

# Checkliste

## Sexuelle Belästigung



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

Sexuelle Belästigung kennt viele Formen. Darunter fällt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug, das von einer Seite unerwünscht ist und das eine Person in ihrer Würde verletzt. Die Belästigung kann sich während der Arbeit ereignen oder bei Betriebsanlässen. Sie kann von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, Vorgesetzten, Angehörigen aus Partnerbetrieben oder von der Kundschaft ausgehen.

Die Hauptgefahren sind:

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

Diese Checkliste zeigt Ihnen, wie Sie sexuelle Belästigung in Ihrem Unternehmen verhindern und bekämpfen können.



Im Folgenden finden Sie eine Auswahl wichtiger Fragen zum Thema dieser Checkliste.

**Wo Sie eine Frage mit  «nein» oder  «teilweise» 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemacht.
- Es fallen Bemerkungen und Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten oder sexuelle Orientierung von Frauen und Männern.
- Am Arbeitsplatz wird pornografisches Material vorgezeigt, aufgehängt oder aufgelegt.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht.
- Es kommt zu unerwünschten Körperkontakten.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden innerhalb oder ausserhalb des Betriebs verfolgt.
- Es werden Annäherungsversuche gemacht, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen.
- 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 Werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Unternehmensleitung mündlich und/oder schriftlich darüber informiert, was unter sexueller Belästigung zu verstehen ist?

- ja  
 teilweise  
 nein

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

- ja  
 teilweise  
 nein

3 Werden diese Informationen in periodischen Abständen wiederholt?

- ja  
 teilweise  
 nein

Den Begriff nicht nur definieren, sondern auch einige Beispiele aus dem Arbeitsalltag anführen.

Die Basis zum Verhindern von sexuellen Belästigungen in Ihrem Unternehmen ist ein Dokument, das mindestens folgende vier Elemente enthält:

- **eine Grundsatzklärung**
- **eine erweiterte Definition**
- **ein Unterstützungsangebot für Belästigte**
- **mögliche Sanktionen**

Das Dokument muss allen Vorgesetzten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt sein.

Beispiele für ein solches Dokument finden Sie unter [www.sexuellebelastigung.ch](http://www.sexuellebelastigung.ch).

4	Werden diese Informationen auch an neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgegeben?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> teilweise <input type="checkbox"/> nein
5	Werden diese Informationen auch an Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie temporäre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgegeben?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> teilweise <input type="checkbox"/> nein
6	Hat das Unternehmen interne oder externe Personen bzw. Stellen bezeichnet, an die sich sexuell belästigte Personen wenden können, um Rat, Hilfe und Unterstützung zu holen?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
7	Ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt, wo sie sich bei einem Vorfall Hilfe holen können?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> teilweise <input type="checkbox"/> nein
8	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?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> teilweise <input type="checkbox"/> nein
9	Sind Sanktionen vorgesehen für den Fall, dass ein Tatbestand von sexueller Belästigung vorliegt?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
10	Sind diese Sanktionen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> teilweise <input type="checkbox"/> nein



**Ansprechpersonen oder -stellen** haben die Funktion, Ratsuchende anzuhören, über ihre Rechte zu informieren und zum weiteren Vorgehen zu beraten. Mit dem Einverständnis der belästigten Person versuchen sie, die Belästigungen zu stoppen.

Besteht ein Verdacht oder wird ein Fall von sexueller Belästigung festgestellt, sorgen die **Vorgesetzten** dafür, dass der Vorfall untersucht wird. Diese Untersuchung kann von Betriebsangehörigen oder externen Fachleuten vorgenommen werden. Informationen zum Vorgehen finden Sie unter [www.sexuellebelastigung.ch](http://www.sexuellebelastigung.ch).

### Aufmerksam sein und eingreifen

11	Sorgen die Vorgesetzten dafür, dass im Betrieb kein pornografisches Material vorgezeigt, aufgehängt oder aufgelegt wird?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> teilweise <input type="checkbox"/> nein
12	Werden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen angesprochen und gestoppt, wenn sie Bemerkungen und Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten oder die sexuelle Orientierung von Frauen und Männern machen?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> teilweise <input type="checkbox"/> nein
13	Werden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen darauf aufmerksam gemacht, dass anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äussere von Kolleginnen und Kollegen unerwünscht sind?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> teilweise <input type="checkbox"/> nein

Die schwierigen und beeinträchtigenden Fälle von sexueller Belästigung spielen sich meist im Verborgenen ab. Dennoch können Sie als Vorgesetzte oder Vorgesetzter ein Zeichen setzen, wenn Sie von sich aus aktiv werden und deutlich machen, dass in Ihrem Betrieb pornografisches Material, zweideutige Bemerkungen und anzügliche Witze nicht erwünscht sind.

Ausführlichere Informationen enthält die Broschüre **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Informationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber** (Bestelladresse: Art.-Nr. 301.926.d). Zum Abgeben an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eignet sich die Broschüre **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ein Ratgeber für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** (Deutsch: Art.-Nr. 301.922.d; Französisch: Art.-Nr. 301.922.f; Italienisch: Art.-Nr. 301.922.i). Beide Broschüren erhalten Sie gratis beim BBL, Verkauf Bundespublikationen, CH-3003 Bern, [www.bundespublikationen.admin.ch](http://www.bundespublikationen.admin.ch).

Im Internet finden Sie unter [www.sexuellebelastigung.ch](http://www.sexuellebelastigung.ch) eine Website mit weiteren Informationen und erprobten Materialien.



Checkliste ausgefüllt durch:

Datum:

Unterschrift:

### Massnahmenplanung: Sexuelle Belästigung

Nr.	Zu erledigende Massnahme	Termin	beauftragte Person	erledigt		Bemerkungen	geprüft	
				Datum	Visum		Datum	Visum

Wiederholung der Kontrolle am:

(Empfehlung: alle 6 Monate)