



3 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt jede Handlung mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und die eine Person aufgrund ihres Geschlechts herabwürdigt. Es sind unerwünschte Annäherungsversuche sowie Abwertungsversuche jeder Art in Form von Gesten, Äusserungen, Darstellungen und Handlungen, die von der Person oder der Personengruppe, an die sie sich richtet, als beleidigend, unangemessen und unerwünscht empfunden werden, wie zum Beispiel:

- anzügliche Bemerkungen oder Anspielungen über körperliche Vorzüge oder Schwächen
- sexistische Bemerkungen oder Witze
- aufdringliche und taxierende Blicke
- Vorzeigen, Aufhängen oder Auflegen von pornografischem Material
- E-mails oder SMS mit pornographischem oder sexistischem Inhalt
- Aufforderungen oder Einladungen, die unerwünscht sind
- unerwünschter Körperkontakt und aufdringliches Verhalten
- Annäherungsversuche verbunden mit dem Versprechen von Vorteilen bzw. Androhen von Nachteilen
- Verfolgung einer Person innerhalb und ausserhalb des Betriebes
- Erzwingen sexueller Beziehungen
- sexuelle Übergriffe im strafrechtlichen Sinne (Drohung, Nötigung und Vergewaltigung)

Allein die Tatsache, ob ein geschlechtsbezogenes Verhalten die Würde des einzelnen verletzt oder nicht, entscheidet darüber, ob eine sexuelle Belästigung vorliegt oder nicht.

Was tun bei sexueller Belästigung

1. *Grenzen setzen*
Reagieren Sie sofort und bestimmt. Die belästigende Person muss klar erkennen, dass Sie ihr Verhalten nicht tolerieren.
2. *Die Vorfälle und das Vorgehen dokumentieren*
Führen Sie ein genaues "Tagebuch", denn Sie müssen die sexuelle Belästigung belegen können.
3. *Beratung und Unterstützung in Anspruch nehmen*
Sprechen Sie mit vertrauten Personen, Kolleginnen und Kollegen über die Vorfälle. Für Beratung und Unterstützung stehen Ihnen als Ansprechpersonen zudem die Beauftragten für Gleichstellung, der Mitarbeiter/innenberater, die Personalverantwortlichen der einzelnen Bereiche sowie die Vorgesetzten zur Verfügung. Die Ansprechpersonen können mit der betroffenen Person und nur mit deren Einverständnis mit anderen Beteiligten Gespräche führen und die Vorgesetzten oder die Departementsleitung informieren (*informelles Verfahren*).

4. *Das Untersuchungsgremium der Stadtverwaltung einschalten*
Die Stadtverwaltung verfügt über ein besonderes Untersuchungsgremium zum Schutze der sexuellen Integrität am Arbeitsplatz. Betroffene haben das Recht, bei der vorgesetzten Departementsleitung eine Untersuchung des Sachverhalts durch das Untersuchungsgremium zu verlangen. Das Gremium erstattet der Departementsleitung einen Schlussbericht mit Empfehlungen, kann aber gegenüber der belästigenden Person nicht selbst Sanktionen (z.B. Lohnkürzung, Kündigung, Versetzung) aussprechen (*formelles Verfahren*).
5. *Sich an die kantonale Schlichtungsstelle wenden*
Die kantonale Schlichtungsstelle untersucht auf Gesuch der betroffenen Mitarbeitenden oder der zuständigen Behörde Vorfälle von sexueller Belästigung. Reichen Sie Ihr Begehren schriftlich oder durch Vorsprache ein. Das Verfahren ist kostenlos.
6. *Weitere rechtliche Schritte klären*
Als Betroffene oder Betroffener können Sie eine Beschwerde gegen den die Arbeitgeberin resp. den Arbeitgeber oder die belästigende Person beim zuständigen Gericht einreichen. Wird jemandem widerrechtlich Schaden zugefügt, besteht ein Anspruch auf Genugtuung oder Schadenersatz. Die Rechtsansprüche nach dem Gleichstellungsgesetz können in Form von Unterlassungsanspruch, Beseitigungsanspruch oder Feststellungsanspruch geltend gemacht werden.

Rechtliche Grundlagen

Sexuelle Belästigung ist gesetzwidrig und wird in der Stadtverwaltung nicht geduldet. Die Stadt sorgt zudem dafür, dass den Opfern sexueller Belästigung keine Nachteile erwachsen. Das Verbot sexueller Belästigung wird namentlich im Gleichstellungsgesetz (GIG), im Arbeitsgesetz (ArG), im Obligationenrecht (OR) und im Strafrecht geregelt. Die Stadtverwaltung Winterthur hält das Verhalten und Vorgehen gegen sexuelle Belästigung wie folgt fest:

- § 41 Personalstatut vom 12. April 1999
- §§ 55 und 56 Vollzugsverordnung zum Personalstatut vom 9. Juli 1999

Mobbing

Sexuelle Belästigung und Mobbing unterscheiden sich in verschiedenen Aspekten, können jedoch nicht immer klar voneinander abgegrenzt werden. Weitere Hinweise finden Sie im Informationsblatt Nr. 4 "Mobbing am Arbeitsplatz", erhältlich beim Büro für Gleichstellung oder im Intranet unter: Kulturelles und Dienste / Personalamt / Gleichstellung / Publikationen

Beratung, Informationen und Hinweise

Beratung und Unterstützung erhalten Sie beim Büro für Gleichstellung, Lindstrasse 4, 8402 Winterthur, 052 267 53 54/53 58

Detaillierte Informationen und Hinweise zum Vorgehen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz finden Sie im Intranet unter:

Kulturelles und Dienste / Personalamt / Gleichstellung / Publikationen

Die Broschüre "Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Informationen und Leitfaden" können Sie ebenfalls beim Büro für Gleichstellung, Lindstrasse 4, 8402 Winterthur, 052 267 62 24, oder per mail (bf@win.ch) kostenlos beziehen.

Weitere Informationen zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz finden Sie im Internet unter:

- www.sexuellebelaestigung.ch
- www.gleichstellungsbuero.ch
- www.gleichstellungsgesetz.ch
- www.schlichtungsstelle.glg.zh.ch