

# Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Eine Präventionskampagne

Hinweise zum Einsatz der  
Kampagnenmaterialien



# Inhalt

1. Einleitung	
<b>Warum braucht es eine Kampagne?</b>	<b>3</b>
2. Die Rahmenbedingungen	
<b>Vier Voraussetzungen als Schlüssel zum Erfolg.</b>	<b>4</b>
3. Die Kommunikationsmittel der Kampagne – Tipps für den Einsatz	
→ <b>Sechs Motive für eine gezielte Kommunikation.</b>	<b>5</b>
→ <b>Plakate und Rotairs.</b>	<b>6</b>
→ <b>Faltblatt und Dispenser.</b>	<b>7</b>
→ <b>Postkarte.</b>	<b>8</b>
→ <b>Kurzinformationen für Unternehmensleitungen         und Führungskräfte.</b>	<b>9</b>
→ <b>Allgemeine Hinweise.</b>	<b>10</b>
4. Nutzungskonditionen für die Kommunikationsmittel	
<b>Sie sind interessiert an der Kampagne?</b>	<b>11</b>
5. Mögliche Begleitaktivitäten	
<b>Verstärken Sie die Wirkung Ihrer Kampagne.</b>	<b>12</b>
6. Checkliste für eine situationsangepasste Umsetzung	
<b>Welche Kampagne passt zu Ihrem Unternehmen?</b>	<b>14</b>
7. Adressen	
<b>Kontaktieren Sie uns.</b>	<b>17</b>

## 1. Einleitung

# Warum braucht es eine Kampagne?

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hat schwerwiegende Auswirkungen auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und auf die Arbeitsproduktivität. Sie kann sogar das Unternehmensergebnis negativ beeinflussen. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein gravierendes Problem.

### Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ...

... **keine Randerscheinung**, sondern ein ernst zu nehmendes Problem, von dem vor allem Frauen in der Erwerbswelt häufig betroffen sind.

... **schädlich**, denn sie vergiftet das Arbeitsklima, wirkt sich negativ auf die Arbeitsleistung aus und kann schwerwiegende Folgen für die Betroffenen haben.

... **verboten**, und Sie als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, Ihre Mitarbeitenden davor zu schützen.

... **teuer**, insbesondere dann, wenn es zu einem Gerichtsfall kommt. Können Sie nicht nachweisen, genügend zur Verhinderung von sexueller Belästigung getan zu haben, werden Sie auch finanziell zur Rechenschaft gezogen. Eine negative Presse, Fluktuationskosten und anderes mehr kommen dazu.

### Vorbeugen ist besser als heilen!

Ihr Einsatz für Prävention lohnt sich und ist der beste Weg, mit diesem heiklen Thema umzugehen.

Eine Kampagne eignet sich gut dafür: Sie hilft, das Thema aufzunehmen, aus der Tabuzone herauszuführen, Mitarbeitende zu sensibilisieren und vieles mehr. Mit Hilfe der im Folgenden vorgestellten Kommunikationsmittel können Sie eine Kampagne gestalten und deren Wirkung mit weiteren auf Ihr Unternehmen abgestimmten Massnahmen verstärken. Damit nehmen Sie Ihre Verpflichtung als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber wahr und sorgen dafür, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bei Ihnen keine Chance hat.

Auf den folgenden Seiten finden Sie Informationen, wie Sie die Materialien nutzen können. Zunächst einige Voraussetzungen, die für ein gutes Gelingen einer Kampagne unabdingbar sind. Es folgen Tipps und Tricks für den Einsatz der Materialien mit Hinweisen auf die Nutzungsbedingungen und Vorschläge für mögliche Begleitaktivitäten, um die Wirkungen der Kampagne noch zu verstärken. Eine Checkliste (Seite 14 f.) hilft Ihnen, ein auf Ihr Unternehmen zugeschnittenes Vorgehen zu planen.

## 2. Die Rahmenbedingungen

# Vier Voraussetzungen als Schlüssel zum Erfolg.

Damit die Kommunikationsmittel der Präventionskampagne sinnvoll genutzt werden können, müssen die folgenden Rahmenbedingungen erfüllt sein.

