

Véronique Ducret

Sexuelle Belästigung – was tun?

Ein Leitfaden für Betriebe

Sprechen Sie auch lieber über neue Produktionsverfahren, innovatives Management oder Personalentwicklung im Allgemeinen als über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz? Finden Sie es auch angenehmer, von beruflichen Erfolgen zu erzählen als von Grenzverletzungen und Machtmissbrauch in Ihrem Betrieb? Sexuelle Belästigung ist nach wie vor ein Tabuthema: Belästigungen finden meist ohne Zeuginnen und Zeugen statt und wirken oftmals im Verborgenen. Und dennoch: Untersuchungen zeigen, dass drei von vier Frauen im Verlauf ihres Berufslebens einmal Opfer von sexueller Belästigung werden.

Die Folgen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz können gravierend sein: in erster Linie natürlich für die Opfer, dann aber auch für die Betriebe – denn sexuelle Belästigung absorbiert viel Energie, verursacht Stress und vermindert die Produktivität. Demotivation, Krankheitsabsenzen bis hin zur Kündigung können die Folge sein.

Das Verbot der sexuellen Belästigung und die Verantwortung der Betriebe zu ihrer Verhinderung sind in der Schweiz gesetzlich geregelt. Der vorliegende Leitfaden hilft bei der Anwendung und Konkretisierung des Gesetzes und gibt praktische Hinweise, wie in der Prävention, bei der Beratung von Betroffenen und der Untersuchung von Vorfällen vorgegangen werden muss. Zur Sprache kommen auch Fallbeispiele. Das Buch ist ein Nachschlagewerk und richtet sich an Verantwortliche in Unternehmen (Geschäftsleitung, Personalfachleute), an Beraterinnen und Berater, an Fachpersonen für Chancengleichheit sowie an Gewerkschaften. Betroffene erfahren, welche Hilfeleistungen sie erwarten können.

Reihe Arbeitswelt Band 20

2003, 152 Seiten, Format 16 x 23 cm, broschiert

CHF 36.–, EUR 24.– (D), ISBN 3 7281 2858 9

I N H A L T

Warum dieser Leitfaden?

Fünfzehn Fragen, um Ihre Kenntnisse zu testen

Aussage einer Angestellten, die sexuell belästigt wurde

- 1 Was ist sexuelle Belästigung?**
- 2 Sexuelle Belästigung ist gesetzlich verboten**
- 3 Was Unternehmensleitungen wissen müssen**
- 4 Was Führungskräfte beachten müssen**
- 5 Was Personen, die Opfer sexueller Belästigung beraten und unterstützen, beachten müssen**
- 6 Was Personen, die Beschwerden untersuchen, beachten müssen**
- 7 Was Personal- und Human-Ressources-Verantwortliche beachten müssen**
- 8 Was Fachpersonen für Chancengleichheit im Unternehmen beachten müssen**
- 9 Was Gewerkschaften beachten müssen**

Anhang:

Musterreglement für Betriebe und Unternehmen

Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann

Adressen



15 FRAGEN

Wie gross ist Ihr Wissen über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz? Wir laden Sie ein, die folgenden fünfzehn Fragen zu beantworten. Damit erhalten Sie eine Vorstellung davon, wie viel Sie wissen und wo Sie noch Lücken haben.

