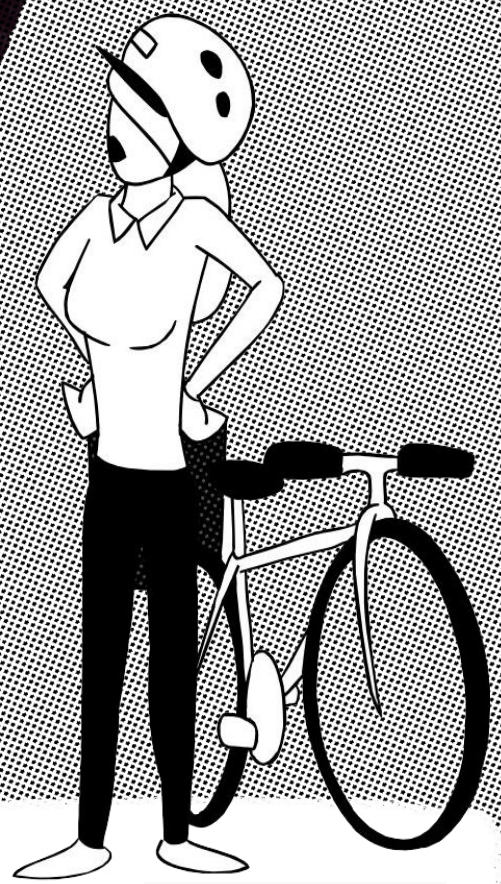
D1.5-03A
Erstellung: 22.05.2023
Revision .....

Präventions-Kit für einen belästigungsfreien Arbeitsplatz

Informationsblatt für Mitarbeitende und Lernende

Grundsatzerklärung und allgemeine Informationen zu sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz



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

GRUNDSATZERKLÄRUNG

Sexuelle und sexistische Belästigung ist bei der **Berufsschule Bülach** verboten und wird in keinem Fall toleriert.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Lernende haben das Recht, in einem respektvollen Umfeld ohne Belästigungen zu arbeiten und lernen.

Sexuelle und sexistische Belästigung ist eine schwerwiegende Form der Geschlechterdiskriminierung und stellt einen Angriff auf die Würde der Person dar.

Sexuelle und sexistische Belästigung kann mit Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden. Dazu gehören etwa anzügliche Blicke, das Verschicken von Texten und Bildern mit sexuell konnotierten Inhalten, sexistische Witze, zweideutige Bemerkungen über das Äussere oder über die Privatsphäre, unerwünschte Körperkontakte sowie körperliche Übergriffe. Die Motivation ist irrelevant und eine Diskriminierungsabsicht ist nicht erforderlich.

Die Personalabteilung und die Vorgesetzten haben die Pflicht, im Falle von sexueller und sexistischer Belästigung einzuschreiten, die Belästigungen zu stoppen, Abklärungen vorzunehmen und Massnahmen zu ergreifen.

Dabei dürfen für die betroffene Person keine Nachteile entstehen. Bestätigt sich ein Fall von sexueller oder sexistischer Belästigung, muss die belästigende Person mit Sanktionen rechnen, die je nach Schwere des Falls und den Folgen für die belästigte Person von einem Verweis bis zur Kündigung reichen.

Wenn Sie von Belästigung betroffen oder Zeugin oder Zeuge sexueller oder sexistischer Belästigung sind oder wenn Sie Fragen zu diesem Thema haben, können Sie sich an die Personalabteilung oder die Schulleitung wenden. Diese haben die Pflicht, sofort zu reagieren, um die Belästigung zu unterbinden und den Fall abzuklären.

Wenn Sie ein vertrauliches Gespräch wünschen, können Sie sich an eine spezialisierte Fachstelle wenden. Diese ist an die Schweigepflicht gebunden und wird ohne Ihre Zustimmung keine Schritte unternehmen.

Die Schulleitung ermutigt Sie, über erlebte oder beobachtete Vorfälle zu sprechen und aktiv zu werden. Egal, ob Sie selber von Belästigungen betroffen sind oder Zeugin oder Zeuge sexueller oder sexistischer Belästigung sind: Wir nehmen Sie ernst und unterstützen Sie.