### **1. Die Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Führungsaufgabe**

Die Kampagne soll in Ihrem Unternehmen im Rahmen eines Top-Down-Prozesses zur Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz umgesetzt werden. Eine Kampagne ist dann wirkungsvoll, wenn Geschäftsleitung und oberste Führungskräfte voll dahinterstehen und diese verantworten und veranlassen.

### **2. Es gibt eine Ansprechstelle**

Zur Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gehört, dass Mitarbeitende wissen, an wen sie sich mit Fragen wenden können und wo sie nötigenfalls Hilfe bekommen. Dazu braucht es eine kompetente Ansprechstelle inner- oder ausserhalb Ihres Unternehmens. Falls eine solche bei Ihnen noch nicht vorhanden ist, sollten Sie sie im Rahmen der Kampagne einrichten und bekannt machen (s. Begleitaktivitäten Seite 12/13).

### **3. Die Wirkung der Kampagne wird durch situationsangepasste Begleitaktivitäten verstärkt**

Mit der reinen Präsentation und Verteilung der Materialien ist es nicht getan. Deren Potenzial lässt sich vor allem dann nutzen, wenn auf Ihr Unternehmen zugeschnittene Begleitaktivitäten dazukommen. Welche und wie viele davon sinnvoll und nötig sind, hängt von der konkreten Situation ab (s. Checkliste Seite 14 f.).

### **4. Der Einbezug aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird durch breite Information gesichert**

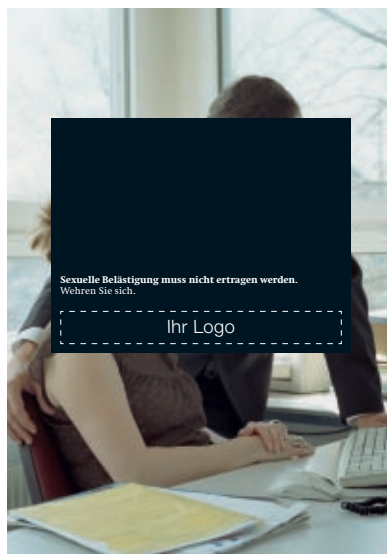
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist kein Problem von Einzelpersonen oder bestimmten Beschäftigtengruppen, sondern betrifft die ganze Organisation. Aus diesem Grund muss garantiert werden, dass die wichtigsten Informationen zum Thema wirklich alle Mitarbeitenden erreichen. Dies lässt sich durch geeignete Kommunikationswege und -formen sicherstellen (s. Begleitaktivitäten Seite 12/13).

### 3. Die Kommunikationsmittel der Kampagne – Tipps für den Einsatz

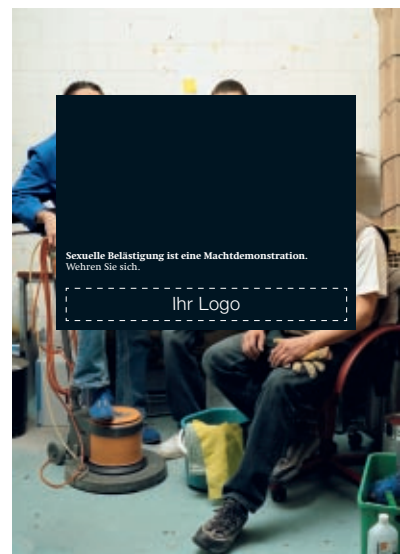
## Sechs Motive für eine gezielte Kommunikation.



