

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Kurzinformationen für Unternehmensleitungen und Führungskräfte

Stand April 2008



Stadt Zürich
Fachstelle für Gleichstellung



**DIREKTION DER JUSTIZ
UND DES INNERN
DES KANTONS ZÜRICH**

FACHSTELLE
FÜR GLEICHSTELLUNG
VON FRAU UND MANN

1. Einleitung	3
2. Sexuelle Belästigung: Definition und rechtliche Grundlagen	4
3. Verantwortlichkeiten	6
4. Links und Literaturhinweise	8
5. Adressen	10

1. Einleitung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hat gravierende Auswirkungen auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie auf die Arbeitsproduktivität und kann sogar das Unternehmensergebnis negativ beeinflussen. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein ernst zu nehmendes Problem, von dem vor allem Frauen betroffen sind.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor sexueller Belästigung zu schützen.

Die Prävention sexueller Belästigung ist eine Führungsaufgabe. Als Mitglied der Geschäftsleitung und als Führungsperson sind Sie für ein belästigungsfreies Arbeitsklima in Ihrem Unternehmen bzw. Ihrer Abteilung oder Ihrem Team verantwortlich. Unterstützt werden Sie dabei von Personalfachleuten und eventuellen Ansprechstellen oder von Ansprechpersonen.

Die vorliegenden Informationen unterstützen Sie in Ihrer wichtigen Rolle bei der Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Sie geben Ihnen in Kürzestform Antworten auf Fragen zu gesetzlichen Grundlagen und Verantwortlichkeiten. Zudem finden Sie Hinweise zu Literatur und Websites zum Thema sowie Adressen von Fachstellen.

2. Sexuelle Belästigung: Definition und rechtliche Grundlagen

Was ist sexuelle Belästigung?

Als sexuelle Belästigung gilt jede unerwünschte Verhaltensweise mit sexuellem Bezug. Sie hat nichts mit einem Flirt, mit Liebe oder einem lockeren Arbeitsklima zu tun, sondern ist eine Missachtung der persönlichen Grenzen. Und diese Grenzen bestimmt jede und jeder selbst.

Sexuelle Belästigungen zeigen sich in verschiedenen Formen. Dazu gehören:

- Anzügliche und peinliche Bemerkungen
- Sexistische Sprüche und Witze
- Scheinbar «zufällige» Körperberührungen und aufdringliches Verhalten
- Annäherungsversuche oder Einladungen, die mit Vorteilen locken
- Pornografische Bilder im Arbeitsumfeld, zum Beispiel in Garderoben oder als Bildschirmschoner
- Sexuelle und körperliche Übergriffe

Sexuelle Belästigung kann an den unterschiedlichsten Orten stattfinden, beispielsweise im Büro, im Lagerraum, im Lift, auf dem Betriebsausflug, am Kopierer oder im Vorbeigehen. Häufig geschieht sie aber auch per Telefon, E-Mail oder SMS.

Auch Frauen können bei sexueller Belästigung Täterinnen sein. In der Praxis sind die Täter aber mehrheitlich Männer und die Opfer grösstenteils Frauen.

Was sagt das Gesetz?

Das Gleichstellungsgesetz, das seit 1. Juli 1996 in Kraft ist, definiert sexuelle Belästigung in Artikel 4 wie folgt:

→ Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.

Das Gleichstellungsgesetz verpflichtet Unternehmen, ein Arbeitsklima zu schaffen, das sexuelle Belästigung ausschliesst. Können Unternehmen im Klagefall nicht nachweisen, dass sie präventive Massnahmen gegen sexuelle Belästigung getroffen haben, kann das Gericht oder die Verwaltungsbehörde sie verpflichten, betroffenen Personen eine Entschädigung zu zahlen.

Weitere Bestimmungen zu sexueller Belästigung finden sich im Obligationenrecht (Art. 328 Abs. 1 OR), im Arbeitsgesetz (Art. 6 Abs. 1 ArG) sowie im Strafgesetzbuch (Art. 187 bis 200 StGB, insbesondere Art. 198 StGB).

3. Verantwortlichkeiten

Das Klima am Arbeitsplatz ist Sache der Führungskräfte.

Unternehmensleitung und Führungskräfte aller Hierarchiestufen sind verantwortlich für ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Arbeitsklima und sind verpflichtet, entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen.

Wie kann dies erreicht werden?

→ Grundsatzklärung, Reglement und Ansprechstelle

Mit einer schriftlichen Grundsatzklärung machen Sie deutlich, dass sexuelle Belästigung in Ihrem Unternehmen nicht geduldet wird. Im Reglement wird insbesondere festgelegt, wie in einem konkreten Fall vorzugehen ist und mit welchen Sanktionen belästigende Personen zu rechnen haben.

→ Präventions- und Sensibilisierungsmassnahmen wie beispielsweise Informationsveranstaltungen, Schulungen (z.B. für Kader, Personalverantwortliche, Ansprechpersonen usw.).

