsverletzungen verursachen. Tun sie es trotzdem, müssen sie zur Rechenschaft gezogen werden können.

Für die Regulierung von multinationalen Unternehmen

Wir drei Organisationen setzen uns aktiv für die Annahme eines Uno-Vertrags über multinationale Unternehmen und Menschenrechte ein.

Dieser Vertrag muss multinationale Unternehmen für Menschenrechtsverletzungen, die

durch ihre Aktivitäten verursacht werden, zur Verantwortung ziehen, unter Berücksichtigung der spezifischen Missbräuche, unter denen Frauen zu leiden haben.

Auf der anderen Seite hat die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) am 21. Juni 2019 die erste internationale Norm verabschiedet, die geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz verurteilt.

Das ILO-Übereinkommen 190 und seine begleitende Empfehlung erwähnen die Lieferketten von Unternehmen nicht ausdrücklich. Die Konvention besagt jedoch, dass jeder Staat, «*der diese Konvention ratifiziert, das Recht jeder Person auf eine Arbeitswelt frei von Gewalt und Belästigung respektieren, fördern und verwirklichen muss*».

Artikel 9 der Konvention verlangt von den Staaten ferner die Verabschiedung von Gesetzen, welche die Arbeitgeber verpflichten, «*geeignete Massnahmen zu ergreifen, die dem Grad ihrer Kontrolle entsprechen*», um das Risiko von Gewalt und Belästigung, einschliesslich geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung, in Absprache mit den Arbeitnehmenden und ihren Vertreter*innen zu identifizieren, zu bewerten und zu verhindern.

Es ist dringend, dass das ILO-Übereinkommens 190 durch so viele Staaten wie möglich ratifiziert wird.

Urheber*innen dieses Berichts:

China Labor Watch

China Labor Watch – ist eine amerikanische NGO, die im Jahr 2000 von einem chinesischen Arbeiter im Exil gegründet wurde, um die Arbeitsbedingungen in der «Werkbank der Welt» bekannt zu machen.

Die Organisation veröffentlicht regelmässig Ergebnisse von Ermittlungen, die Personen durchführen, die in die grössten Fabriken des Landes eingeschleust wurden, und informiert die Beschäftigten über ihre Rechte.

 chinalaborwatch.org

Solidar Suisse

Mit mehr als 60 Projekten auf vier Kontinenten setzt sich die NGO *Solidar Suisse* für menschenwürdige Arbeitsbedingungen, demokratische Mitwirkung und soziale Gerechtigkeit ein.

Mit Kampagnen übt *Solidar Suisse* Druck auf politische und wirtschaftliche Akteur*innen aus, um den Menschenrechtsverletzungen in den ärmsten Ländern ein Ende zu setzen.

 solidar.ch

ActionAid France

ActionAid France ist ein gemeinnütziger Verein, in dem etwa vierzig internationale Solidaritätsvereinigungen und Hunderte von Aktivist*innen zusammengeschlossen sind.

Seit der Gründung im Jahr 1983 betreibt die Organisation Lobbyarbeit bei politischen und wirtschaftlichen Entscheidungsträger*innen, um jenen eine Stimme zu geben, die für die Achtung ihrer wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte kämpfen.