Die Schulleitung

Sprechen Sie mit Kolleginnen und Kollegen über Vorgefallenes.

Holen Sie sich unabhängige Beratung, z.B. bei der Fachstelle Gleichstellung, s. hinten.

Was ist sexuelle und sexistische Belästigung?

Unter sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz fällt jedes belästigende Verhalten mit sexuellem Bezug beziehungsweise aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das von einer Seite unerwünscht ist und das eine Person in ihrer Würde verletzt.

Welche Arten von sexueller oder sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz gibt es?

Sexuelle oder sexistische Belästigung kann durch Worte, Gesten oder Taten ausgeübt werden, zum Beispiel:

– Vorzeigen, Aufhängen, Auflegen oder Verschicken von Texten und Bildern mit sexuell konnotierten Inhalten (auch digital);

– Anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äussere von Mitarbeitenden;

– Sexistische Bemerkungen und Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten, die sexuelle Orientierung oder die Geschlechtsidentität beziehungsweise den Geschlechtsausdruck von Mitarbeitenden;

– Nachstellen von Mitarbeitenden innerhalb oder ausserhalb des Unternehmens / der Organisation;

– Unerwünschte Körperkontakte;

– Annäherungsversuche und Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art, oft werden dabei Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht;

– Strafrechtliche relevante sexuelle Übergriffe wie sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung.

Es ist nicht zwingend erforderlich, dass sich belästigendes Verhalten wiederholt, um als sexuelle oder sexistische Belästigung zu gelten. Schon ein einmaliger Vorfall genügt.

Wo und wann kann sexuelle oder sexistische Belästigung stattfinden?

– Während der Arbeit oder bei Betriebsanlässen;

– Ausserhalb des Arbeitsplatzes, in der Freizeit, wenn sie von einer oder mehreren Personen aus dem beruflichen Umfeld verursacht wird oder Auswirkungen auf die berufliche Tätigkeit hat, insbesondere wenn es für die belästigte Person zur Belastung wird, nach Belästigungen wieder zur Arbeit zu erscheinen (zum Beispiel aufgrund von Nachrichten in den sozialen Netzwerken oder auf WhatsApp, Witzen bei Betriebsanlässen).

Wer kann von sexueller oder sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sein?

– Es kann alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens / der Organisation, einschliesslich Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Aushilfskräfte treffen.

– Frauen sind häufiger von sexueller oder sexisischer Belästigung betroffen als Männer.

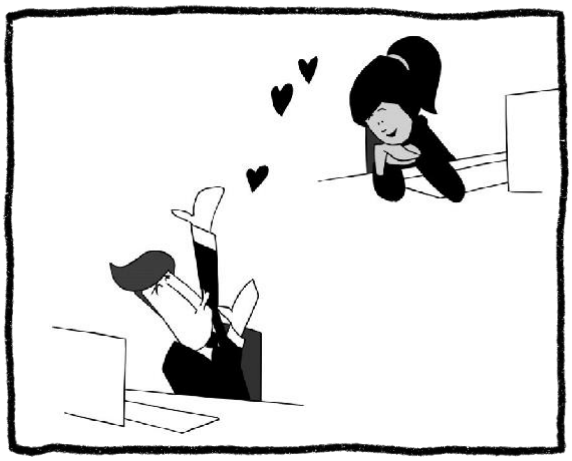
– Belästigungen können auch von Mann zu Mann oder von Frau zu Frau stattfinden oder sich gegen queere Menschen richten (trans Menschen, non-binäre Menschen, Lesben, Schwule, Bisexuelle, Asexuelle).

Von wem kann sexuelle oder sexistische Belästigung ausgehen?

– Von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Unternehmens / der Organisation (Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzte), von Mitgliedern von Partnerbetrieben oder von der Kundschaft.

– Von Einzelpersonen oder Gruppen.

Flirt oder sexuelle und sexistische Belästigung?