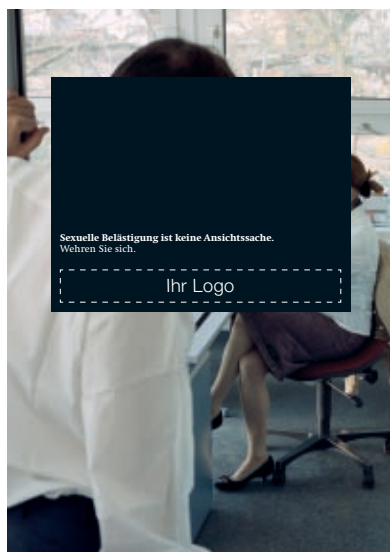
Sujet 1: Lift



Sujet 2: Schreibtisch



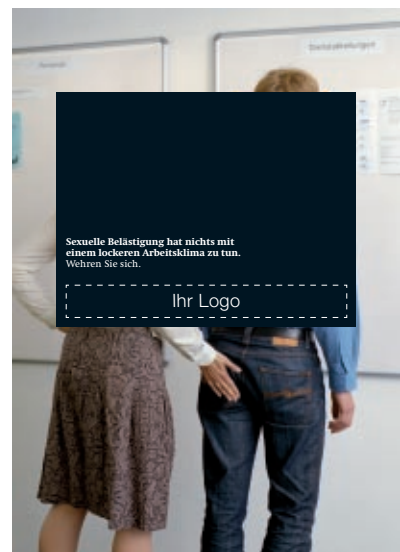
Sujet 3: Pausenraum



Sujet 4: Büro



Sujet 5: Treppe



Sujet 6: Magnettafel

Für die visuelle Umsetzung des Themas wurden bewusst sechs verschiedene Motive mit unterschiedlichen Arbeitssituationen gewählt. Dies ermöglicht Ihnen einerseits, die für Ihr Unternehmen zutreffendsten Situationen zu wählen, andererseits können Sie durch ein Auswechseln oder Umplatzen der einzelnen Sujets neue Aufmerksamkeit erreichen. Wenn immer möglich sollten Sie sich nicht auf ein Sujet beschränken – zu gross ist sonst die

Gefahr, dass das Thema einseitig diskutiert wird. Ihr Firmenlogo und weitere Informationen können auf allen Kommunikationsmitteln in den dafür vorgesehenen Feldern platziert werden.

Im nachfolgenden Kapitel werden die einzelnen Kommunikationsmittel vorgestellt und Hinweise für deren Einsatz gegeben.

### 3. Die Kommunikationsmittel der Kampagne – Tipps für den Einsatz

## Plakate und Rotairs.

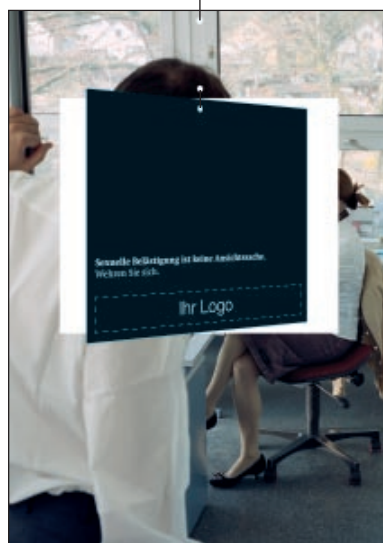


Die Plakate stehen in den Formaten DIN A3 (29,7 x 42 cm) und DIN A2 (42 x 59,7 cm) zur Verfügung und eignen sich für einen Aushang an Wänden, Türen, Anschlagbrettern und anderen Flächen. Zusätzlich können sie als Diskussionsgrundlage für interakti-

ve Veranstaltungen (s. Begleitaktivitäten Seite 12/13) genutzt werden. Dieselben Sujets stehen als Rotairs (DIN A3) zur Verfügung, die an der Decke befestigt werden können.



Plakat A3 zum Aushang an Wänden



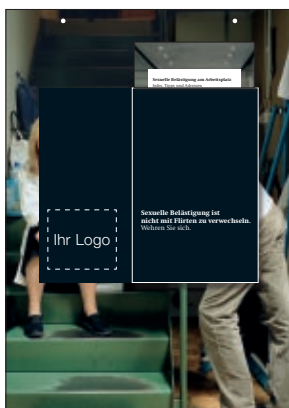
Rotair zum freien Aufhängen im Raum

### 3. Die Kommunikationsmittel der Kampagne – Tipps für den Einsatz **Faltblatt und Dispenser.**



Im Faltblatt sind die wichtigsten Informationen zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz für Mitarbeitende zusammengefasst. Gleichzeitig können Sie Namen, Telefonnummern und E-Mail-Adressen von Ansprechpersonen aufführen. Falls diese Ansprechstellen unternehmensextern sind, empfiehlt es sich, zusätzlich eine interne Kontaktnummer für allgemeine Fragen zur Kampagne und zur Haltung des Unternehmens anzugeben.

