

**Materialien zur Ausbildung
von Personalverantwortlichen und
Führungskräfte**



Informationen für Dozierende

SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

Titel

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
Materialien zur Ausbildung von Personal-
verantwortlichen und Führungskräften
Bern, 2008

Herausgabe und Vertrieb

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung
von Frau und Mann EBG
Schwarztorstrasse 51
3003 Bern
E-Mail: bestellung@ebg.admin.ch

Konzept und Texte

Lu Decurtins, Bettina Kurz,
Judith Wissmann Lukesch, Zürich

Redaktion

Jakob Bauer, Bern

Gestaltung

www.rapgraphics.ch, Bern

Fotos

FFF Fotografie Franziska Frutiger, Biel

Die abgebildeten Personen stehen in keinem
Zusammenhang mit dem Text.

03 EDITORIAL

06 ALLGEMEINE HINWEISE

08 TEIL 1: BASISWISSEN MODUL 1: GRUNDLAGEN

10 MODUL 2: PRÄVENTION

12 MODUL 3: RECHTLICHE GRUNDLAGEN

14 TEIL 2: HANDLUNGSWISSEN MODUL 4: INTERVENTIONEN

16 MODUL 5: BERATUNG

18 MODUL 6: FUNKTIONEN UND VERANTWORTLICHKEITEN

20 HINWEISE AUF WEITERE MATERIALIEN

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, sich in ihren Betrieben aktiv gegen sexuelle Belästigung einzusetzen. Personalfachleute übernehmen in diesem Rahmen oft wichtige Aufgaben. Die Materialien zur Ausbildung von Personalverantwortlichen und Führungskräften zeigen auf, wie Sie als Dozentin oder Dozent in der Aus- oder Weiterbildung von Personalfachleuten das Thema **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz** einführen und vertiefen können.

Im Rahmen der Evaluation, die das Bundesamt für Justiz zur Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes erstellen liess, wurde im Jahr 2004 eine repräsentative Befragung von Betrieben durchgeführt. Der Fragebogen richtete sich an Personalverantwortliche von privaten und öffentlichen Betrieben. Fast alle, nämlich 97 Prozent der antwortenden Personen, haben angegeben

zu wissen, dass ihre Betriebe verpflichtet sind, die Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung zu schützen. Die Evaluation zeigt aber auch, dass nur etwa ein Drittel der Unternehmen konkret Massnahmen gegen sexuelle Belästigung getroffen hat. Es sind vor allem Firmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden, wo Massnahmen gegen sexuelle Belästigungen zum Standard gehören.

Für uns ist dieser Sachverhalt ein Hinweis darauf, dass dem Thema in der Aus- und Weiterbildung von Personalverantwortlichen weiterhin viel Aufmerksamkeit geschenkt werden muss. Neben der Vermittlung von Wissen über die Pflichten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber geht es auch darum, die Kompetenzen zum Handeln zu stärken. Obschon in den letzten Jahren viel erreicht worden ist, um die sexuelle Belästigung

reicht worden ist, um die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu enttabuisieren, bleibt sie ein heikles Thema und der Umgang damit muss gelehrt bzw. gelernt werden.

Die Materialien bestehen aus sechs Modulen mit je einem eigenen inhaltlichen Schwerpunkt. Diese Lerneinheiten finden Sie auf der beiliegenden CD. Sie enthält zu jedem Themenbereich Informationen für Dozierende, methodische Hinweise, Informationen und Arbeitsblätter für Studierende. Die Daten sind so abgespeichert, dass Sie sie für den persönlichen Gebrauch verändern können. Eine detaillierte Übersicht über die Materialien geben Ihnen die folgenden Seiten sowie das Inhaltsverzeichnis auf der CD.

Die Materialien wurden im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG entwickelt. Die Autoren und Autorinnen Lu Decurtins, Sozialpädagoge und Supervisor, Bettina Kurz, Organisationsberaterin und Judith Wissmann Lukesch, Rechtsanwältin und Ausbilderin, verfügen über langjährige Erfahrungen im Umgang mit diesem Thema, unter anderem in der Ausbildung sowie in der Beratung von Unternehmen. Dafür, dass Sie uns ihr Wissen zur Verfügung stellen, möchten wir Ihnen an dieser Stelle bestens danken.

