

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Prävention lohnt sich



Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Investition, die sich lohnt – für den Betrieb, die Führungskräfte und Personalverantwortliche sowie für Mitarbeitende.

- Sowohl das Gleichstellungsgesetz als auch das Arbeitsgesetz verlangen von Arbeitgebenden präventive Massnahmen. Bei allfälligen Gerichtsfällen kann der Nachweis von präventiven Massnahmen eine entlastende Wirkung für den Betrieb haben.
- Vorgesetzte und Personalverantwortliche erhalten dank der Prävention Orientierung und Unterstützung im Umgang mit Grenzverletzungen.
- Mitarbeitende kennen die Haltung und Politik des Betriebs, Betroffene wissen, wo sie sich bei Bedarf beraten lassen und wie sie sich gegen sexuelle Belästigung beschweren können; potenzielle Belästigende kennen mögliche Sanktionen.

Verbesserung des Arbeitsklimas

Sexuelle Belästigung bedeutet eine Störung des Betriebsklimas und verringert die Produktivität. Dagegen ist ein respektvolles, wertschätzendes und offenes Arbeitsklima die beste Prävention gegen Grenzverletzungen, Machtmissbrauch und sexuelle Belästigung.

Sexuelle Belästigung, abwertende, verunsichernde Worte, Gesten und Bilder sind oft ein direkter Ausdruck des Betriebsklimas:

Welche Witze werden in Ihrem Betrieb erzählt und wissen Sie, ob wirklich alle sie lustig finden? Wie wird über Frauen und Männer geredet und wissen Sie, welche Wirkung dies auf die männlichen und weiblichen Mitarbeitenden hat? Wie gehen Sie damit um, wenn Sie sexualisierte und entwürdigende Sprache oder Bilder vorfinden?

Auch die Ausnützung von Machtbeziehungen, zum Beispiel in der Hierarchie oder gegenüber Auszubildenden sowie gezielte, physische, verbale und andere Übergriffe wirken sich äusserst destruktiv auf das Arbeitsklima, die Arbeitsbeziehungen, die Gesundheit und damit letztlich auch auf die Produktivität aus.

Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auf der Ebene des Arbeitsklimas und damit der Kultur des Unternehmens bietet die Chance

- klare Aussagen des Betriebs zum erwünschten Umgang miteinander zu formulieren
- den Umgang miteinander in den Teams zu thematisieren
- Mitarbeitende und Führungskräfte zu unterstützen, Grenzen klar zu setzen und zu respektieren.

Gesundheitsschutz

Die physischen und psychischen Folgen von sexueller Belästigung sind, ähnlich wie bei Mobbing, gravierend. Jeder verhinderte Fall von sexueller Belästigung verhindert deshalb auch gesundheitliche Folgeschäden. Aber auch ein allgemein einschüchterndes, sexualisiertes oder entwertendes Arbeitsklima kann die Gesundheit der Mitarbeitenden beeinträchtigen.

Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist immer auch Gesundheitsschutz und es kann sinnvoll sein, die Präventionsmassnahmen im Rahmen des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz zu planen und durchzuführen.

Klare Abläufe und Zuständigkeiten

Sexuelle Belästigung wird für Betriebe oft erst dann ein Thema, wenn ein Verdacht respektive eine Beschwerde vorliegen. Die Erfahrung zeigt, dass Vorgesetzte und Personalverantwortliche, wenn sie unvorbereitet mit entsprechenden Beschwerden konfrontiert werden, schnell überfordert sind. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein emotionales und dadurch ein anspruchsvolles Führungsthema.

Führungskräfte haben in Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz eine wichtige Aufgabe: Sie prägen das Arbeitsklima. Sie können hin- oder wegschauen, wenn Zeichen von sexueller Belästigung vorhanden sind. Sie setzen in ihrem Umgang mit Grenzverletzungen und ihrer Reaktion darauf betriebliche Standards.

Die Klärung von Abläufen und Zuständigkeiten und die Information und Schulung der zuständigen Stellen sind deshalb eine wichtige Voraussetzung, um den Umgang mit sexueller Belästigung im Betrieb zu regeln.



