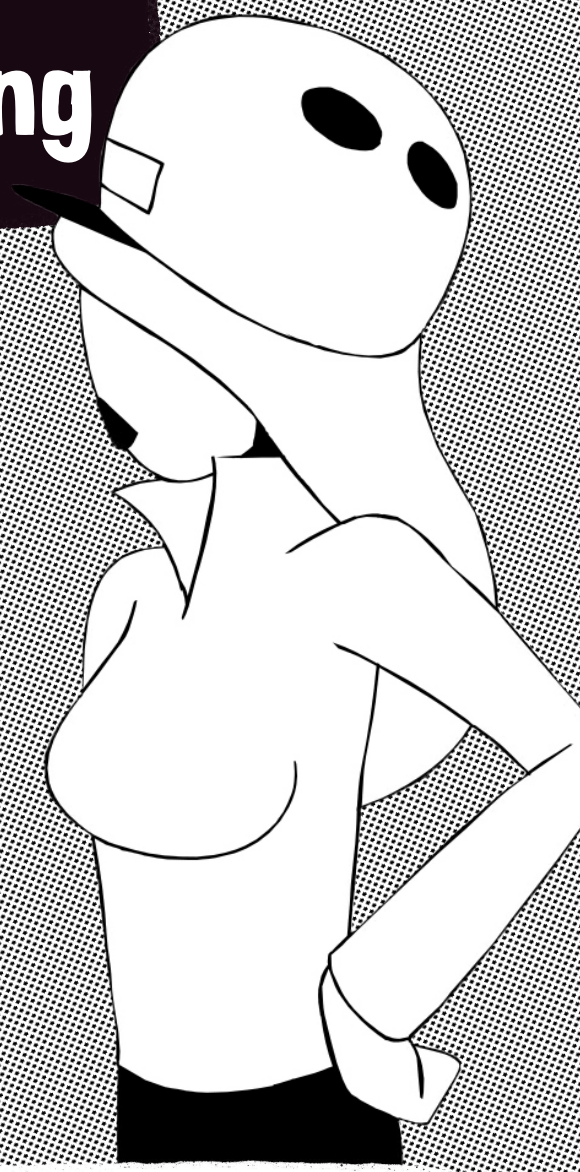
Präventions-Kit für einen belästigungsfreien Arbeitsplatz

Informationsblatt 1 für die Unternehmensleitung

Massnahmen und Empfehlungen



EQUALITY.CH
Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG
Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité CSDE
Conferenza svizzera delle/dei delegate/i alla parità CSP

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG
Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz

Kantonales Amt für Gleichstellung und Familie

Eine klare Haltung der Unternehmensleitung ist die beste Prävention. Eine gute Prävention nützt allen Beteiligten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden Ihr Engagement zu schätzen wissen.

Es liegt in Ihrer Verantwortung als Unternehmensleitung, präventive Massnahmen gegen sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz zu ergreifen und die entsprechenden Vorgehensweisen festzulegen. Dieses Informationsblatt unterstützt Sie dabei.

Aufgaben und Pflichten

Ein gutes Betriebsklima ist nicht nur aus wirtschaftlichen Gründen wichtig, denn das Klima hat Auswirkungen auf Motivation, Leistung, Personalfluktuation, Absenzen sowie das Image Ihres Unternehmens / Ihrer Organisation. Es liegt in Ihrer Verantwortung, Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz gegen Diskriminierung und ganz allgemein gegen Angriffe auf die persönliche Integrität zu schützen.

Zugleich sind Sie verpflichtet, präventive Massnahmen gegen sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz zu ergreifen. Kommen Sie dieser Pflicht nicht nach, laufen Sie Gefahr, zur Zahlung einer Entschädigung verpflichtet zu werden.

Artikel 328 Absatz 1 Obligationenrecht

«Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er muss insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.»

Artikel 6 Absatz 1 Arbeitsgesetz

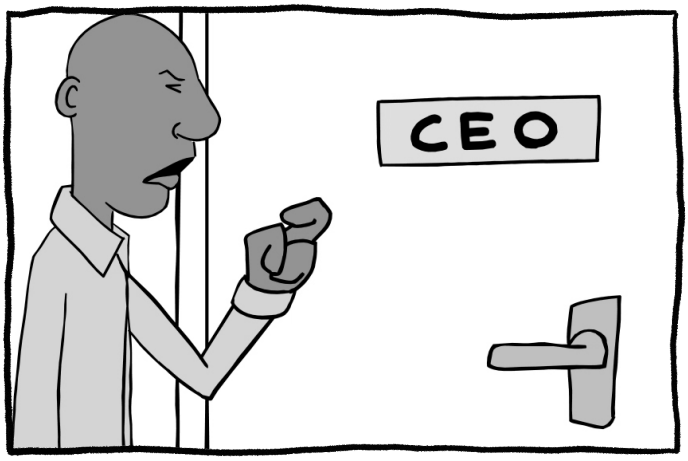
«Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen.»