Ihnen wünschen wir viel Erfolg bei der Anwendung!

Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann



Patricia Schulz
Direktorin



Zum Aufbau der Materialien

Der zu vermittelnde Stoff ist in sechs Module gegliedert. Die Module Grundlagen, Prävention und Rechtliche Grundlagen vermitteln Basiswissen, in den weiteren Modulen Intervention, Beratung sowie Funktionen und Verantwortlichkeiten erwerben die Studierenden Handlungswissen. Die einzelnen Module werden auf den folgenden Seiten kurz vorgestellt.

Die sechs Module sind alle nach dem gleichen Schema aufgebaut. Sie enthalten

- > allgemeine Informationen für Dozierende,
- > eine Inhaltsübersicht
- > eine Beschreibung der einzelnen Lernsequenzen,
- > Unterlagen für die Studierenden.

Jedes Modul ist auf der CD als Word-Datei abgespeichert. Eine Reihe von Dokumenten sind auch als PowerPoint-Präsentationen verfügbar. Auf der CD finden Sie ebenfalls ein detailliertes Inhaltsverzeichnis zu den Materialien.

Zielgruppen

Der zu vermittelnde Stoff ist in sechs Module gegliedert. Die Module Grundlagen, Prävention und Rechtliche Grundlagen vermitteln Basiswissen, in den weiteren Modulen Intervention, Beratung sowie Funktionen und Verantwortlichkeiten erwerben die Studierenden Handlungswissen. Die einzelnen Module werden auf den folgenden Seiten kurz vorgestellt.

Geeignete Fächer

Das Thema Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz lässt sich in die Fächer Personalführung, Betriebspsychologie, Konfliktmanagement, Arbeitsrecht und Sozialwesen integrieren.

Zeitbedarf

Die Module enthalten jeweils eine ganze Reihe von Lerneinheiten, die in den Materialien als Sequenzen bezeichnet sind. Die Sequenzen beanspruchen beim Unterrichten unterschiedlich viel Zeit. Der Zeitbedarf ist jeweils angegeben.

Methoden

Bei der Erarbeitung der Materialien wurde darauf geachtet, ein breites Repertoire an Methoden einzusetzen. Oft werden zu einem Lernziel verschiedene Varianten angeboten. So soll es den Dozierenden möglich sein, einen abwechslungsreichen Unterricht zu gestalten, eine dem zur Verfügung stehenden Zeitbudget angemessene Lösung sowie ein zielgruppenspezifisches Angebot zu wählen.

Planung

Für eine umfassende Einführung in das Thema Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind zwei halbe Tage oder sieben Lektionen vorzusehen, die unter Umständen auf verschiedene Fächer verteilt werden können. Je nach Vorwissen oder Funktionen der Studierenden können einzelne Sequenzen oder sogar Module übersprungen werden.

Hinweise für die Moderation

Sie vermitteln ein schwieriges Thema. Es kann durchaus sein, dass es bei den Studierenden zu Widerstand kommt – sei es wegen der Geschlechtsrollenverteilung oder aufgrund persönlicher Erlebnisse. Das Modul 1 gibt den Studierenden Gelegenheit, die eigene Meinung zu formulieren. Je nach Situation empfiehlt es sich, diesem Teil mehr Zeit als vorgesehen einzuräumen. Es besteht sonst die Gefahr, dass es bei den weiteren Modulen zu Störungen kommt.

Auf den folgenden Seiten finden Sie Vorschläge dazu, wie Sie die Einführung in das Thema Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zusammenstellen können.