Ob Sie das Faltblatt persönlich an Ihre Mitarbeitenden verteilen, per Post zustellen, in den Arbeitsräumen in den Dispensern aufstellen, an Anschlagbrettern aushängen oder eine Kombination dieser Möglichkeiten wählen, hängt von den konkreten Gegebenheiten ab. In jedem Fall gilt es sicher zu stellen, dass das Faltblatt alle Mitarbeitenden erreicht. Je nach Zusammensetzung Ihrer Belegschaft wählen Sie die mehr- oder die deutschsprachige Version.



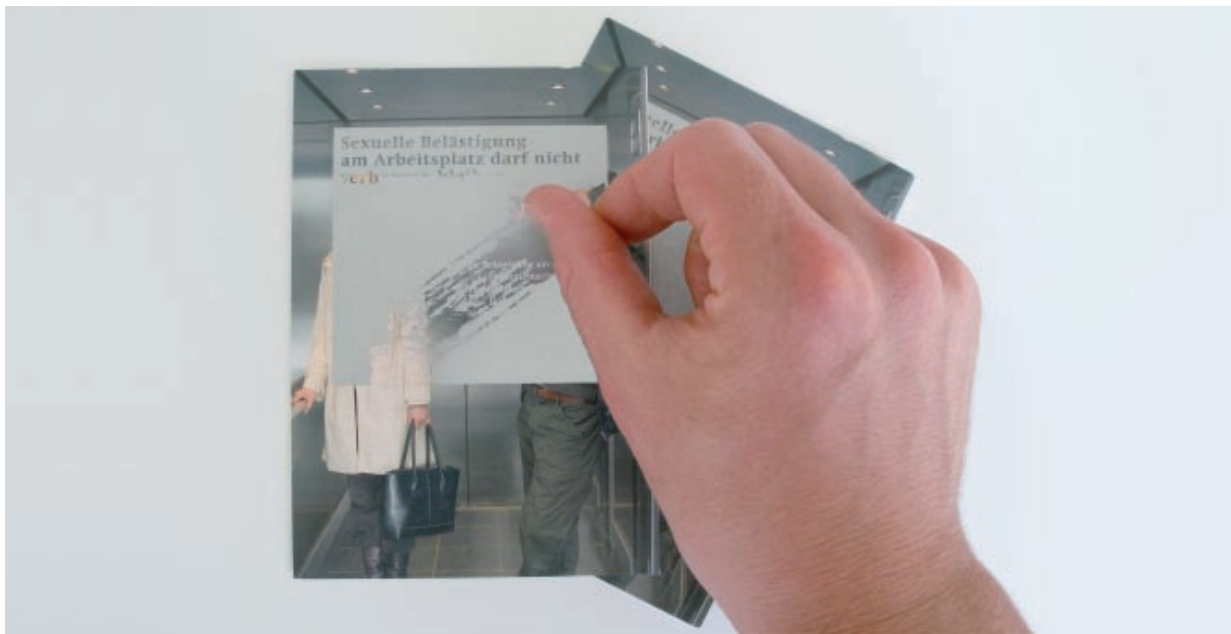
Dispenser zum Aufstellen oder Aufhängen



Faltblatt ein- oder mehrsprachig zum Einlegen in den Dispenser



### 3. Die Kommunikationsmittel der Kampagne – Tipps für den Einsatz **Postkarte.**



Mit der Postkarte steht Ihnen ein flexibel einsetzbares Kommunikationsmittel zur Verfügung. Die Rubbelfläche auf der Vorderseite bietet einen spielerischen Einstieg in die Thematik.

Die Rückseite können Sie beispielsweise zur Ankündigung des Kampagnenstarts oder zur Einladung für eine Veranstaltung, zur Information über die Ansprechstelle in Ihrem Unternehmen oder für eine Grundsatzerklärung verwenden.



Postkarte Vorderseite mit Rubbelfläche



Postkarte Rückseite mit Platz für Text und Logo

### 3. Die Kommunikationsmittel der Kampagne – Tipps für den Einsatz

## **Kurzinformationen für Unternehmensleitungen und Führungskräfte.**

Das beiliegende Booklet mit Kurzinformationen für Unternehmensleitungen und Führungskräfte vermittelt in kompakter Form Informationen zu gesetzlichen Grundlagen und Verantwortlichkeiten. Weiter gibt es Hinweise auf praxisbezogene Literatur, Websites zum Thema und Adressen von Fachstellen.

