

Massnahmenplan: Sexuelle Belästigung

itere Informationen enthält die Broschüre «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ratgeber für Arbeitgebende» (Bestell-Nr.: 301.926.d). Diese Broschüre eignet sich an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie ist auf Deutsch (301.922.d), Französisch (301.922.e), Italienisch (301.922.i) und Englisch (301.822.e) erhältlich. Diese Broschüren erhalten Sie gratis beim BBL, Verkauf Bundespublikationen, www.bundespublikationen.admin.ch. Sie können unter www.sexuellebelaestigung.ch eine Website mit Informationen und erprobten Materialien.

Checkliste Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz



Gegenseitiger Respekt fördert das Arbeitsklima

Was tun Sie als Arbeitgeber, als Arbeitgeberin in Ihrem Unternehmen, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern? Der erste Schritt zur Prävention ist eine klare Haltung der Unternehmensleitung.

Sexuelle Belästigung kennt viele Formen. Darunter fällt jedes Verhalten mit sexuellem oder sexistischem Bezug, das von einer Seite unerwünscht ist und dass eine Person in ihrer Würde verletzt. Die Belästigung kann sich während der Arbeit ereignen, aber auch ausserhalb der regulären Arbeitszeiten, z. B. bei Betriebsanlässen, Geschäftsreisen und sonstigen Aktivitäten mit Bezug zum Arbeitsverhältnis. Sie kann von Mitarbeitenden, Vorgesetzten, Angehörigen aus Partnerbetrieben oder von der Kundschaft ausgehen.

Die Hauptgefahren sind

- Verletzung der psychischen und physischen Integrität der belästigten Person(en) und Folgen für ihre Gesundheit
 - Beeinträchtigung des Arbeitsklimas und der Leistungen

Diese Checkliste zeigt Arbeitgebenden, wie sie sexuelle Belästigung im Unternehmen verhindern und bekämpfen können.

Im Folgenden finden Sie eine Auswahl wichtiger Fragen zum Thema dieser Checkliste.
Wo Sie eine Frage mit «nein» beantworten, ist eine Massnahme zu treffen.
Notieren Sie die Massnahmen auf der Rückseite.

Sexuelle Belästigung erkennen

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann verschiedene Formen annehmen, z. B.:

- Es werden anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äussere von Mitarbeitenden gemacht.
- Es fallen sexistische Bemerkungen und Witze über sexuelle Merkmale und sexuelles Verhalten, die sexuelle Orientierung, die Geschlechtsidentität oder den Geschlechtsausdruck von Mitarbeitenden.
- Am Arbeitsplatz wird pornografisches Material oder Nacktbilder vorgezeigt, aufgehängt oder aufgelegt.
- Mitarbeitende erhalten unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht oder unerwünschte E-Mails, SMS, Nachrichten auf sozialen Medien oder Anrufe mit abwertenden oder obszönen Witzen, Sprüchen, Bildern, Videos etc. mit sexuellem oder sexistischem Inhalt.
- Es kommt zu unerwünschten Körperkontakten.
- Mitarbeitende werden innerhalb oder ausserhalb des Betriebs gestalkt.
- Es werden Annäherungsversuche gemacht, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen.
- Liebesbeziehungen können am Arbeitsplatz vorkommen, aber wenn sie sich schlecht entwickeln, kann dies zu sexueller Belästigung führen.
- Es kommt zu sexuellen Übergriffen, Nötigung oder Vergewaltigung.

Für die Beurteilung, ob es sich bei einem beobachteten Verhalten um einen harmlosen Flirt, eine sich anbahnende Beziehung unter Arbeitskolleginnen und -kollegen oder um einen Fall von sexueller 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 diese es als erwünscht oder unerwünscht empfindet.

Präventive Massnahmen ergreifen und Vorgehen regeln

1 Sind die Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung Teil eines umfassenderen Konzepts zur Vorbeugung psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz?

ja

nein

2 Werden die Mitarbeitenden von der Unternehmensleitung mündlich und/oder schriftlich darüber informiert, was unter sexueller Belästigung zu verstehen ist?

ja

nein

3 Werden die Mitarbeitenden von der Unternehmensleitung darüber informiert, dass sexuelle Belästigung im Betrieb nicht geduldet wird und gesetzlich verboten ist?

ja

nein

4 Werden diese Informationen in periodischen Abständen wiederholt?

ja

nein

5 Werden diese Informationen auch an neue Mitarbeitende abgegeben?	ja
	nein
6 Werden diese Informationen auch an Lernende, Angestellte im Praktikum sowie temporäre Mitarbeitende abgegeben?	ja
	nein
7 Hat das Unternehmen interne oder externe Personen bzw. Stellen bezeichnet, an die sich beobachtende oder sexuell belästigte Personen wenden können, um Rat, Hilfe und Unterstützung im vertraulichen Rahmen zu holen?	ja
	nein
8 Ist den Mitarbeitenden bekannt, wo sie sich bei einem Vorfall Hilfe holen können?	ja
	nein
9 Ist den Vorgesetzten bekannt, was zu tun ist, wenn es im Unternehmen zu einer sexuellen Belästigung kommt bzw. wenn der Verdacht auf sexuelle Belästigung besteht?	ja
	nein
10 Sind Sanktionen vorgesehen für den Fall, dass ein Tatbestand von sexueller Belästigung vorliegt?	ja
	nein
11 Sind diese Sanktionen den Mitarbeitenden bekannt?	ja
	nein

Aufmerksam sein und eingreifen	
12 Sorgen die Vorgesetzten dafür, dass im Betrieb kein pornografisches Material oder Nacktbilder vorgezeigt, aufgehängt oder aufgelegt werden?	ja
	nein
13 Werden Mitarbeitende angesprochen und gestoppt, wenn sie Bemerkungen und Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten, die sexuelle Orientierung oder die Geschlechtsidentität von anderen Mitarbeitenden machen?	ja
	nein
14 Werden Mitarbeitende darauf aufmerksam gemacht, dass anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äussere von Kolleginnen und Kollegen unerwünscht sind?	ja
	nein
15 Werden die Mitarbeitenden darauf aufmerksam gemacht, dass das Verschicken von E-Mails, SMS, Nachrichten auf sozialen Medien oder Anrufe/Sprachnachrichten mit abwertenden oder obszönen Witzen, Sprüchen, Bildern, Videos etc. mit sexuellem oder sexistischem Inhalt unerwünscht sind?	ja
	nein

Um eine wirksame Präventionsstrategie zu garantieren, sollte regelmäßig überprüft werden, ob die Grundsätze und Massnahmen in der Praxis umgesetzt werden. Dazu gehört beispielsweise eine jährliche interne Evaluation, bei der überprüft wird, ob alle Mitarbeitenden über die bestehenden Verfahren und Anlaufstellen informiert sind. Zusätzlich können Schulungen und Workshops angeboten werden, die das Verständnis für das Thema vertiefen und die Mitarbeitenden darin schulen. Grenzüberschreitungen frühzeitig zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren. Auch die Möglichkeit, anonym Hinweise zu geben oder Vorfälle zu melden, kann eine wertvolle Ergänzung darstellen, um potenzielle Fälle zu identifizieren und zu bearbeiten.