Bettina Kurz
Organisationsberatung SAAP/BSO
Integress partners
Josefstrasse 106
CH-8005 Zürich
Tel. 044 273 79 60
E-Mail: bettina.kurz@integress.ch
www.integress.ch

Judith Wissmann Lukesch
Rechtsanwältin und Ausbilderin
Wilfriedstrasse 11
CH-8024 Zürich
Tel. 044 341 53 45
E-Mail: judith.wissmann@bluewin.ch

Lu Decurtins
Dipl. Sozialpädagoge FH und
dipl. Supervisor BSO
Bertastrasse 35
CH-8003 Zürich
044 451 28 48
E-Mail: mail@lu-decurtins.ch
www.lu-decurtins.ch



MODUL 1: GRUNDLAGEN

Kapitel	Lernziele	Sequenzen
1.1 Definitionen	Die Studierenden kennen die zentralen Definitionen rund um das Thema Sexuelle Belästigung und lernen, damit umzugehen.	1.1.1 Ausfüllen eines Einschätzungsfragebogens (Mindestens 15 Minuten) 1.1.2 Diskussion von kurzen Fallbeispielen (Mindestens 30 Minuten) 1.1.3 Vorstellen von Definitionen (10 Minuten) 1.1.4 Definitionen und Konkretisierungen (20 Minuten)
1.2 Statistische Grundlagen	Die Studierenden arbeiten sich in statistische Grundlagen ein.	1.2.1 Statistische Grundlagen (30 Minuten)
1.3 Haltungen und Werte	Die Studierenden setzen sich mit ihren eigenen Haltungen und Werten zum Thema Sexuelle Belästigung auseinander.	1.3.1 Einstieg (10 – 30 Minuten) 1.3.2 Diskussionsthese zum Thema Sexuelle Belästigung (30 – 45 Minuten)

Zeitbedarf

> Kapitel 1.1

Wie die Erfahrung zeigen, ist es wichtig, dass die Studierenden ihre eigene Haltung zum Thema Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz reflektieren und danach in Bezug zu den Definitionen des Begriffs setzen. Die Sequenzen 1.1.1 bis 1.1.4 haben u.a. auch die Funktion, die Studierenden sorgfältig an das Thema heranzuführen. Bei knappem Zeitbudget kann am ehesten auf 1.1.4 bzw. 1.1.1 auslassen. Auf die Diskussion der kurzen Fallbeispiele (1.1.2) sollte möglichst nicht verzichtet werden.

> Kapitel 1.2

Die Unterlagen zu den statistischen Grundlagen können auch als Ausdruck zum Selbststudium abgegeben werden.

> Kapitel 1.3

Die Diskussion der Haltungen und Werte stellt eine wichtige Basis für die spätere professionelle Arbeit mit dem Thema dar. Falls Sie nur sehr beschränkte Zeitressourcen haben, ist dieser Auseinandersetzung in 1.1.2 Raum zu geben.

> Minimaler Zeitbedarf für Modul 1: 1 Lektion

Die Module 1 bis 3 behandeln das Basiswissen. Im Modul 1 geht es um den Einstieg in die Thematik Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Sie müssen damit rechnen, dass die Studierenden diesem Thema gegenüber Berührungängste haben. Wir raten Ihnen deshalb, für die Einführung ausreichend Zeit zu reservieren.

Zielgruppen

Das Modul 1 ist grundsätzlich für alle Zielgruppen relevant. In höheren Ausbildungsgängen bringen die Studierenden vielleicht bereits Kenntnisse mit. In diesem Fall können Sie sich auf eine kurze Repetition des Stoffes beschränken.



MODUL 2: PRÄVENTION

Kapitel	Lernziele	Sequenzen
2.1 Reglemente gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	Die Studierenden kennen die Modellstruktur betrieblicher Reglemente und erhalten Einblick in konkrete Beispiele.	2.1.1 Präventionspflicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (5 Minuten)
		2.1.2 Modellstruktur für Reglemente gegen sexuelle Belästigung (15 Minuten)
		2.1.3 Vergleich und Einschätzung verschiedener Reglemente (50 Minuten)
2.2 Präventionsmassnahmen zu sexueller Belästigung	Die Studierenden kennen Ziele und Mittel betrieblicher Präventionsarbeit zu sexueller Belästigung.	2.2.1 Gute Erfahrungen / Highlights mit Präventionsmassnahmen (30 Minuten)
		2.2.2 Ziele und Mittel der Prävention (110 Minuten + 15 Minuten)
	Die Studierenden kennen Ziele, Sinn und Wege der Früherkennung sexueller Belästigung.	2.2.3 Früherkennung (15/30 Minuten)