Wichtig ist, dass bestehende Instrumente wie beispielsweise Personalhandbuch, Informationsbroschüren, Merkblätter (auch für neueintretende Mitarbeitende), Hauszeitung, Intranet usw. genutzt werden. Dies stellt sicher, dass die relevanten Informationen allen jederzeit zugänglich sind.

→ Konfliktlösung in konkreten Fällen (in Zusammenarbeit mit dem Personaldienst). Für diese Aufgabe ist ein Reglement sehr hilfreich. Es bietet verbindliche Richtlinien für das Vorgehen in konkreten Fällen und schafft Klarheit über Rollen, Verantwortlichkeiten und Sanktionen.

Wer unterstützt Sie dabei?

Personalverantwortliche unterstützen Unternehmensleitung und Führungskräfte bei der Schaffung eines belästigungsfreien Arbeitsklimas. Sie leisten Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit, organisieren beispielsweise Weiterbildungskurse für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie stellen sicher, dass ein Reglement erarbeitet und auf allen Hierarchiestufen angewendet wird. In konkreten Fällen erarbeiten sie zusammen mit den Kadermitarbeitenden konkrete Lösungen und sind dafür zuständig, dass die beschlossenen Massnahmen akzeptiert und umgesetzt werden.

Ansprechpersonen, an die sich betroffene Mitarbeitende direkt wenden können, verfügen über das nötige Fachwissen für eine kompetente Beratung von Betroffenen, wissen um die Möglichkeiten und Grenzen ihrer Beratungstätigkeit und kennen die Angebote spezialisierter Fachstellen.

→ In «Hinweise zum Einsatz der Kampagnenmaterialien» (www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung > Projekte und www.gleichstellung.zh.ch > Projekte) finden Sie Vorschläge für mögliche Begleitaktivitäten (Seite 12/13) sowie eine Checkliste (Seite 14 f.), um eine Ihrem Unternehmen und Ihrer Organisationskultur angepasste Kampagne zu realisieren.

4. Links und Literaturhinweise

Hilfreiche Websites

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann:

→ www.sexuellebelastigung.ch

Hier erhalten Sie weiterführende Informationen zur Prävention als Teil der Unternehmenskultur, zu Reglementen und Merkblättern von Unternehmen der Privatwirtschaft, öffentlichen Verwaltungen, arbeitgebenden Verbänden und Gewerkschaften sowie zur Intervention bei konkreten Fällen.

Zudem finden Sie eine kommentierte Literaturliste, Antworten auf häufig gestellte Fragen und eine Präsentation für die Information der Mitarbeitenden.

Die Datenbank der Entscheide nach Gleichstellungsgesetz:

→ www.gleichstellungsgesetz.ch

Diese Website ist ein Projekt der Gleichstellungsbeauftragten der Deutschschweizer Kantone und Städte. Hier werden Gerichtsurteile und Vergleiche vor Schlichtungsstellen zu geschlechtsspezifischer Diskriminierung im Erwerbsleben in leicht verständlicher Form dokumentiert. Jedem Fall ist eine Kurzzusammenfassung vorangestellt.

Eingrenzen lässt sich die Suche nach: Kanton, Branche, Anstellung (privatrechtlich, öffentlich-rechtlich), Stichwörter, Jahr, Stand des Verfahrens.

Neben der Fallsammlung enthält die Datenbank Erläuterungen zum Gleichstellungsgesetz und zu den kantonalen Verfahren sowie nützliche Links zu Fach- und Beratungsstellen.

→ www.leg.ch

Hier finden Sie das Schwesterprojekt von www.gleichstellungsgesetz.ch, eine Datenbank mit Entscheiden nach Gleichstellungsgesetz aus der Westschweiz und dem Tessin.

Projekträgerinnen der Kampagne «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz»:

→ www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung

→ www.gleichstellung.zh.ch

Weiterführende Literatur

«**Kommentar zum Gleichstellungsgesetz**», Bigler-Eggenberger Margrith, Kaufmann Claudia (Hrsg.), Helbing & Lichtenhahn, Basel/Frankfurt am Main 1997.

→ Kapitel zu Art. 4: Diskriminierung durch sexuelle Belästigung, Kaufmann Claudia.

«**Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und in der Romandie**», Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG, Staatskretariat für Wirtschaft SECO (Hrsg.), Bern 2008 (auch als pdf erhältlich: www.sexuellebelastigung.ch > Direkt zu).

«**Sexuelle Belästigung – was tun? Ein Leitfaden für Betriebe**», Ducret Véronique, vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich, 2004.

→ Kapitel 1 und 2: Informationen zur Unterscheidung von Mobbing und sexueller Belästigung, zu Opfern und Tätern/Täterinnen, zu Risikofaktoren und Auswirkungen sowie zu den durch sexuelle Belästigung entstehenden Kosten für Unternehmen und Staat.

→ Kapitel 3 und 4: Konkrete Handlungsanweisungen für Unternehmensleitung und Führungskräfte.

