

OPFERHILFE UND NEUE TECHNOLOGIEN

25 JAHRE BERATUNGEN DURCH DIE OPFERHILFESTELLEN

UND VON UNTERSCHLUPF

SIDERS - 06.09.18

Wie kann (Cyber-)Belästigung vorgebeugt werden und
wie ist dieser zu begegnen ?

Von theoretischen Klarstellungen zu praktischen
Auswirkungen

Dr. Caroline Dayer

Expertin zur Vorbeugung von Gewalt und Diskriminierung

ZIELE

- Klären
- Verstehen
- Handeln - Reagieren

GEBIETE

- Arbeit
- Haushalt
- Strasse
- Schule
- Etc.
- 🎯 Cyber

ARBEIT

➤ Definition

➤ Rahmen



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Eidgenössisches Büro für die
Gleichstellung von Frau und Mann EBG

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Was ist sexuelle Belästigung?

Unter den Begriff sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz fällt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug oder auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit, 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 ausgehen, von Angehörigen von Partnerbetrieben oder von der Kundschaft des Unternehmens.

Sexuelle Belästigung kann mit Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden. Sie kann von Einzelpersonen oder von Gruppen ausgehen.

Konkret heisst das beispielsweise:

- Es werden anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äussere von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemacht.
- Es fallen sexistische Bemerkungen oder Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die 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.

Was ist Sexismus?

Unter Sexismus versteht man jede Art von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Wenn Frauen oder Männer z.B. wegen ihres Aussehens, ihres Verhaltens oder ihrer sexuellen Orientierung verspottet werden oder anzüglichen Bemerkungen ausgesetzt sind, ist das ein sexistisches Verhalten.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Was sagt das Gesetz dazu?

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verantwortlich dafür, die Arbeitnehmenden vor Diskriminierungen am Arbeitsplatz zu schützen und ihre Würde zu wahren. Diese Verpflichtung ergibt sich aufgrund verschiedener Rechtserlasse:

- [Zivilgesetzbuch, Obligationenrecht, Artikel 328 Absatz 1](#)
„Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er muss insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.“
- [Arbeitsgesetz, Artikel 6 Absatz 1](#)
„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen.“
- [Verordnung zum Arbeitsgesetz ArGV 3, Artikel 2 \(Gesundheitsschutz\)](#)
„¹ Der Arbeitgeber muss alle Massnahmen treffen, die nötig sind, um den Gesundheitsschutz zu wahren und zu verbessern und die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Insbesondere muss er dafür sorgen, dass:
 - a. ergonomisch und hygienisch gute Arbeitsbedingungen herrschen;
 - b. die Gesundheit nicht durch schädliche und belästigende physikalische, chemische und biologische Einflüsse beeinträchtigt wird;
 - c. eine übermässig starke oder allzu einseitige Beanspruchung vermieden wird;
 - d. die Arbeit geeignet organisiert wird.² Die Massnahmen, welche die Behörde vom Arbeitgeber zur Gesundheitsvorsorge verlangt, müssen im Hinblick auf ihre baulichen und organisatorischen Auswirkungen verhältnismässig sein.“

Die [Wegleitung zu den Verordnungen 3 und 4 des Arbeitsgesetzes](#) geht explizit auf den Tatbestand der sexuellen Belästigung ein. Sie bezieht sich dabei auf Artikel 2 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz.

Das Obligationenrecht und das Arbeitsgesetz verlangen von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, dass sie die Persönlichkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schützen.

Das Gleichstellungsgesetz stellt das Verbot der Diskriminierung in den Vordergrund und bezeichnet sexuelle Belästigung nicht nur als Verletzung der Menschenwürde, sondern auch als ein diskriminierendes Verhalten.

- [Gleichstellungsgesetz, Artikel 4](#)

„Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auflegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.“

Der Schutz vor sexueller Belästigung gehört zur Sorgfaltspflicht, welche die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahrzunehmen haben. Er umfasst zum einen Massnahmen der Prävention und zum anderen das Eingreifen, wenn ein Fall von sexueller Belästigung vorliegt:

- [Gleichstellungsgesetz, Artikel 5, Bst. 3](#)

„Bei einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung kann das Gericht oder die Verwaltungsbehörde der betroffenen Person zudem auch eine Entschädigung zusprechen, wenn die Arbeitgeberinnen oder die Arbeitgeber nicht beweisen, dass sie Massnahmen getroffen haben, die zur Verhinderung sexueller Belästigungen nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und die ihnen billigerweise zugemutet werden können. Die Entschädigung ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des schweizerischen Durchschnittslohns errechnet.“

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können auch dann zur Verantwortung gezogen werden, wenn die Belästigung von Temporärangestellten, von Lieferanten oder von der Kundschaft ausgeht.