Zeitbedarf

> Kapitel 2.1

Die Sequenzen 2.1.1 und 2.1.2 behandeln unerlässliches Basiswissen für alle Zielgruppen. 2.1.3 bietet dazu eine sinnvolle Vertiefung. Die Unterlagen zu dieser Sequenz können auch zum Selbststudium abgegeben werden. Minimale Dauer: 20 Minuten.

> Kapitel 2.2

Es erweist sich als lohnend, den Studierenden mit Praxiserfahrung die Möglichkeit zu geben, ihre Erfahrungen mit Präventionsarbeit vorzustellen (2.2.1). Die Sequenzen 2.2.2 und 2.2.3 können als Alternative auch in Form eines Inputs präsentiert werden. Minimale Dauer: 70 Minuten.

> Minimaler Zeitbedarf für Modul 2:
2 Lektion

Zielgruppen

Die Sequenzen zu Reglementen und Präventionsmassnahmen zu sexueller Belästigung richten sich insbesondere an Studierende der Stufen Fachausweis, Diplom und Nachdiplom. Die vertiefenden Sequenzen zu Prävention und Früherkennung richten sich hauptsächlich an Studierende der Stufen Diplom und Nachdiplom. Für die Weiterbildung von Führungskräften sind alle Module von zentraler Bedeutung.

MODUL 3: RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Kapitel	Lernziele	Sequenzen
3.1 Rechtsgrundlagen	Die Studierenden setzen sich mit den zentralen Rechtsgrundlagen zum Thema Sexuelle Belästigung auseinander und lernen, sie sinnvoll anzuwenden.	3.1.1 Die wichtigsten Rechtsgrundlagen (20 – 30 Minuten)
	Die Studierenden wissen, dass sich ausser dem Strafgesetzbuch alle Rechtsgrundlagen an die ArbeitgeberInnen richten.	3.1.2 Fallbeispiel im Spannungsfeld Arbeitgebende – belästigte Person – belästigende Person (20 – 30 Minuten + 15/45 Minuten)
3.2 Verfahrenswege	Die Studierenden kennen Ziele und Mittel betrieblicher Präventionsarbeit zu sexueller Belästigung.	2.2.1 Gute Erfahrungen / Highlights mit Präventionsmassnahmen (30 Minuten)
	Die Studierenden kennen Ziele, Sinn und Wege der Früherkennung sexueller Belästigung.	2.2.2 Ziele und Mittel der Prävention (110 Minuten + 15 Minuten) 2.2.3 Früherkennung (15/30 Minuten)

Zielpublikum

Das Kapitel 3.1 richtet sich an Studierende aller Stufen, wobei das Fallbeispiel (3.1.2) den unterschiedlichen Anforderungen mit Varianten Rechnung trägt. Die Kapitel 3.2 und 3.3 richten sich an Führungskräfte und Studierende Stufe Fachausweis, Diplom und Nachdiplom.

Zeitbedarf

> Kapitel 3.1

Bei knappen Zeitressourcen können die Studierenden sich im Selbststudium vorbereiten. Um einen Bezug zur Praxis herzustellen, ist die gemeinsame Diskussion eines Fallbeispiels jedoch äusserst gewinnbringend und für eine fundierte Auseinandersetzung mit dem Thema unerlässlich. Minimale Dauer: 30 Minuten.

> Kapitel 3.2

Bei knappen Zeitressourcen kann diese Einheit im Selbststudium bearbeitet werden.

> Kapitel 3.3

Die Information über Dokumentation und Datenschutz kann abgegeben und im Selbststudium erarbeitet werden. Um das Lernen nachhaltig zu gestalten, wird jedoch zumindest die Übung 3.3.1 empfohlen. Minimale Dauer: 15 Minuten.