Artikel 5 Absatz 3 Gleichstellungsgesetz

«Bei einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung kann das Gericht oder die Verwaltungsbehörde der betroffenen Person zudem auch eine Entschädigung zusprechen, wenn die Arbeitgeberinnen oder die Arbeitgeber nicht beweisen, dass sie Massnahmen getroffen haben, die zur Verhinderung sexueller Belästigungen nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und die ihnen billigerweise zugemutet werden können. Die Entschädigung ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des schweizerischen Durchschnittslohns errechnet.»

Es liegt in Ihrem Interesse, diesen gesetzlichen Verpflichtungen nachzukommen und präventive Massnahmen zu ergreifen, denn diese schützen Sie selbst und Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Welche Massnahmen können ergriffen werden?



Wir empfehlen die folgenden präventiven Massnahmen:

① Erarbeitung eines internen Reglements oder einer internen Weisung

worin die Haltung Ihres Unternehmens / Ihrer Organisation bei sexueller und sexistischer Belästigung, die entsprechenden präventiven Massnahmen sowie die Vorgehensweise festgelegt sind.

Sie können sich bei der Ausarbeitung an den Informationsblättern oder an den Vorlagen unter www.sexuellebelaestigung.ch orientieren.

Sie können auch auf die Dokumente des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) zurückgreifen: Textbausteine für eine Weisung zum Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz.

② Ausarbeitung einer Grundsatzerklärung

auf die in regelmässigen Abständen, zum Beispiel einmal jährlich, hingewiesen wird.

Diese Grundsatzerklärung muss die folgenden Punkte enthalten:

- Explizites Verbot von sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz
- Definition mit konkreten Beispielen
- Unterstützungsangebote für Belästigte
- Keine Nachteile für Belästigte bei Massnahmen
- Sanktionen gegen belästigende Personen

Sie können dafür das Informationsblatt 3 für alle Mitarbeitenden - *Grundsatzerklärung und allgemeine Informationen zu sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz* verwenden und an Ihr Unternehmen / Ihre Organisation anpassen. Verteilen Sie es regelmässig an Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und geben sie es neu eintretenden Mitarbeitenden ab.

③ Bestimmung einer oder mehrerer Ansprechpersonen

oder einer externen Anlaufstelle, an die sich betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertraulich für Beratung und Unterstützung wenden können.

Aufgabe einer Ansprechperson
Eine Ansprechperson oder Vertrauensperson berät, unterstützt und begleitet eine betroffene Person. Sie untersteht der Schweigepflicht und unternimmt nichts ohne die Zustimmung der betroffenen Person.

Stellen Sie sicher, dass die Ansprechperson über die erforderliche Ausbildung verfügt, ein Vertrauensverhältnis mit den Rat suchenden Personen aufbauen kann und die Konsultationen an einem diskreten und neutralen Ort durchführen kann.

Wenn möglich sollte es mindestens zwei Ansprechpersonen geben:

- Bezeichnen Sie nach Möglichkeit eine Frau und einen Mann für diese Aufgabe.

Die Ansprechpersonen können aus dem Unternehmen / der Organisation kommen oder extern sein:

- Die Entscheidung darüber hängt von der Struktur Ihres Unternehmens / Ihrer Organisation ab, insbesondere von deren Grösse, der Kultur sowie der Struktur. Zögern Sie nicht, bei entsprechenden Fachstellen Hilfe und Unterstützung zu suchen.

Was ist bei internen Ansprechpersonen zu beachten:

- Die Ansprechperson darf nicht gleichzeitig eine Vorgesetzten-Funktion innehaben, da dies zu einem Rollenkonflikt führen würde (Handlungspflicht vs. Schweigepflicht). Bezeichnen Sie auch keine internen Ansprechpersonen, die eine Personalfunktion bekleiden, um Rollenkonflikte zu vermeiden und die Vertraulichkeit der Beratung zu gewährleisten.
- Die Ansprechpersonen sollten von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geschätzt werden, als vertrauenswürdig gelten und unparteiisch sein.
- Stellen Sie sicher, dass die bezeichneten Personen eine spezifische Ausbildung erhalten haben. Diese Ausbildung geht auf Ihre Kosten und kann beispielsweise von der Personalabteilung, internen oder externen Expertinnen oder Experten durchgeführt werden.
- Vermeiden Sie die Wahl von internen Vertrauenspersonen, wenn die Grösse Ihres Unternehmens / Ihrer Organisation dies aufgrund von Interessenkonflikten nicht zulässt. Bezeichnen Sie in diesem Fall lieber externe Ansprechpersonen. Sie können beispielsweise demselben Unternehmen / derselben Organisation angehören, die für die Sozialberatung Ihres Unternehmens / Ihrer Organisation zuständig ist.