Das Gleichstellungsgesetz macht in Artikel 10 auch Vorgaben zum Kündigungsschutz. Er gilt für die Dauer eines innerbetrieblichen Verfahrens sowie eines Verfahrens, das bei der Schlichtungsstelle oder bei Gericht hängig ist. Er endet sechs Monate nach Abschluss des Verfahrens:

- [Gleichstellungsgesetz, Artikel 10](#)

„¹ Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber ist anfechtbar, wenn sie ohne begründeten Anlass auf eine innerbetriebliche Beschwerde über eine Diskriminierung oder auf die Anrufung der Schlichtungsstelle oder des Gerichts durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer folgt.

² Der Kündigungsschutz gilt für die Dauer eines innerbetrieblichen Beschwerdeverfahrens, eines Schlichtungs- oder eines Gerichtsverfahrens sowie sechs Monate darüber hinaus.

³ Die Kündigung muss vor Ende der Kündigungsfrist beim Gericht angefochten werden. Das Gericht kann die provisorische Wiedereinstellung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers für die Dauer des Verfahrens anordnen, wenn es wahrscheinlich erscheint, dass die Voraussetzungen für die Aufhebung der Kündigung erfüllt sind.

⁴ Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann während des Verfahrens auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses verzichten und stattdessen eine Entschädigung nach Artikel 336a des Obligationenrechts geltend machen.

⁵ Dieser Artikel gilt sinngemäss für Kündigungen, die wegen der Klage einer Organisation nach Artikel 7 erfolgen.“

Zu einem Verfahren kann es auch dann kommen, wenn die klagende Person nicht mehr in dem Betrieb arbeitet, wo sich der Vorfall ereignet hat.

HAUSHALT

➤ Häusliche Gewalt

➤ Nähe

STRASSE

- Öffentlicher Bereich
- Unbekannte Personen

ECOLE

- Bullying oder Mobbing ? Einschüchterung
- Gruppenzwang und Asymmetrie

CYBER

- Verstärkung
- Sprengen von Grenzen

DIE BELEIDIGUNGEN

matilda.education



L'ÉPÉE DE DAMOCLÈS

DAS SCHWERT...

« Es ist der Deckel des Schweigens, der physische und psychologische Schäden hinterlässt. Es war das Nichts... » (Roxane).