> Minimaler Zeitbedarf für Modul 3:
1 Lektion

MODUL 4: INTERVENTIONEN

Kapitel	Lernziele	Sequenzen
4.1 Handlungsmöglichkeiten	Die Studierenden wissen, bei welcher Art von Vorfall welche Art von Intervention sinnvoll und angemessen ist.	4.1.1 Interventionen bei Verdacht und bei konkreten Fällen (25 Minuten)
4.2 Statistische Grundlagen	Die Studierenden kennen die Interventionsschritte in den verschiedenen Stadien der Abklärungen.	4.2.1 Interventionsschritte im Verfahrensablauf (15 Minuten)

Zielgruppen

Mit dem Modul 4 beginnt der Teil Handlungswissen. Er ist für Tertiärausbildungen von zentraler Bedeutung, da er konkret Umsetzungen und Präventionsmassnahmen thematisiert. Dieser Teil erzielt bei Zielgruppen mit einer gewisse Erfahrung und Handlungskompetenz einen grösseren Lerneffekt. Das Modul 4 richtet sich in erster Linie an Studierende der Stufe Fachausweis. Sie werden in den Unternehmungen erfahrungsgemäss oft als Vertrauenspersonen eingesetzt. Das Modul 4 ist aber auch geeignet für Studierende von Diplom- und Nachdiplomstudiengängen, d.h. für Personalverantwortliche und Führungspersonen.

Zeitbedarf

> Kapitel 4.1 / 4.2

Wenn das Thema Intervention bearbeitet wird, lohnt es sich, dies vorerst einmal anhand eines Beispiels durchzuspielen. Hier sollten unbedingt beide Übungen durchgeführt werden. Minimale Dauer: 45 Minuten.

> Minimaler Zeitbedarf für Modul 4: 1 Lektion

MODUL 5: BERATUNG

Kapitel	Lernziele	Sequenzen
5.1 Rolle Berater/in–Vertrauensperson	Die Studierenden erhalten Klarheit über Möglichkeiten und Grenzen der Rolle von Vertrauens- und Beratungspersonen.	5.1.1 Auswahl von Vertrauenspersonen (45 Minuten)
5.2 Praxis der Beratung	Die Studierenden erwerben spezifische Beratungskompetenzen für Fälle von sexueller Belästigung.	5.2.1 Beratungsbeispiele (60 Minuten) 5.2.2 Haltung gegenüber dem Opfer (60 Minuten)

Das Modul 5 vermittelt Wissen für die Beratung von Mitarbeitenden. Dabei ist es von besonderer Wichtigkeit, zu differenzieren, welche Art von Beratung Personalverantwortliche leisten können und für welche Bereiche sie sich Unterstützung von einer sogenannten Vertrauens- oder Ansprechperson sichern sollten.

Zielpublikum

Das Kapitel 5.1 richtet sich an Studierende aller Stufen, insbesondere aber an Führungspersonen. Das Kapitel 5.2 richtet sich in erster Linie an Personalfachleute, die im Betrieb als Ansprechpersonen für Fragen sexueller Belästigung vorgesehen sind (v.a. Stufe Zertifikat und Fachausweis).

Zeitbedarf**> Kapitel 5.1**

Das Merkblatt zur Auswahl von Vertrauenspersonen kann zum Selbststudium abgegeben werden. Für die Vertiefung ist es jedoch von Vorteil, den Prozess der Auswahl von Vertrauenspersonen gemeinsam durchzuspielen.

> Kapitel 5.2

Die Sequenzen zur Einführung in die Beratung dienen in erster Linie der praxisorientierten Anpassung von bekannten Beratungstechniken ans Thema Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Einerseits ist von zentraler Bedeutung, aus welchem Rollenverständnis heraus die Beratung erfolgt, andererseits kann eine klar vorgegebene Struktur die Gesprächsführung im konkreten Fall erleichtern.

