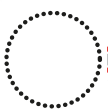


Präventions-Kit für einen belästigungsfreien Arbeitsplatz

Informationsblatt ② für HR und Führungskräfte

Aufgaben, Pflichten und
Handlungsempfehlungen



EQUALITY.CH

Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG
Conférence suisse des déléguées à l'égalité CSDÉ
Confederazione Svizzera delle/dei delegate/ 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

Wofür sind Sie als HR oder Führungskräfte im Fall sexueller und sexistischer Belästigung verantwortlich?



Als Verantwortliche sind Sie gesetzlich dazu verpflichtet, die persönliche Integrität Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen. Ihr eigenes Verhalten hat gegenüber Mitarbeitenden Vorbildcharakter.

Der Schutz Ihrer Mitarbeitenden vor sexueller und sexistischer Belästigung gehört zu Ihrer Fürsorgepflicht.

Aufgaben und Pflichten:

- Prävention
- Frühzeitiges Erkennen von Belästigungen
- Unmittelbares und umsichtiges Handeln bei Verdacht oder Kenntnis eines Falls
- Belästigung sofort stoppen
- Vorfälle sorgfältig abklären
- Gegebenenfalls Sanktionen aussprechen
- Klar und sorgfältig kommunizieren, auch über das Vorgehen bei einer Untersuchung

Die beschuldigte Person hat ebenfalls ein Recht auf Schutz ihrer persönlichen Integrität.

Diese Pflichten können herausfordernd sein. Zögern Sie nicht, jederzeit Unterstützung beizuziehen.

Um sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz vorzubeugen, ist es wichtig, ein konstruktives, respektvolles und positives Arbeitsklima zu fördern, indem eine Unternehmens- beziehungsweise Organisationskultur angestrebt wird, die offen für Gleichstellung und Vielfalt ist.

Ausserdem ist entscheidend, bei Gerüchten oder Unsicherheiten umsichtig und rasch zu reagieren. Studien zeigen, dass Unternehmen und Organisationen dazu neigen, zu spät zu handeln. Ein frühzeitiges und systematisches Eingreifen erlaubt es, künftige Fälle zu verhindern oder zumindest das Risiko einer Eskalation zu verringern oder eine Situation im Rahmen von Gesprächen klären zu können.



Wie beugen Sie sexueller und sexistischer Belästigung vor?

- Beziehen Sie klar Stellung gegen sexuelle und sexistische Belästigung und erinnern Sie daran, dass in Ihrem Unternehmen / Ihrer Organisation eine Null-Toleranz-Politik herrscht und bei Missachtung der Regeln Sanktionen erfolgen können. Fordern Sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf, sich aktiv gegen sexuelle und sexistische Belästigung zu wehren und Betroffenen beizustehen. Positionieren Sie sich eindeutig als verantwortliche Stelle, die betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schützt und Informationen zu sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz ernst nimmt. Sie stärken so die Vertrauensbasis.
- Informieren Sie regelmässig zu sexueller und sexistischer Belästigung. Vergessen Sie dabei Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Aushilfskräfte nicht.
- Verteilen Sie beispielsweise das Informationsblatt 3 für alle Mitarbeitenden - *Grundsatzerklärung und allgemeine Informationen zu sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz*. Und machen Sie regelmässig auf das E-Learning-Tool *Ich und sexuelle Belästigung?! Kann man denn nicht mal mehr Spass machen...* aufmerksam.

Alle müssen wissen, an wen sie sich für Informationen und Hilfe wenden können und was sexuelle und sexistische Belästigung bedeutet.

- Organisieren Sie regelmässig Informationsveranstaltungen zu diesem Thema.
- Verweisen Sie beispielsweise regelmässig auf Informationsblatt 3 und auf Film 1 aus den Materialien.
- Informieren Sie neu eintretende Mitarbeitende mit dem Informationsblatt 3.
- Auch regelmässig durchgeführte (gegebenenfalls anonymisierte) Mitarbeitendenbefragungen können in ihrem Unternehmen einen Rahmen für eine Erinnerung an die wesentlichen Punkte rund um das Thema sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz bilden.

Wie sensibilisieren Sie die Mitarbeitenden für das Thema?

- Es ist wichtig, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Definition von sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz kennen und ihnen die verschiedenen Formen solcher Belästigungen bewusst sind. Sie können sich hierbei auf die gesetzlichen Grundlagen, Informationsblatt 3 und Film 1 stützen. Sie können sie auch auffordern, das E-Learning-Tool zu machen.
- Ihr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten auch für sexistische, homo- und transfeindliche Vorurteile sensibilisiert werden, diese erkennen und rasch unterbinden.