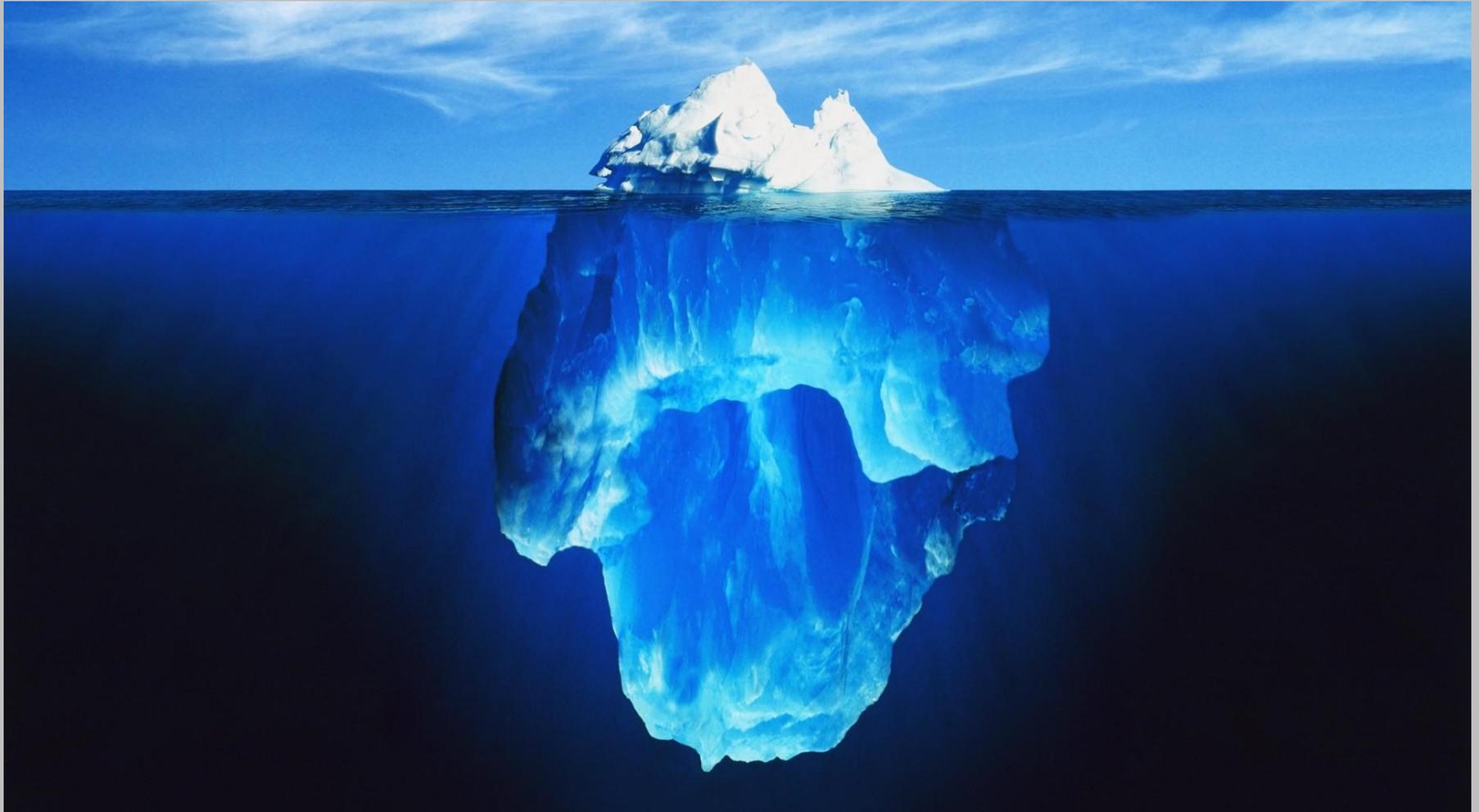
...DES DAMOKLES

« Man hat mich nie direkt beleidigt, aber die Tatsache, dass dies geschehen könnte, beängstigt mich, also passe ich auf »
(Guillaume).

ANORDNUNG UND SANKTON

« Ich versuche nicht daran zu denken, aber es ist wahr, dass mir dies Angst macht, das empört mich. Mein Verhalten hängt vom Ort ab, an welchem ich mich aufhalte... Ich gebe acht » (Nora).

DIE SPITZE DES EISBERGES



HANDELN - REAGIEREN

- Eingreifen
- Vorbeugen
- Fördern

HANDELN - REAGIEREN

- Ziele
- Urheber/in-nen
- Zeugen

ARTICULATION

- **individuelle Ebene**

berufliche, bürgerliche Stellung

- **kollektive Ebene**

Referenzgruppe, internes und externes Netzwerk

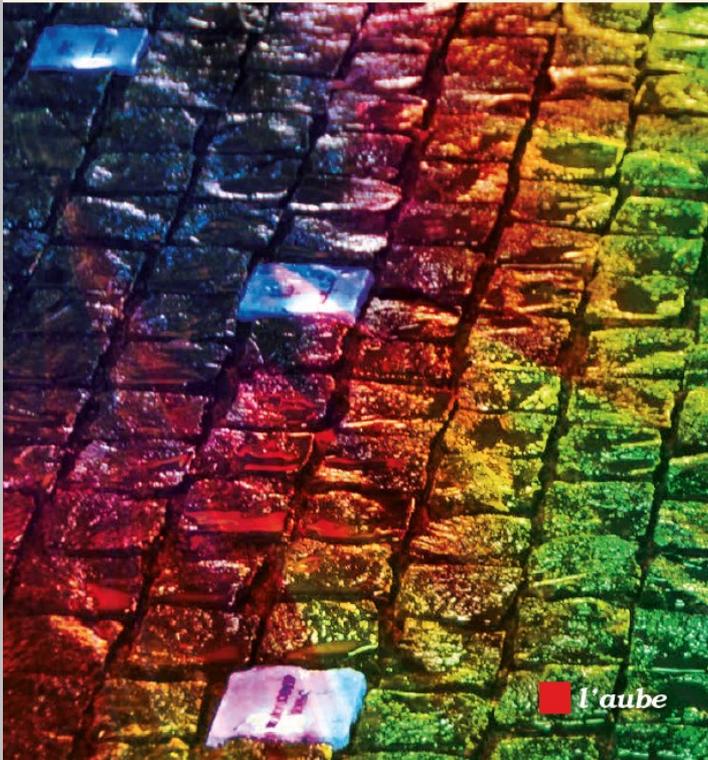
- **institutionelle, politische Ebene**

gesetzlicher Rahmen, Charta, Kommunikation

ESSAI

CAROLINE DAYER
Sous les pavés, le genre

Hacker le sexisme



CAROLINE DAYER

le
**pouvoir
de l'injure**

Guide de prévention
des violences
et des discriminations

 l'aube