



Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Wer ist wofür zuständig?

In der Praxis zeigt sich immer wieder, dass die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der verschiedenen Funktionen zu wenig geklärt sind. Weder die Ansprechpersonen noch die Personalfachleute können allein für das Thema *Sexuelle Belästigung* zuständig und verantwortlich sein. Die Unternehmensleitung und die Führungskräfte tragen ebensoviel Verantwortung. Im Umgang mit konkreten Vorwürfen und Vorfällen von sexueller Belästigung ist es zudem wichtig, dass klar getrennt wird zwischen den Aufgaben der Personen, die Betroffene beraten und jenen der Personen, die Beschwerden untersuchen. Es lohnt sich, die Aufgaben und Verantwortlichkeiten, die den verschiedenen Funktionsträgerinnen und -träger im Unternehmen zukommen, genau zu klären, schriftlich festzuhalten und zu kommunizieren.

Im Folgenden sind Verantwortlichkeiten der verschiedenen Funktionsträgerinnen und -träger zusammengestellt:

Die **Unternehmensleitung** ist verantwortlich dafür, dass

- eine Unternehmenspolitik gegen sexuelle Belästigung formuliert wird
- auf ein belästigungsfreies Arbeitsklima geachtet wird
- Präventionsmassnahmen veranlasst werden
- ein Merkblatt und/oder ein Reglement verfasst wird

Die **Führungskräfte** sorgen dafür, dass

- Präventionsmassnahmen ergriffen werden
- die Informationen zu sexueller Belästigung allen Mitarbeitenden bekannt sind
- man sich im Unternehmen um die Früherkennung kümmert
- Sofortmassnahmen ergriffen werden, wenn es zu einem Vorfall kommt
- es zu einer Lösung des Konfliktes kommt, wenn sich ein Vorfall ereignet

Die **Ansprechpersonen** haben die Aufgabe,

- die Rat suchende Person anzuhören, zu informieren, zu beraten, zu unterstützen
- von der Wahrnehmung der Rat suchenden Person auszugehen, ihre Partei zu ergreifen
- mit dem Einverständnis der Rat suchenden Person Schritte zu unternehmen (z.B. zwischen den involvierten Parteien zu vermitteln, den Personaldienst und/oder Vorgesetzte zu informieren)

Personalverantwortliche

- setzen sich für ein belästigungsfreies Arbeitsklima ein
- haben ein offenes Ohr für Konflikte
- erarbeiten ein Konzept für die Durchführung von präventiven Massnahmen
- erarbeiten ein Konzept für die Früherkennung
- erarbeiten ein Konzept für die Auswahl und Ausbildung der Ansprechpersonen
- unterstützen Ansprechpersonen
- kontrollieren die Anwendung des Reglements durch die Führungskräfte
- kontrollieren die Umsetzung der Entscheide bei konkreten Vorfällen
- verhindern Vergeltungsmassnahmen gegen belästigte Personen, Zeuginnen und Zeugen

Personen, die eine Beschwerde untersuchen,

- hören die Beschwerde führende Person, die beschuldigte Person sowie allfällige Zeuginnen und Zeugen an
- protokollieren die Anhörungen
- erstellen einen Untersuchungsbericht, in dem sie ihre Schlussfolgerungen darstellen
- weisen Verantwortungen zu (z.B. der belästigenden Person, dem Kader)
- machen Vorschläge für Sanktionen, Wiedergutmachungsmassnahmen sowie für allfällige weitere Massnahmen

Quellen:

- Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hg.) (2008): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Materialien zur Ausbildung von Personalverantwortlichen und Führungspersonen. Konzept und Texte von Lu Decurtins, Bettina Kurz und Judith Wissmann Lukesch, Bern.
- Véronique Ducret (2004): Sexuelle Belästigung – was tun? Ein Leitfaden für Betriebe, Zürich.