Mögliche Hinweise auf Übergriffe

Ein belastender Übergriff auf die Persönlichkeit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters kann folgende Konsequenzen haben:

- Verlust des Selbstvertrauens;
- Abnahme der Motivation;
- Anstieg von Absenzen;
- Physische und psychische Probleme, die die Leistungen und die Qualität der Arbeit beeinträchtigen.

Sexuelle und sexistische Belästigung hat nicht nur negative Folgen für die unmittelbar betroffenen Personen, sondern auch Auswirkungen auf die Qualität der Arbeit, die Produktivität und die Motivation der anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Risikogruppen erkennen

Frauen, Auszubildende, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Teilzeitarbeitende, queere Menschen – wie etwa Homosexuelle, Bisexuelle, Asexuelle, trans Menschen, non-binäre Menschen – oder Personen in prekären Arbeitsverhältnissen oder mit einer zu erneuernden Aufenthaltsbewilligung sind laut Studien dem Risiko von Belästigungen am Arbeitsplatz besonders ausgesetzt. Neben den oben genannten Gruppen scheinen auch junge Menschen besonders exponiert zu sein.

Was sollen Sie unternehmen, falls Sie von Gerüchten, Anzeichen oder Beschwerden erfahren?

Seien Sie sich bewusst, dass manchmal eine Person mehrere Personen belästigt. Und dass es vorkommt, dass mehrere Personen eine Person belästigen.

① Aussagen der belästigten Person ernst nehmen und zügig handeln

Es ist entscheidend, dass Sie zuerst mit der von einer sexuellen oder sexistischen Belästigung betroffenen Person sprechen. Führen Sie dieses Gespräch wertfrei in Bezug auf die geschilderten Vorkommnisse. Verhalten Sie sich der Person gegenüber wertschätzend und unterstützend. Der betroffenen Person dürfen aufgrund der Intervention oder der ergriffenen Massnahmen keinesfalls Nachteile entstehen. Eine (auch nur temporäre) Versetzung der belästigten Person darf nur auf ihren ausdrücklichen Wunsch erfolgen.

② Bis zur Kontaktaufnahme die Vertraulichkeit klären

Als HR oder Führungskraft haben Sie die Pflicht zu handeln, wenn Ihnen ein konkreter Vorfall von betroffenen Personen gemeldet wird. Das heisst, dass die Vertraulichkeit gegenüber betroffenen Personen dann allenfalls nicht mehr garantiert werden kann. Sollten nur Gerüchte, Anzeichen oder Beschwerden von nicht betroffenen Personen vorliegen, muss vor der Kontaktaufnahme mit betroffenen Personen vorgängig geklärt werden, von wem diese an HR oder die Führungskraft herangetragen wurden. Stammt die Meldung von einer Vertrauensperson, so kann davon ausgegangen werden, dass die betroffene Person diese ausdrücklich von der Schweigepflicht befreit hat. Bei unklaren Gerüchten oder Anzeichen empfiehlt es sich daher, die Belegschaft an die Aufgabe von Vertrauenspersonen zu erinnern. Diese stehen unter einer strikten Schweigepflicht und kontaktieren nur mit Einverständnis von Betroffenen Führungskräfte oder HR.

③ Um Rat fragen

Wenn Sie nicht wissen, was Sie tun sollen, oder andere Fragen haben, kontaktieren Sie ein Gleichstellungsbüro oder eine andere interne oder externe Fachstelle, die Sie beraten kann.

④ Sorgfältige Abklärung der Vorfälle

Suchen Sie zeitnah nach dem Gespräch mit der betroffenen Person das Gespräch mit der beschuldigten Person. Sie hat das Recht zu erfahren, dass Vorwürfe gegen sie vorliegen, und muss die Gelegenheit erhalten, sich zu den Vorfällen zu äussern. Sie sind bei der Prüfung der Fakten verpflichtet, auch die Persönlichkeit der beschuldigten Person zu respektieren. In einem weiteren Schritt können allfällige Zeuginnen und Zeugen befragt werden.