Was ist bei der Wahl von externen Ansprechpersonen zu beachten:

- Externe Ansprechpersonen sind in der Regel gut ausgebildet und zudem unabhängiger und unparteiischer als interne Ansprechpersonen. Angaben zu Expertinnen und Experten in diesem Bereich finden Sie unter www.sexuellebelästigung.ch oder bei einem kantonalen oder städtischen Gleichstellungsbüro.
- Sie können sich auch mit Unternehmen oder Organisationen in der Region zusammentun und gemeinsam Ansprechpersonen bezeichnen, die diese Funktion übernehmen.

Ansprechpersonen ersetzen weder Vorgesetzte noch Unternehmensleitung. Letztere müssen mit sofortiger Wirkung handeln, wenn sie von einem Fall Kenntnis haben oder ein Verdacht vorliegt.

Es ist nicht Aufgabe der Ansprechpersonen, die Unternehmensleitung, die Personalabteilung oder Vorgesetzte zu beraten, es sei denn, diese sind selbst von sexueller oder sexistischer Belästigung betroffen.

④ Weiterbildung der Personalabteilung und der Vorgesetzten

Es reicht nicht aus, präventive Massnahmen wie etwa eine Grundsatzerklärung einzuführen. Ausschlaggebend ist vielmehr die Art und Weise, wie Massnahmen umgesetzt werden. Personalverantwortliche und Vorgesetzte müssen wissen, wie sie bei einem Vorfall oder Verdacht handeln müssen. Sonst kann es sein, dass Ihr Unternehmen / Ihre Organisation sich den Vorwurf gefallen lassen muss, den Aufgaben zum Schutz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nachgekommen zu sein. Sie könnten dann auch entschädigungspflichtig werden.

- Organisieren Sie eine Informationsveranstaltung für Ihre Personalabteilung und die Vorgesetzten zu sexistischen, homo- und transfeindlichen Vorurteilen und den daraus resultierenden Konsequenzen.
- Organisieren Sie eine Schulung oder Informationsveranstaltung für Ihre Personalabteilung und die Vorgesetzten zu sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz. Sie sollte folgende Punkte enthalten: Definition von sexueller und sexistischer Belästigung, deren Erscheinungsformen, rechtliche Grundlagen, Rollen und Pflichten der Verantwortlichen, Früherkennung von Anzeichen, gesundheitliche und wirtschaftliche Folgen, Handlungsabläufe und Sanktionsmassnahmen sowie Kommunikationsempfehlungen.
- Sie können in einem ersten Schritt die Informationsblätter 2 und 3 verteilen und die beiden Filme zeigen. Später können Sie weitere Begleit- und Unterstützungsmassnahmen ergreifen. Dazu eignet sich beispielsweise auch das E-Learning-Tool.

⑤ Informieren Sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmässig über ergriffene Massnahmen.

- Kombinieren Sie für eine optimale Wirkung schriftliche und mündliche Kommunikation.
- Organisieren Sie eine Präsentation der Massnahmen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Berücksichtigung von Teilzeitarbeitenden.
- Weisen Sie bei jeder Neuanstellung oder bei Personalgesprächen auf die Grundsatzerklärung hin und verteilen Sie sie. Erinnern Sie Personalabteilung und Vorgesetzte regelmässig an ihre Aufgaben und Pflichten in diesem Zusammenhang.
- Sie können die Lektüre der Informationsblätter und das Schauen der Filme oder das vom Kanton Genf zur Verfügung gestellte E-Learning-Tool verpflichtend in die Ziele der regelmässigen Personalbeurteilungen einfliessen lassen.

Fragen? Weitere Informationen und Unterstützung?

Die kantonalen und städtischen Gleichstellungsbüros und -fachstellen sowie weitere spezialisierte Fachstellen verfügen über umfassende Kenntnisse und eine grosse Erfahrung in der Unterstützung und in der Beratung zu sexueller und sexistischer Belästigung sowie Sexismus am Arbeitsplatz.

Nützliche Adressen in Ihrem Kanton/ Ihrer Stadt

SIPE Zentren
Website
www.sipe-vs.ch > Sexuelle Gewalt

Opferhilfe-Beratungsstelle Oberwallis
www.vs.ch/de/web/sas/ohgkontakte
027 946 85 32

Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse
www.vs.ch/de/web/spt
> Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Kantonale Amt für Gleichstellung und Familie
www.gleichstellung-vs.ch
> berufliche Gleichstellung

Gewerkschaften und Berufsverbände

Websites

www.sexuellebelästigung.ch
www.belaestigt.ch
www.gleichstellungsgesetz.ch

Publikationen

Mobbing und andere Belästigungen – Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz
2016, Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)

Checkliste Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
2008, Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)

Ein gutes Betriebsklima zahlt sich aus!
2008, Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG)

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz - Ein Ratgeber für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber
2008, Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG)

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz - Ein Ratgeber für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
2008, Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG)

Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz: Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und in der Romandie
2008, Büro BASS, Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG)

Sexuelle Belästigung – was tun ein Leitfaden für Betriebe
2003, Ducret, V., Vdf Hochschulverlag

Illustration Ridlet
Layout Mathilde Veuthey