Für die Beurteilung, ob es sich um einen harmlosen Flirt, eine sich anbahnende Liebesbeziehung oder um einen Fall von sexueller und sexistischer Belästigung handelt, gibt es eine einfache Regel: Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der belästigenden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der betroffenen Person ankommt, ob letztere also das Verhalten als erwünscht oder unerwünscht empfindet. Auch kann ein harmloser, einvernehmlicher Flirt oder eine Liebesbeziehung zwischen zwei Personen manchmal eskalieren und zu einer Situation sexueller und sexistischer Belästigung führen, insbesondere, wenn eine der beiden Personen die Beziehung beenden möchte.

Häufig hat die belästigende Person nicht die Absicht, eine Beziehung oder einen Flirt mit der betroffenen Person einzugehen. Die Belästigungen sind dann vielmehr ein Mittel, um die eigene Machtposition zu demonstrieren und durchzusetzen.

Was können Sie tun, wenn Sie sexuelle oder sexistische Belästigung erleben?

Es sind verschiedene Schritte möglich. Suchen Sie diejenigen aus, die Ihnen und der Situation am besten entsprechen:

1. Wenn es möglich ist, sagen Sie der belästigenden Person klar und deutlich, dass Ihnen das Verhalten missfällt, dass es Sie stört und dass es weder gewünscht noch toleriert wird. Handeln Sie schnell und entschlossen. Manchmal ist es schwierig, sich zu wehren. Suchen Sie in diesem Fall rasch Hilfe und Unterstützung.

2. Halten Sie die Ereignisse schriftlich fest. Notieren Sie sich:
   - Name der belästigenden Person oder Personen, Datum, Zeit, Ort und Art der Belästigung;
   - Ihre Reaktion und Ihre Massnahmen, um das unerwünschte Verhalten zu beenden;
   - Allfällige Zeuginnen oder Zeugen sowie, ob diese gegebenenfalls als Zeugin oder Zeuge aussagen würden.

3. Vorgesetzte, die Personalabteilung oder eine dafür bezeichnete Ansprechperson stehen Ihnen jederzeit für eine Beratung zur Verfügung. Sie hören zu und informieren Sie über mögliche Massnahmen. Doch Sie müssen sich bewusst sein: Wenn Sie sich an die Personalabteilung oder Vorgesetzte wenden, sind diese verpflichtet, rasch zu reagieren, um den Fall abzuklären und die sexuelle oder sexistische Belästigung zu stoppen. Ihre Informationen können in diesem Fall nicht mehr vertraulich behandelt werden.

4. Falls Sie es vorziehen, dass Ihre Informationen vertraulich behandelt werden und ohne Ihre Zustimmung weder Informationen offengelegt noch Massnahmen ergriffen werden, sollten sie sich an eine Ansprechperson oder an eine externe spezialisierte Fachstelle wenden, etwa an ein städtisches oder kantonales Gleichstellungsbüro. Dort können Sie sich über mögliche Massnahmen, einschliesslich möglicher juristischer Schritte, beraten lassen.

5. Wenn die Abklärungen der Vorgesetzten zur Verhängung einer disziplinarischen Massnahme gegenüber der belästigenden Person führen, darf sich dies unter keinen Umständen nachteilig für Sie auswirken. Das ist gesetzlich geregelt. Ferner haben Beschwerden, die in gutem Glauben vorgebracht werden, keine Konsequenzen, selbst wenn die Behauptung nicht ausreichend begründet ist.

   Falsche, ungerechtfertigte Anschuldigungen sind selten. Dennoch kommen sie vor. Sie können sanktioniert werden.

Was geschieht, wenn Sie sich innerhalb der Schule an die Personalabteilung oder Schulleitung wenden?

Die Personalabteilung und Schulleitung führen zunächst ein Gespräch mit Ihnen und anschliessend mit der beschuldigten Person, um die Fakten zu prüfen.

– Wenn es sich um einen klaren Fall von sexueller oder sexistischer Belästigung handelt, wird die beschuldigte Person aufgefordert, ihr belästigendes Verhalten zu unterlassen, und es werden entsprechende Vereinbarungen getroffen und gegebenenfalls Sanktionen verhängt.