Es soll Führungskräften aller Hierarchiestufen helfen, ihre zentrale Rolle im Zusammenhang mit der Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz kompetent wahrzunehmen. Damit Ihre Führungskräfte diese Informationen nutzen können, brauchen sie möglicherweise Unterstützung (s. Begleitaktivitäten Seite 12/13).



### 3. Die Kommunikationsmittel der Kampagne – Tipps für den Einsatz

## Allgemeine Hinweise.

#### **Arbeiten Sie mit einem Konzept**

Die Durchführung einer Kampagne zur Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gelingt am besten, wenn sie systematisch geplant wird. Erstellen Sie ein Konzept, wie, wann und wo Sie welche Materialien einsetzen wollen und welche Begleitaktivitäten zu welchem Zeitpunkt dazukommen sollen.

#### **Nutzen Sie Kooperationsmöglichkeiten**

Als kleineres Unternehmen können Sie die Kampagne gemeinsam mit passenden Partnern und Partnerinnen planen und realisieren. Wenn Sie solche regionalen oder branchenbezogenen Kooperationen umsetzen, können Sie nicht nur die Kosten für die Kampagne selber optimieren, sondern auch weitere notwendige Massnahmen im Bereich der Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gemeinsam angehen und so Ihren Aufwand in Grenzen halten.

#### **Finden Sie das richtige Mass**

Wenn Sie zu viel Material gleichzeitig einsetzen, können sich die Mitarbeitenden bedrängt fühlen und es kann zu einer Übersättigung kommen. Sind Sie hingegen zu zurückhaltend beim Materialeinsatz, wird die Kampagne nicht genügend wahrgenommen.

#### 4. Nutzungskonditionen für die Kommunikationsmittel

## Sie sind interessiert an der Kampagne?

### **Sie erhalten**

- eine massgeschneiderte Beratung durch unsere Kontaktpersonen zum Vorgehen in Ihrem Betrieb.
- eine komplette Kampagne mit Tipps zum Umsetzen in Ihrem Betrieb.
- den Kontakt zur Druckerei, die über die druckfertigen Vorlagen verfügt und die Ihnen eine detaillierte Offerte erstellen wird.
- Materialien, die Sie mit Ihrem Logo und Ihren unternehmensspezifischen Angaben zu den Ansprechpersonen in Ihrem Betrieb aushängen können.

### **Sie verpflichten sich,**

- an den Materialien aus urheberrechtlichen Gründen keine weiteren Änderungen vorzunehmen.

### **Sie bezahlen**

- für das Nutzungsrecht an der Kampagne eine Pauschale.
- die Druckkosten der von Ihrem Betrieb benötigten Anzahl Materialien.

### **Sie möchten die Kampagne übernehmen?**

Kontaktieren Sie uns:

#### **Stadt Zürich – Fachstelle für Gleichstellung**

E-Mail: [gleichstellung@zuerich.ch](mailto:gleichstellung@zuerich.ch)

Telefon: 044 447 17 77

Kontaktperson: Frau Annelise Burger

#### **Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich**

E-Mail: [gleichstellung@ji.zh.ch](mailto:gleichstellung@ji.zh.ch)

Telefon: 043 259 25 72

Kontaktperson: Frau Annemarie Schmitz

Rufen Sie uns an oder schicken Sie uns ein E-Mail.

## 5. Mögliche Begleitaktivitäten

# Verstärken Sie die Wirkung Ihrer Kampagne.

Das Potenzial der Kommunikationsmittel kann mit einer blossen Präsentation nicht optimal genutzt werden (vgl. Rahmenbedingungen Seite 4). Erst mit situationsangepassten Begleitaktivitäten können Sie eine Kampagne mit nachhaltiger Wirkung erfolgreich umsetzen. Hier werden Beispiele für mögliche Aktivitäten aufgeführt. Hinweise darauf, welche für Sie geeignet sein könnten, finden Sie in der Checkliste (Seite 14 f.).

### Strukturelle Rahmenbedingungen sichern

Zur Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz braucht es strukturell verankerte Rahmenbedingungen im Unternehmen. Wichtige Elemente sind eine Grundsatzerklärung, Ansprechpersonen und ein Reglement.