→ Kapitel 5: Hinweise zu Auswahl und Pflichtenheft von Ansprechpersonen.

→ Kapitel 7: Infos zu Rolle und Verantwortlichkeiten der Personalabteilung.

«**Evaluation der Wirksamkeit von Ansprechpersonen zur Bekämpfung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Schlussbericht**», Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.), Zürich 2006 (www.sexuellebelastigung.ch > Prävention im Unternehmen > Weitere Informationen).

Die Studie untersucht im Auftrag des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann die Ansprechpersonen-Modelle und weitere betriebliche Massnahmen.

«**Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Synthesebericht**», Stutz Heidi (büro BASS), Schär Moser Marianne (büro a&0), Freivogel Elisabeth (im Auftrag des Bundesamts für Justiz), Bern und Binningen 2005 (www.ebg.admin.ch > Themen > Gleiche Rechte > Gleichstellungsgesetz > Direkt zu).

5. Adressen

Projektträgerinnen

Stadt Zürich
Fachstelle für Gleichstellung
Ausstellungsstrasse 88
8005 Zürich
Telefon: 044 447 17 77
E-Mail: gleichstellung@zuerich.ch
www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung

Fachstelle für Gleichstellung von Frau
und Mann des Kantons Zürich
Neumühlequai 10, Postfach
8090 Zürich
Telefon: 043 259 25 72
E-Mail: gleichstellung@ji.zh.ch
www.gleichstellung.zh.ch

Gleichstellungsbüros

→ Gleichstellungsbüros sind kompetente Anlaufstellen für Fragen rund um das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Eine Adressliste der Gleichstellungsbüros in anderen Städten und Kantonen finden Sie auf der Website der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten: www.equality.ch > Mitglieder

Beratungsstellen

Kantone Basel-Stadt, Basel-Landschaft

limit
Frauenberatung gegen Gewalt
Steinenring 53
4051 Basel
Telefon: 061 205 09 10
E-Mail: limit@opferhilfe-bb.ch
www.opferhilfe-bb.ch

Männer plus
Beratung für gewaltbetroffene
Jungen und Männer
Steinenring 53
4051 Basel
Telefon: 061 205 09 10
E-Mail: maennerplus@opferhilfe.ch
www.opferhilfe-bb.ch

Kanton Bern

LANTANA
Fachstelle Opferhilfe bei sexueller Gewalt
Aarberggasse 36
3011 Bern
Telefon: 031 313 14 00
E-Mail: beratung@lantana.ch
www.lantana.ch

VISTA
Fachstelle Opferhilfe bei häuslicher
und sexueller Gewalt
Scheibenstrasse 3
3600 Thun
Telefon: 033 223 07 90
E-Mail: info@vista-thun.ch
www.vista-thun.ch

Kanton Genf

OCIRT
Case postale 1255
1211 Genève 26 La Praille
Telefon: 022 388 29 29
www.geneve.ch/ocirt

Kantone Thurgau, St. Gallen, Appenzell

Infostelle Frau + Arbeit
Frauenfelderstrasse 4
8570 Weinfelden
Telefon: 071 626 58 48
E-Mail: info@frauundarbeit.ch
www.frauundarbeit.ch

Kanton Zürich

Beratungsstelle Nottelefon für Frauen –
gegen sexuelle Gewalt
Postfach
8026 Zürich
Telefon: 044 291 46 46
E-Mail: info@frauenberatung.ch
www.frauenberatung.ch

Frauen Nottelefon Winterthur
Beratungsstelle für gewaltbetroffene
Frauen
Technikumsstrasse 38
8400 Winterthur
Telefon: 052 213 61 61
E-Mail: info@frauennottelefon.ch
www.frauennottelefon.ch

Opferberatungsstelle für gewaltbetroffene
Jungen und Männer
Hallwylstrasse 78
8004 Zürich
Telefon: 043 322 15 00
www.opferberatungsstelle.ch

mannebüro züri
für männer gegen gewalt
Hohlstrasse 36
8004 Zürich
Telefon: 044 242 08 88
E-Mail: info@mannebuero.ch
www.mannebuero.ch

Fachpersonen, Ansprechstellen

Adresslisten: www.sexuellebelastigung.ch
> Intervention bei konkreten Fällen >
Dokumente

Schlichtungsstellen

Adressliste: www.gleichstellungsgesetz.ch
> Verfahrensabläufe

Stadt Zürich – Fachstelle für Gleichstellung

Ausstellungsstrasse 88

8005 Zürich

Telefon: 044 447 17 77

E-Mail: gleichstellung@zuerich.ch

www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung

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

Neumühlequai 10

Postfach

8090 Zürich

Telefon: 043 259 25 72

E-Mail: gleichstellung@ji.zh.ch

www.gleichstellung.zh.ch



Stadt Zürich
Fachstelle für Gleichstellung



**DIREKTION DER JUSTIZ
UND DES INNERN
DES KANTONS ZÜRICH**

FACHSTELLE
FÜR GLEICHSTELLUNG
VON FRAU UND MANN