Anzeige

Recht und Personalarbeit kompakt

B-Book: Recht und Personalarbeit kompakt

Im Arbeitsrecht stecken so viele Möglichkeiten und Gefahren zugleich, wie in keinem anderen Rechtsgebiet. So gehen Sie auf Nummer sicher.

Jetzt bestellen!

Regelungen (1)

Der Umgang des Betriebes mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und damit auch die Prävention werden am besten in einer möglichst umfassenden Regelung festgehalten. Diese Regelungen können zum Beispiel die Form eines Reglements oder eines Merkblattes haben.

Zur Entwicklung der betrieblichen Regelungen können die folgenden Fragen eine Unterstützung sein:

Aufgaben und Verantwortlichkeiten

- Welche Aufgaben haben Führungskräfte in der Früherkennung, in der Prävention und in der Intervention bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?
- Was sind die Aufgaben der Personalverantwortlichen?
- Wer muss wann informiert werden?

Verfahrenswege

- Wie ist das Vorgehen bei Verdacht oder wenn sich jemand über sexuelle Belästigung beschwert?
- Gibt es einen informellen und einen formellen Weg?
- Wie wird das Verfahren festgelegt und gibt es eine Verbindung zum Umgang mit Mobbing und Konflikten am Arbeitsplatz?

Vertrauenspersonen

- Gibt es eine innenbetriebliche oder ausserbetriebliche Anlaufstelle für Betroffene und Ratsuchende?
- Was sind die Aufgaben und Kompetenzen dieser Anlaufstellen und wie werden sie für ihre Aufgaben qualifiziert?

Zu den Inhalten einer Regelung gehören zudem

- Eine Grundsatzklärung des Betriebs zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- Die Definition von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- Aussagen dazu, mit welchen Sanktionen belästigende Personen zu rechnen haben

Information und Schulung

Klare Abläufe und Zuständigkeiten sind erst ein wirksames Präventionsinstrument, wenn alle Beteiligten umfassend informiert sind. Sie sollten die Politik und Haltung des Betriebs, die Regelungen, Abläufe, Zuständigkeiten und allfällige Sanktionen in Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz kennen und verstehen. Dazu eignen sich neben schriftlicher Information auch mündliche Präsentationen in Betrieb, Abteilung oder Team.

Schulungen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz dienen einerseits dazu, Führungskräfte, Personalverantwortliche, Vertrauenspersonen und eventuell weitere Personen auf Ihre Aufgaben vorzubereiten.

Schulungen und Teamentwicklungsschritte können aber auch eingesetzt werden, um die Zusammenarbeit, das Arbeitsklima und damit die Kultur weiterzuentwickeln.

Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?

Unter den Begriff «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» fällt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug oder auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit oder der sexuellen Orientierung, das von einer Seite unerwünscht ist und das eine Person in ihrer Würde verletzt. Es sind Annäherungs- sowie Abwertungsversuche jeder Art in Form von Geste, Äusserungen, Darstellungen und Handlungen, die von der Person oder der Personengruppe, an die sie sich richten, unerwünscht sind und als beleidigend oder unangemessen empfunden werden. Im Gegensatz zu einem Flirt, der auf Gegenseitigkeit beruht und beflügeln kann, wird bei sexueller Belästigung Erotik und Sexualität in den Dienst von Machtausübung und Entwürdigung gestellt, Menschen werden ausgegrenzt und abgewertet.

Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der belästigenden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der betroffenen Person ankommt, also die Tatsache, ob diese das Verhalten als erwünscht oder unerwünscht empfindet. (2)

Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und Romandie aus dem Jahre 2008 zeigte, dass 10.3% der angestellten Frauen und 3.5% der Männer in den vorangehenden zwölf Monaten mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz konfrontiert waren. (3)

Publikationsdatum: September 2012

Autorin: Bettina Kurz, im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Mann und Frau

Quellen:

(1) *Beispiele von Regelungen im KMU und Grossbetrieben finden Sie unter www.sexuellebelästigung.ch*

(2) *Definition des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann: www.sexuellebelästigung.ch und integress partners: www.integress.ch*

(3) *Studie von 2008, «Risiko und Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz», herausgegeben von SECO und EBG, Link zu www.sexuellebelästigung.ch*