→ Mit einer **schriftlichen Grundsatzerklärung** machen Sie deutlich, dass sexuelle Belästigung in Ihrem Unternehmen nicht geduldet wird. Sie erklären, was sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist, und fordern die Mitarbeitenden auf, sich zu wehren, wenn sie selber davon betroffen sind oder dieses Fehlverhalten beobachten. Sinnvoll ist auch, Aspekte der Grundsatzerklärung in Ihr Leitbild aufzunehmen.

→ Durch die Einsetzung von **Ansprechpersonen** schaffen Sie eine kompetente Stelle für Fragen rund um das Thema und sorgen dafür, dass die Mitarbeitenden eine Stelle haben, an die sie sich im Ernstfall wenden können. Sie können unternehmensinterne oder -externe Personen als Ansprechstellen einsetzen. Bei der externen Lösung stehen professionelle Angebote zur Verfügung. Sie können aber auch gemeinsam mit anderen Unternehmen oder auf der Ebene Ihres Verbandes Ansprechstellen schaffen. Welches Vorgehen Sie auch wählen: Wichtig ist in jedem Fall, dass die mit der Aufgabe betrauten Personen fachlich und persönlich genügend kompetent sind, um dieser anspruchsvollen Aufgabe gerecht zu werden. Es gibt verschiedene Angebote zur Schulung von Ansprechpersonen. Wir helfen Ihnen gerne weiter.

→ In einem **Reglement** wird der Inhalt der Grundsatzerklärung aufgenommen und weiter konkretisiert. Insbesondere wird festgelegt, was unternommen werden muss, wenn es im Unternehmen zu einem Vorfall kommt, und mit welchen Sanktionen belästigende Personen zu rechnen haben. Damit sind Abläufe und Konsequenzen für alle klar ersichtlich. Der Aufwand für die Erarbeitung eines Reglements für Ihr Unternehmen ist dank einer Fülle von zugänglichen Vorlagen nicht übermässig, der Nutzen aber gross (s. [www.sexuellebelastigung.ch](http://www.sexuellebelastigung.ch)).

### Kampagnenstart

Ein Anlass, der den Start der Kampagne markiert, kann die Aufmerksamkeit erhöhen. Dazu gibt es eine Reihe von Möglichkeiten, etwa Kick-off-Meetings in Teams, eine Vernissage mit den Plakaten, ein Artikel in der Hauszeitung, ein Schreiben an alle Mitarbeitenden, ein Hinweis im Intranet und vieles mehr. Wählen Sie die Möglichkeit, die Ihrer Unternehmenskultur am besten entspricht.

### Interaktive Veranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Sexuelle Belästigung ist kein individuelles Problem. Interaktive Veranstaltungen ermöglichen es, den Umgang miteinander zu thematisieren und Werte zu klären. Speziell für leseungewohnte und/oder fremdsprachige Mitarbeitende sind solche Veranstaltungen der beste Weg, um das Thema aufzunehmen. Je nach konkreter Situation können Sie Veranstaltungen in kleinen (Teammeetings) oder grossen Einheiten (Grossgruppenveranstaltungen) durchführen. Unter Umständen kann es sinnvoll sein, die Veranstaltung oder Teile davon in geschlechtergetrennten Gruppen umzusetzen. Wir vermitteln Ihnen gerne Fachpersonen, die Sie bei der Realisierung unterstützen. →

## 5. Mögliche Begleitaktivitäten

### **Persönlicher Versand an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Ein persönlicher Versand an alle Mitarbeitenden ist ein guter Weg, um möglichst die gesamte Belegschaft zu erreichen. Dieses Vorgehen bietet sich insbesondere dann an, wenn Sie sicherstellen möchten, dass bestimmte Dokumente bei allen Mitarbeitenden ankommen. Denkbar ist etwa der Versand des Faltblattes oder eines Merkblattes mit der neu erarbeiteten Grundsatzklärung (s. Seite 12) und einem Begleitbrief der Geschäftsleitung.

### **Führungskräfte schulen**

Führungskräfte nehmen im Zusammenhang mit der Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz eine Schlüsselfunktion ein. Deshalb ist es wichtig, dass sie für die Thematik sensibilisiert sind und wissen, welches ihre Rolle ist und wie sie diese kompetent wahrnehmen können. Es ist sinnvoll, Führungskräfte mit gezielten Schulungen zu unterstützen. Dabei können Sie auf bestehende Angebote zurückgreifen oder unternehmensintern bzw. gemeinsam mit anderen Unternehmen eine eigene Schulung realisieren. Wir unterstützen Sie gerne dabei.