– Ist die Situation nicht eindeutig, kann eine (externe) Untersuchung in Auftrag gegeben werden. Es können einstweilige Massnahmen ergriffen werden, um Betroffene zu schützen.

  Kolleginnen und Kollegen werden über die laufende Unter- suchung informiert. Wenn die Untersuchung zum Ergebnis kommt, dass ein Fall sexueller oder sexistischer Belästigung vorliegt, werden Sanktionen gegen die beschuldigte Person oder die beschuldigten Personen verhängt.

– Lässt sich die Belästigung nicht bestätigen, werden keine besonderen Massnahmen ergriffen. Dies allerdings nur dann, wenn die Beschwerde in gutem Glauben erfolgte. Bei ungerechtfertigten, böswillig erhobenen Anschuldigungen können Sanktionen verhängt werden.

– Unabhängig davon, ob es sich um sexuelle oder sexistische Belästigung handelt oder nicht, werden Kolleginnen und Kollegen über das Ergebnis der Untersuchung informiert.

1. **Sprechen Sie mit Kolleginnen und Kollegen.**
2. **Lassen Sie sich unabhängig beraten, z.B. beim Gleichstellungsbüro.**
3. **Wenden Sie sich an die Personalabteilung oder Schulleitung.**

Gleichstellungsbüro (oder andere Stelle, s. hinten)

Fachstelle Gleichstellung
Neumühlequai 10
8090 Zürich

gleichstellung.zh.ch
043 259 25 72

Gesetzliche Grundlagen

Gleichstellungsgesetz (GIG)

Art. 4 GIG
« 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.»

Art. 5 Abs. 3 GIG
« 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.»

Arbeitsgesetz (ArG)

Art. 6 Abs. 1 ArG
«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.»

Obligationenrecht (OR)

Art. 328 Abs. 1 OR
« 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.»

Strafgesetzbuch (StGB)

Art. 198 StGB
« Wer vor jemandem, der dies nicht erwartet, eine sexuelle Handlung vornimmt und dadurch Ärgernis erregt, wer jemanden tätlich oder in grober Weise durch Worte sexuell belästigt, wird, auf Antrag, mit Busse bestraft.»

(Internes Reglement)

(Hausordnung D0.3-02)

Wo erhalten Sie externe Hilfe und Informationen?

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

www.equality.ch/d/Mitglieder

(Fachstellen)

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)

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)

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 am Arbeitsplatz - Ein Ratgeber für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
2008, 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

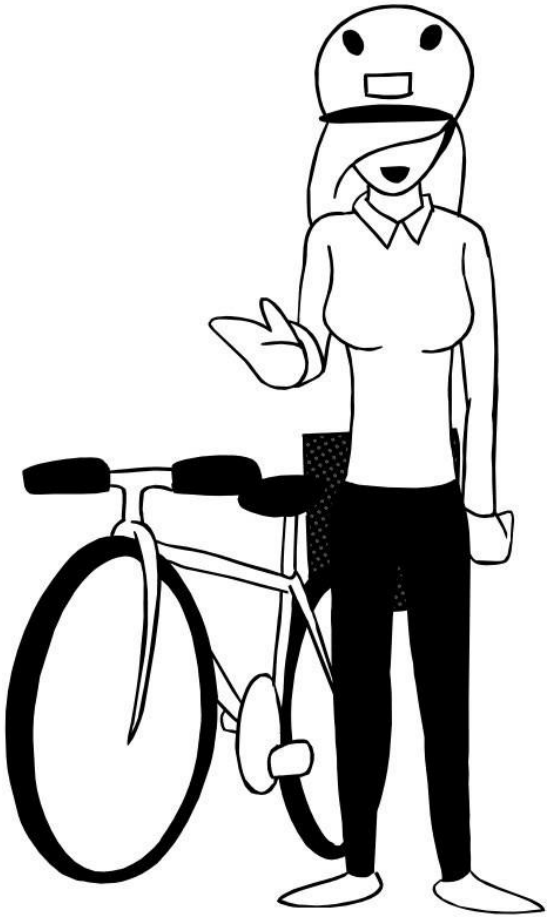


Illustration Ridlet
Layout Mathilde Veuthey