 actionaid.fr

Quellen und Referenzen

1. Leslie T. Chang (2008), *Factory Girls*.
2. Financial Times (1. Oktober 2013), *Factory 'boys': the changing face of China's production lines* zitiert von der NGO China Labour Bulletin:
www.china-labour.org.hk/content/financial-times-factory-%E2%80%98boys%E2%80%99-changing-face-china%E2%80%99s-production-lines
3. ActionAid France und China Labor Watch (2019), *Barbie se moque des droits des femmes*: bit.ly/enquete-Mattel-2019
4. Ebd.
5. Mattel (2020), *Mattel Reports Full Year and Fourth Quarter 2019 Financial Results*:
corporate.mattel.com/news/mattel-reports-full-year-and-fourth-quarter-2019-financial-results
6. Le Parisien (25. November 2019), *Cadences infernales et violences sexistes : les coulisses pas si roses d'une usine Mattel en Chine*:
www.leparisien.fr/economie/cadences-infernales-et-violences-sexistes-les-coulisses-pas-si-roses-d-une-usine-mattel-en-chine-25-11-2019-8200974.php
Zeit Online (21. November 2019) und SRF Radio
7. Brut (25 novembre 2019), *Elle a enquêté anonymement dans une usine chinoise de jouets Mattel* :
www.brut.media/fr/news/elle-a-enquete-anonymement-dans-une-usine-chinoise-de-jouets-mattel-95c944e2-a3c9-4ee2-b7e6-9de22c2e11c7
8. Niklas Egels-Zandén, Henrik Lindholm (2015) *Do Codes of Conduct Improve Worker Rights in Supply Chains? A study of Fair Wear Foundation*, und Stéphanie Barrientos, Sally Smith (2007), *Do Workers Benefit From Ethical Trade? Assessing Codes of Labour Practice in Global Production Systems*.
9. Internationale Arbeitsorganisatoin (2019), *Le harcèlement sexuel dans le monde du travail* :
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740222.pdf
10. Beijing Yuanzhong Gender Development Center (2018). Die Studie wurde im Juni 2018 durchgeführt. Sie kann (auf Chinesisch) von diesem Artikel der NGO Human Rights Watch heruntergeladen werden:
www.hrw.org/news/2018/07/31/chinas-victims-sexual-harassmentdenied-justice
11. Siehe dazu den Artikel der NGO China Labour Bulletin vom 9. Januar 2017: clb.org.hk/content/why-sexual-harassment-persists-workplace
12. Reuters (2. Juni 2020), *In nod to #MeToo, China codifies sexual harassment by law*:
www.reuters.com/article/us-china-parliament-lawmaking-metoo-idUSKBN2390EY
13. Los Angeles Times (7. Februar 2018), *China's #MeToo movement started on college campuses. It may end there*:
www.latimes.com/world/la-fg-china-me-too-20180206-story.html
14. International Labor Rights Forum (16. März 2018), *What Is the Significance of China's #MeToo Movement?*:
laborrights.org/in-the-news/what-significance-china%E2%80%99s-metoo-movement
15. Dissent Magazine (Herbst 2016), *China's Feminist Five*:
www.dissentmagazine.org/article/china-feminist-five
16. Sunflower Women Workers Centre (2013), *The sexual harassment of women factory workers in Guangzhou*:
clb.org.hk/sites/default/files/archive/en/Image/research_report/sexual%20harassment%20survey%20sunflower%20centre.pdf
17. Bloomberg (10. Dezember 2013), *China's Female Factory Workers Face Widespread Sexual Harassment*:
www.bloomberg.com/news/articles/2013-12-10/chinas-female-factory-workers-face-widespread-sexual-harassment
18. Leta Hong Fisher (2018) *Betraying Big brother, the feminist awakening in China*.
19. Zum Beispiel enthielt die Version von 2001 der *Mattel Global Manufacturing Principles* 19 Artikel über Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer, die Version von 2014 jedoch nur fünf.
20. Die Audit-Checkliste des IETP (April 2020) kann heruntergeladen werden:
wdr-test-icti.cdn.prismic.io/wdr-test-icti/1e857885-4cc4-48d5-bd1a-42b71ebace41_%28E%29+ETP+Checklist+Version+2020+v2.2-+April+2020.pdf
21. ICCA (April 2004): Audit-Bericht über die Einhaltung der *Mattel Global Manufacturing Principles* in den Werken von Escobedo und Mabamex in Mexiko.
22. ICCA (Mai 2007): Audit-Bericht über die Einhaltung der *Mattel Global Manufacturing Principles* in den Werken von Montoi und Mabamex in Mexiko.

23. Mattel (2020), *Responsible Supply Chain Commitment Management Commitment*:

corporate.mattel.com/content/dam/corp-site/responsible-supply-chain/Responsible-Supply-Chain-Public-Facing-Commitment-Website-Final.pdf

24. UN Women und Internationale Arbeitsorganisation (2019)

Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work:

www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work

25. Konvention Nr. 190 der Internationalen

Arbeitsorganisation:

www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

26. Ein solches Abkommen wurde 2019 in Lesotho im Textilsektor unterzeichnet:

www.industrialunion.org/agreement-to-end-harassment-at-nien-hsingfactories-lesotho

27. ILO Bureau for Workers' Activities (2017), *Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work - Trade Union Perspective and Action*:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf

28. Uno-Hochkommissariat für Menschenrechte, Resolution vom 12 juillet 2019:

documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/LTD/G19/213/18/PDF/G1921318.pdf?OpenElement

Redaktion und Koordination:

Alice Bordaçarre, Verantwortliche der Kampagne Frauenrechte bei ActionAid France

Mit dem Beitrag von:

Enora Bource und Adeline Parenty (ActionAid France), Elaine Lu (China Labor Watch),
Lionel Frei und Simone Wasmann (Solidar Suisse)

Wir danken unserer Zeugin vor Ort im Sommer 2020.