### **Bestehende Instrumente nutzen**

Integrieren Sie die relevanten Informationen zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in bestehende Instrumente – wie etwa Personalhandbuch, Informationen für Mitarbeitende im Intranet oder an sie gerichtete allgemeine Informationsbroschüren etc. Dies erhöht die Nachhaltigkeit der Kampagne und stellt sicher, dass die relevanten Informationen bei Bedarf zugänglich sind.

Auch für die Kampagne selber ist es empfehlenswert, bestehende Instrumente und Kommunikationswege zu nutzen. Ein Plakatsujet oder ein Artikel zum Thema in Ihrer Hauszeitung, eine Notiz in den Personalmitteilungen, die Thematisierung an regelmässig stattfindenden Informationsmeetings und viele andere Möglichkeiten sind denkbar.

### **Information von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sicherstellen**

Vergessen Sie nicht: Auch neue Mitarbeitende müssen wissen, dass in Ihrem Unternehmen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht geduldet wird und wie damit umgegangen wird. Bestimmen Sie ein Vorgehen, das sicherstellt, dass die relevanten Informationen weitergegeben werden. Denkbar ist etwa die Verteilung des Faltblattes an Neueintretende, die Abgabe eines Merkblattes, die Integration in die allgemeine Personalinformation oder Ähnliches.

## 6. Checkliste für eine situationsangepasste Umsetzung

# Welche Kampagne passt zu Ihrem Unternehmen?

Wie können Sie die Wirkung der Kommunikationsmittel durch Begleitaktivitäten verstärken? Welche Umsetzung ist für Ihr Unternehmen sinnvoll? Die folgende Checkliste soll Ihnen helfen, eine Ihrem Unternehmen und Ihrer Organisationskultur angepasste Kampagne zu realisieren.

### Stand der Präventionsarbeit in Ihrem Unternehmen

**1. Gehört in Ihrem Unternehmen die Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu den Führungsaufgaben?**

Ja

Nein

**2. Wurde jemals schriftlich zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz informiert?**

Ja

Nein

Werden die wichtigsten Informationen regelmässig wiederholt?

Ja

Nein

Wurde jemals mündlich informiert?

Ja

Nein

Werden die wichtigsten Informationen regelmässig wiederholt?

Ja

Nein

**3. Gibt es eine schriftliche Grundsatzerklärung zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?**

Ja

Nein

Ist diese den Mitarbeitenden aller Hierarchiestufen bekannt?

Ja

Nein

Ist diese Ihrer Kundschaft bekannt (z.B. im Leitbild)?

Ja

Nein

**4. Gibt es ein Reglement zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?**

Ja

Nein

Ist dieses den Mitarbeitenden aller Hierarchiestufen bekannt?

Ja

Nein

**5. Sind die Sanktionen im Falle einer sexuellen Belästigung geregelt?**

Ja

Nein

Sind diese den Mitarbeitenden aller Hierarchiestufen bekannt?

Ja

Nein

Weiter auf Seite 15 →

## 6. Checkliste für eine situationsangepasste Umsetzung

### 6. Gibt es eine unternehmensinterne oder -externe Ansprechstelle für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?

Ja

Nein

Ist diese den Mitarbeitenden aller Hierarchiestufen bekannt?

Ja

Nein

Verfügt sie über genügend fachliche, persönliche und zeitliche Ressourcen für ihre Aufgabe?

Ja

Nein

### 7. Wurden die Führungskräfte zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz geschult?

Ja

Nein

Ist ein Vorgehen festgelegt, das die Schulung neuer Führungskräfte zum Thema sicherstellt?

Ja

Nein

### 8. Wurden jemals Kurse oder Veranstaltungen zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz für Mitarbeitende durchgeführt?

Ja

Nein

### 9. Ist ein Vorgehen zur Information neu eintretender Mitarbeitender zum Thema festgelegt?

Ja

Nein

### 10. Sind die wichtigsten Informationen zum Thema im Unternehmen allen auf einfache Weise jederzeit zugänglich?

Ja

Nein

Konnten Sie die Mehrheit der Fragen mit «Ja» beantworten, ist Ihr Unternehmen in der Präventionsarbeit bereits weit fortgeschritten. Nutzen Sie die Materialien zur Auffrischung des Themas im Unternehmen und nehmen Sie mögliche Optimierungen vor.