**Fünfzehn Fragen,
um Ihre Kennt-
nisse zu testen**

	RICHTIG	FALSCH
1. Die schweizerische Gesetzgebung verbietet sexuelle Belästigung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Nur eine wiederholte Handlung wird als sexuelle Belästigung bezeichnet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Sexuelle Belästigung geht oft in Mobbing über.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Männer können ebenso Opfer sexueller Belästigung werden wie Frauen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Eine Person, die ihre Ablehnung nicht klar ausdrückt, wird nicht wirklich sexuell belästigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Junge und hübsche Frauen werden häufiger sexuell belästigt als andere Frauen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Frauen gehen auf sexuelle Annäherungsversuche ein, um beruflich weiterzukommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Frauen provozieren sexuelle Belästigung durch ihr Verhalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Wer andere sexuell belästigt, hat sexuelle Probleme.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Ein Mann, der eine Frau belästigt, belästigt alle Frauen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Ein Arbeitgeber setzt sich dem Risiko aus, einem Opfer sexueller Belästigung eine Entschädigung zahlen zu müssen, wenn er nicht wirkungsvolle Massnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigung ergriffen hat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Ein Arbeitgeber ist haftbar für sexuelle Belästigung durch seine Mitarbeiter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Ein Arbeitgeber ist haftbar für die sexuelle Belästigung einer seiner Mitarbeiterinnen durch einen Kunden oder Lieferanten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Ein Temporärvermittlungsbüro ist auf keinen Fall haftbar für sexuelle Belästigung in einem Unternehmen, in dem durch dieses Büro vermittelte Temporärmitarbeiter beschäftigt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Die Bestimmung einer Vertrauensperson, die Opfer von sexueller Belästigung anhört und berät, entbindet den Arbeitgeber im Falle einer gerichtlichen Klage von der Verpflichtung, dem Opfer eine Entschädigung zu bezahlen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Auflösung: 1=richtig, 2=falsch, 3=richtig, 4=falsch, 5=falsch, 6=falsch, 7=falsch, 8=falsch, 9=falsch, 10=falsch, 11=richtig, 12=richtig, 13=richtig, 14=falsch, 15=falsch

Wenn Sie mindestens zehn Fragen richtig beantwortet haben, gratulieren wir Ihnen. Das Thema ist offenbar nicht neu für Sie. Einige Kapitel sollten Sie aber doch nachlesen, um Ihre Wissenslücken zu füllen. Wenn Sie mehr als fünf Fragen falsch beantwortet haben, ist die Lektüre des ganzen Leitfadens keine Zeitverschwendung. Sie können so Ihr Wissen verbessern.

Christof Baitsch, Ellen Steiner
Zwei tun das Gleiche

Kommunikation zwischen Frauen und Männern im Berufsalltag

Personen mit maskulinen Attributen wird häufiger die Befähigung zu Führung zugeschrieben als Personen mit femininen Merkmalen. Das ist immer noch so, auch heute noch. Diese subtilen Erwartungshaltungen führen u.a. dazu, dass Männer mit doppelter Häufigkeit in einer Unternehmensleitung anzutreffen sind als Frauen. Und dass die durchschnittlichen Löhne von Frauen bei vergleichbarer Anforderung nach wie vor tiefer liegen als jene ihrer männlichen Kollegen. Die vorliegenden Schulungsbausteine dienen der Sensibilisierung aller im Arbeitsprozess beteiligten Personen und bilden die Grundlage für eine kompetente Schulung dieser Themen in der Verwaltung und in der Privatwirtschaft. Sie behandeln viele im betrieblichen Alltag vorkommende Fragestellungen wie das Einstellungs- und Bewerbungsgespräch, das Mitarbeitenden-Gespräch, die Qualifikationsrunde usw. Die Praxis zeigt, dass Chancengleichheit nur verwirklicht werden kann, wenn sich sämtliche Angestellte mit dem Thema auseinandersetzen. Denn sonst schnappt die Falle der Personalbeurteilung zu: Zwei tun zwar das Gleiche, aber zu ungleichen Bedingungen.



Reihe Arbeitswelt, Bd. 21, 2004, 104 Seiten, Format 16 x 23 cm, inkl. DVD, broschiert
 CHF 62.–, EUR 45.50 (D), ISBN 3 7281 2898 8

B E S T E L L U N G

Bitte senden Sie uns zur Lieferung gegen Rechnung (zuzüglich Versandkosten):

- Ex. Véronique Ducret
Sexuelle Belästigung – was tun?
 Ein Leitfaden für Betriebe
 CHF 36.–, EUR 24.– (D),
 ISBN 3 7281 2858 9

- Ex. Christof Baitsch, Ellen Steiner
Zwei tun das Gleiche
 Kommunikation zwischen Frauen und
 Männern im Berufsalltag, inkl. DVD
 CHF 62.–, EUR 45.50 (D),
 ISBN 3 7281 2898 8

Name
Adresse
PLZ/Ort
Datum/Unterschrift
E-Mail-Adresse



vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich
 ETH Zentrum, CH-8092 Zürich
 Tel. 01 632 42 42, Fax 01 632 12 32
 E-Mail: verlag@vdf.ethz.ch
 Unser Katalog im Internet: www.vdf.ethz.ch

Bitte senden Sie die Bestellung an Ihre Buchhandlung: