

# Schutz vor sexueller Belästigung

Die Stabsstelle für Gleichstellungsfragen hat zusammen mit dem Personal- und Organisationsamt und dem Bündner Gewerbeverband ein Musterreglement zum [Schutz vor sexueller Belästigung](#) erarbeitet.

## Muster für ein Merkblatt zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

( Veröffentlicht im "Bündner Gewerbe", Ausgabe 5/99, Nov. 1999)

### 1. Grundsatz

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verletzt die Persönlichkeit und Würde der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie ist immer ein Zeichen von Machtmissbrauch und Missachtung. Sie behindert die Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, kann die Arbeitsleistung der betroffenen Personen beeinträchtigen und zu psychischen, physischen und sozialen Problemen führen.

### 2. Verbot

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist verboten und wird nicht geduldet.

### 3. Definition

Als sexuelle Belästigung gilt jeder unerwünschte Angriff auf die körperliche oder sexuelle Integrität einer Person oder Personengruppe. Sexuelle Belästigung kann verschiedene Formen annehmen, wie z.B.

- anzügliche und peinliche Bemerkungen
- sexistische Äusserungen und Witze
- Zeigen, Aufhängen, Auflegen oder Versand (bspw. per E-mail) von anzüglichem oder pornographischen Material
- unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht
- unerwünschte Körperkontakte und aufdringliches Verhalten
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen.
- Verfolgungen innerhalb und ausserhalb des Betriebes Selbstverständlich fallen darunter auch die folgenden Tatbestände:
- Erpressen oder Erzwingen sexueller Beziehungen
- Körperliche Übergriffe
- Nötigung und Vergewaltigung.

### 4. Information

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über das vorliegende Merkblatt gegen sexuelle Belästigung in geeigneter Form informiert.

Personen mit Führungsaufgaben sind über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu informieren und für die Problematik zu sensibilisieren.

### 5. Mitverantwortung

Vorgesetzte haben die Pflicht, sobald sie Kenntnis von sexueller Belästigung erhalten, betroffene Personen zu unterstützen und die nötigen Massnahmen zu ergreifen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, belästigenden Personen unmissverständlich klar zu machen, dass ihr Verhalten unerwünscht und unannehmbar ist.

### 6. Verfahren

#### a) Beratung

Betroffene Personen haben im Rahmen des informellen Verfahrens Anspruch auf Beratung und Unterstützung. Im Betrieb sind Ansprechpersonen zu bestimmen. Diese unterstehen der Schweigepflicht. Sie leiten nur im Einverständnis mit der von sexueller Belästigung betroffenen

Person oder Personengruppe Massnahmen ein oder ziehen Dritte bei.

b) formelles Vorgehen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, im Fall von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Beschwerde einzulegen und zu verlangen, dass eingegriffen und der Belästigung ein Ende gesetzt wird.

c) Sanktionen Personen, die andere sexuell belästigen, haben mit Sanktionen zu rechnen. Diese können - je nach Schwere der Belästigung - von einer schriftlichen Verwarnung bis zu einer ordentlichen, allenfalls sogar einer fristlosen Kündigung reichen