**Nein-Antworten zeigen Handlungsbedarf auf.** Haben Sie überwiegend mit «Nein» geantwortet, stehen Sie am Beginn der notwendigen Präventionsarbeit. Nutzen Sie die Materialien, um einen Organisationsentwicklungsprozess einzuleiten und sorgen Sie für eine strukturelle Verankerung des Themas.

Weiter auf Seite 16 →

## 6. Checkliste für eine situationsangepasste Umsetzung

### Drei entscheidende Rahmenbedingungen

#### 1. Wie viele Mitarbeitende hat Ihr Unternehmen?

bis 49

50 bis 249

250 und mehr

Prävention von sexueller Belästigung ist auch bei Ihnen wichtig. Allenfalls empfiehlt sich, unsere Materialien aus Kostengründen gemeinsam mit anderen zu nutzen. Suchen Sie gegebenenfalls regionale Kooperationsmöglichkeiten oder fragen Sie Ihren Verband, ob ein gemeinsames Vorgehen möglich ist.

Für Sie bietet sich sowohl die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen als auch eine eigenständige Kampagne an. Informieren Sie sich über Kooperationsmöglichkeiten und entscheiden Sie dann, welcher Weg vorteilhafter ist.

Als (relativ) grosses Unternehmen liegt es für Sie nahe, die Präventionsarbeit eigenständig anzugehen und eine auf Sie zugeschnittene Kampagne zu realisieren.

#### 2. Welche der folgenden Beschreibungen trifft besser auf Ihr Personal zu?

Unsere Mitarbeitenden sind alle gut oder sehr gut qualifiziert und gewohnt, sich selber zu informieren.

Wir beschäftigen Mitarbeitende mit ganz unterschiedlichem Qualifikationsniveau. Ein Teil von ihnen ist leseunfähig und/oder spricht nicht gut Deutsch.

In diesem Fall können Sie stark auf die schriftliche Weitergabe von Informationen setzen. Eine Gelegenheit zum persönlichen Austausch ist aber auch hier sinnvoll.

Erfahrungen zeigen, dass bei leseunfähigen und fremdsprachigen Mitarbeitenden interaktive Veranstaltungen der beste Weg sind, die Thematik zu vermitteln. Beschäftigen Sie auch solche Personen, sollte Ihre Kampagne interaktive Elemente beinhalten. Grosse Unternehmen können einzelne Mitarbeitendengruppen unterschiedlich angehen.

#### 3. Welche der folgenden Beschreibungen trifft auf die Art der Weitergabe von Informationen in Ihrem Unternehmen besser zu?

Es gibt keine formalen, institutionalisierten Kommunikationskanäle und -organe; Wichtiges wird auf informellem Weg weitergegeben.

Es gibt formale, institutionalisierte Kommunikationskanäle und -organe für Themen rund um Arbeit und Zusammenarbeit.

Vermeiden Sie, im Rahmen der Kampagne nur informell zu kommunizieren. Das Thema verlangt ein Mindestmass an formaler und offizieller Kommunikation.

Nutzen Sie bestehende Kanäle und Gefässe gezielt für die Kampagne. Wenn Sie die wichtigen Informationen auf «bewährtem» Weg weitergeben, integrieren Sie das Thema in Ihren normalen Unternehmensalltag.

## 7. Adressen

# Kontaktieren Sie uns.

Wir stehen Ihnen für Fragen rund um die Umsetzung Ihrer Kampagne und zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gerne zur Verfügung und vermitteln Ihnen bei Bedarf Fachpersonen, die Sie unterstützen.

### **Stadt Zürich – Fachstelle für Gleichstellung**

E-Mail: [gleichstellung@zuerich.ch](mailto:gleichstellung@zuerich.ch)

Telefon: 044 447 17 77

Kontaktperson: Frau Annelise Burger

### **Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich**

E-Mail: [gleichstellung@ji.zh.ch](mailto:gleichstellung@ji.zh.ch)

Telefon: 043 259 25 72

Kontaktperson: Frau Annemarie Schmitz

Eine Fülle von Informationen finden Sie auch unter [www.sexuellebelastigung.ch](http://www.sexuellebelastigung.ch).