Falls Sie bereits nach dem Gespräch mit der betroffenen Person zum Ergebnis gelangen, es liege ein klarer Fall von sexueller oder sexistischer Belästigung vor, muss gegenüber der beschuldigten Person bereits im Erstgespräch klar kommuniziert werden, dass dieses Verhalten nicht toleriert wird und umgehend aufhören muss.

Ist die Sachlage nicht eindeutig, können Sie eine Untersuchung durch eine spezialisierte externe Stelle in Auftrag geben. Während der Untersuchung können Sie einstweilige Massnahmen ergreifen, um die betroffene Person zu schützen. Die Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Untersuchung ist zu empfehlen.

Das gesamte Untersuchungsverfahren muss schriftlich festgehalten werden. Beide Parteien haben ein Recht auf Akteneinsicht.



5 Angemessene Sanktionen verhängen,
je nach Schwere des Falls und den Folgen für
die belästigte Person, zum Beispiel

- Die beschuldigte Person auffordern, sich bei der betroffenen Person zu entschuldigen, bevorzugt in schriftlicher Form;
- Einen Verweis aussprechen;
- Die beschuldigte Person auf eine andere Position versetzen;
- Der beschuldigten Person fristgerecht, beziehungsweise, je nach Schwere des Falls, fristlos kündigen.

Ergreifen Sie bei böswillig erhobenen ungerechtfertigten Anschuldigungen angemessene Massnahmen gegenüber der beschuldigenden Person.

6 Entschädigungsmassnahmen zugunsten der belästigten Person ergreifen, dazu gehört

- die Entfernung von Leistungsbeurteilungen oder negativen Anmerkungen aus der Akte der belästigten Person, die infolge der Belästigung gemacht wurden;
- die Zahlung von Schadenersatz z.B. für einen Lohnausfall, der aufgrund der Belästigung eingetreten ist.

Weitere mögliche Massnahmen sind:

- die Aufhebung einer Versetzung;
- die Erleichterung des Zugangs zu beruflichen Weiterbildungsmassnahmen.

7 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angemessen über den Fall informieren

Die Information sollte in kurzer sachlicher Form, wenn möglich mündlich, erfolgen. Über das Resultat der internen Abklärung oder externen Untersuchung und daraus abgeleitete Entscheide wird ebenfalls informiert.

8 Präventive Massnahmen ergreifen oder verstärken

Die Website www.sexuellebelastigung.ch des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) stellt Informationen zur Vorbeugung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie zur Vorgehensweise bei solchen Fällen zur Verfügung.

Weitere Informationen erhalten Sie auf den Websites der städtischen und kantonalen Gleichstellungsbüros.

Fragen?

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.

Spezialisierte Fachstellen in Ihrem Kanton/Ihrer Stadt

www.equality.ch/d/Mitglieder

Websites

www.sexuellebelastigung.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

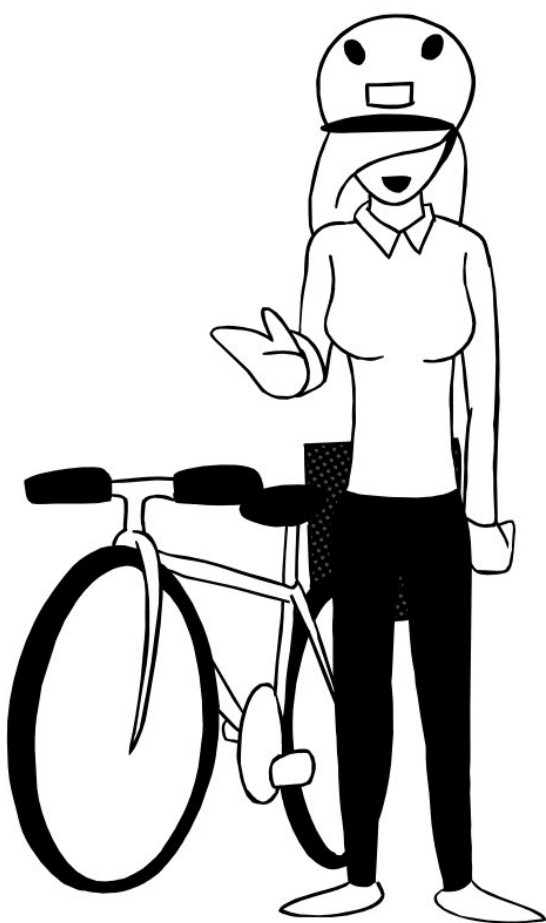


Illustration Ridlet
Layout Mathilde Veuthey