Die Erfahrung zeigt, dass die Haltung gegenüber der Rat suchenden Person bei der Beratung von Opfern von sexueller Belästigung einen Knackpunkt darstellt. Diesem Umstand wird die Sequenz 5.2.2 gerecht. Sie kann bei Zeitknappheit weggelassen werden.

**> Minimaler Zeitbedarf für Modul 5:
1 Lektion**

MODUL 6: FUNKTIONEN UND VERANTWORTLICHKEITEN

Kapitel	Lernziele	Sequenzen
6.1 Verantwortlichkeiten und Grenzen der verschiedenen Rollen / Funktionen	Die Studierenden kennen die Funktionen und Rollen von Vorgesetzten, Vertrauenspersonen und Untersuchenden im Zusammenhang mit dem Thema Sexuelle Belästigung sowie deren Handlungsmöglichkeiten, Verantwortlichkeiten und Grenzen.	6.1.1 Verantwortlichkeiten und Grenzen der verschiedenen Rollen / Funktionen (45 Minuten) 6.1.2 Aufgaben in den verschiedenen Funktionen (45 Minuten)
6.2 Interventionsmöglichkeiten in den verschiedenen Rollen	Die Studierenden setzen sich mit den unterschiedlichen Verantwortlichkeiten und Interventionsmöglichkeiten von Vorgesetzten, Vertrauenspersonen und Untersuchenden auseinander.	6.2.1 Interventionsmöglichkeiten in den verschiedenen Rollen (60 Minuten)

In der Praxis zeigt sich immer wieder, dass die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der verschiedenen Funktionsträger und Funktionsträgerinnen nicht genügend geklärt sind. Weder die Vertrauenspersonen noch die Personalfachleute können allein für das Thema Sexuelle Belästigung zuständig und verantwortlich sein. Die Hauptverantwortung liegt bei der Unternehmensleitung und den Führungskräften. Im Umgang mit konkreten Vorwürfen und Vorfällen ist es zudem wichtig, zwischen den Aufgaben der Personen, die Betroffene beraten und denjenigen, welche die Beschwerden untersuchen, zu unterscheiden.

Zielgruppe

Das Modul 6 soll zur Sensibilisierung für die Verantwortungsbereiche der verschiedenen Funktionsträger und Funktionsträgerinnen beitragen; in erster Linie dient es aber zur Klärung der Aufgaben der Personalverantwortlichen

Zeitbedarf**> Kapitel 6.1**

Dieses Kapitel eignet sich vor allem für eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem Thema Handlungskompetenzen – beispielsweise bei konkreten Projekten oder nach einer ersten Phase des Sammelns von Erfahrungen. Sinnvollerweise nimmt man sich in diesem Fall Zeit, sich im Unterricht damit auseinander zu setzen. Minimaler Zeitbedarf: 45 Minuten.

> Kapitel 6.2

Diese Einheit bietet die Möglichkeit zu einer spannenden und anregenden Vertiefung. Sie kann aber bei Zeitknappheit auch weggelassen werden.

**> Minimaler Zeitbedarf für Modul 6:
1 Lektion**

WEITERE INFORMATIONEN

- > **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Informationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.** Diese Broschüre richtet sich auch an Führungspersonen sowie an Personalverantwortliche. (Bestellnummer 301.926.d)
- > **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ein Ratgeber für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.** Diese Broschüre eignet sich zum Abgeben an die Mitarbeitenden. Bestellnummer 301.922.d)
- > Die **Checkliste Sexuelle Belästigung** entspricht im Aufbau den weit verbreiteten SUVA-Checklisten. Sie richtet sich an Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen und Führungspersonen. (Bestellnummer 301.928.d)

Diese Publikationen werden vom Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und dem Staatssekretariat für Wirtschaft herausgegeben. Sie sind kostenlos zu beziehen beim BBL, Vertrieb Bundespublikationen, CH-3003 Bern, www.bundespublikationen.admin.ch.

Sie finden diese Dokumente sowie weitere Informationen und Unterlagen auch unter www.sexuellebelastigung.ch.

