Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz - kein Thema in der Stadtverwaltung Zürich? Doch!

Autor(en): **[s.n.]**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Intercura : eine Publikation des Geriatrischen Dienstes, des Stadtärztlichen Dienstes und der Psychiatrisch-Psychologischen Poliklinik der Stadt Zürich**

Band (Jahr): **- (2003-2004)**

Heft 84

PDF erstellt am: **25.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-790179

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Fachstelle für Frauenfragen FFF, Fraumünsterstr. 21, Postfach, 8022 Zürich

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – kein Thema in der Stadtverwaltung Zürich? Doch!

Bausteine für die Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Zürich

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Zürich haben Anspruch auf Schutz ihrer Würde und auf diskriminierungsfreie Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit.
Sexuelle Belästigung wird bei der Arbeitgeberin Stadt Zürich nicht geduldet und hat für die belästigenden Personen Sanktionen zur Folge.

Die Würde und die persönliche Integrität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unantastbar!

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht, so behandelt zu werden, dass ihre Würde und ihre persönliche Integrität unangetastet bleiben.

Das **Gleichstellungsgesetz (GlG)** verbietet seit dem 1. Juli 1996 jegliche Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Erwerbsleben. Sexuelle Belästigung wird in einem eigenen Artikel als Diskriminierung erfasst (Art. 4 GlG). Das GlG verpflichtet alle ArbeitgeberInnen, sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz zu verhindern und durch geeignete Massnahmen für ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu sorgen (Art. 5 GlG).

Am 1. Juli 2002 trat das neue **Personalrecht der Stadt Zürich** in Kraft. Darin bestätigt die Arbeitgeberin Stadt Zürich ihre bisherige gleichstellungsfördernde Personalpolitik und **verstärkt** insbesondere **den Schutz des Personals vor sexistischer und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz** (Art. 68 Personalrecht, PR). Die **Führungskräfte** sind ausdrücklich verpflichtet, „mit Zielen auf die nachhaltige, partnerschaftliche, diskriminierungsfreie Aufgabenerfüllung hinzuwirken“ und die Persönlichkeit der Angestellten zu schützen (Art. 7 und 150

Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht, AB PR). Neu ernennen die Departemente und Dienstabteilungen **Vertrauenspersonen für Fälle sexistischer und sexueller Belästigung**, die zusätzlich zur Fachstelle für Frauenfragen (FFF) und zu HR Stadt Zürich (das neue Personalamt) den Betroffenen beratend und unterstützend zur Verfügung stehen (Art. 96 AB PR). Die Bestimmungen über den Kostenersatz für den **Rechtsschutz** der Angestellten gelten auch für von sexistischer und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Betroffene (Art. 36 PR, Art. 42 und 96 AB PR).

Was ist sexuelle Belästigung?

Als sexuelle oder sexistische Belästigung gilt jede Handlung und jede Äusserung mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und die eine Person oder Personengruppe aufgrund ihres Geschlechts herabwürdigt.

Es sind Annäherungs- sowie Abwertungsversuche jeder Art, die von jemandem aus der Verwaltung selbst oder von der Kundschaft erfolgen und von der Person oder der Personengruppe, an die sie sich richten, als **unerwünscht**, beleidigend und unangebracht empfunden werden. **Massgebend ist das subjektive Empfinden der belästigten Person(en) in der konkreten Situation.**

Sexuelle Belästigungen sind Handlungen wie

- scheinbar zufällige Körperberührungen
- unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht
- anzügliche Bemerkungen über Aussehen, Figur, Kleidung und sexuelles Verhalten im Privatleben
- Verfolgung innerhalb und ausserhalb des Betriebes
- unerwünschte Körperkontakte
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen
- erzwungene sexuelle Beziehungen, Nötigung oder Vergewaltigung.

Sexistische Belästigungen richten sich oft nicht an eine Einzelperson, sondern an eine Personengruppe, vor allem an Frauen. Es sind Handlungen wie

- taxierende Blicke

- anzügliche und peinliche Bemerkungen
- sexistische Sprüche und Witze
- Vorzeigen, Übermitteln, Aufhängen und Auflegen von pornographischem Material.

Sexuelle und sexistische Belästigung unterscheidet sich klar von einem Flirt oder von Liebe am Arbeitsplatz, die auf Gegenseitigkeit beruhen. **Belästigungen sind immer unerwünscht** und finden in einem **Klima von offen gezeigter oder verdeckter Machtausübung** statt. Sie schaffen eine Atmosphäre und eine Situation, die es der belästigten Person schwer machen, ihre Missbilligung zum Ausdruck zu bringen, und die sie bei der effizienten Aufgabenerfüllung behindern.

Wer wird sexuell belästigt? – Wer belästigt?

Alle können Opfer von sexistischer und sexueller Belästigung werden, unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft, Zivilstand, Aussehen, Ausbildung oder beruflicher Position. **In den allermeisten Fällen sind es Frauen, die von Männern sexuell belästigt werden.** Das **Umfeld** kann sexuelle Belästigungen mehr oder weniger begünstigen, z.B. durch prekäre Arbeitsverhältnisse, geringe Ausbildung oder wenn einzelne Frauen in Männerdomänen arbeiten. Entgegen diesen Ergebnissen zahlreicher Studien halten sich **Vorurteile**, wie „sie haben es provoziert" oder „nur junge und hübsche Frauen werden sexuell belästigt" hartnäckig.

Folgen sexistischer und sexueller Belästigung für die Betroffenen

Sexuelle und sexistische Belästigung verletzt die Persönlichkeit und die Würde von Menschen. Sie **behindert die Chancengleichheit am Arbeitsplatz**, schafft ein feindliches Arbeitsklima, fördert Konflikte und Spannungen. Sie kann **Arbeitsleistung, Motivation, physische und psychische Gesundheit der betroffenen Personen** schwerwiegend beeinträchtigen und als Folge die Anstellung gefährden. Die betroffenen Personen, in erster Linie Frauen, können ihr Potenzial nicht voll entfalten. Dadurch werden ihre Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung beschnitten. Oft kommt es zu häufigen Absenzen, oder die belästigte Person sieht die Kündigung als einzigen Ausweg.

Folgen für Personen, die sexistisch oder sexuell belästigen

Diese Personen müssen mit **Sanktionen** rechnen wie

- Verpflichtung zur schriftlichen oder mündlichen Entschuldigung beim Opfer
- Durchführung einer Administrativuntersuchung
- mündlicher oder schriftlicher Verweis, z.B. im Zielvereinbarungs- und Beurteilungsgespräch
- Versetzung
- Androhung der Kündigung unter Ansetzen einer Bewährungsfrist
- Kündigung
- fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund.

Sie sind sexistisch oder sexuell belästigt worden: Was können Sie tun? Wo finden Sie Unterstützung?

Sofern es Ihnen möglich ist, reagieren Sie sofort und bestimmt. Fordern Sie die belästigende Person mündlich oder schriftlich auf, die unerwünschten Handlungen ab sofort zu unterlassen. Sie haben Anspruch darauf, dass die sexistische und sexuelle Belästigung aufhört. Suchen Sie Unterstützung und informieren Sie sich über Ihre Handlungsmöglichkeiten und Rechte, z.B. bei

- der **Vertrauensperson Ihrer Dienstabteilung**
- Ihrer Vorgesetzten/Ihrem Vorgesetzten oder dem Personaldienst Ihrer Dienstabteilung
- der Fachstelle für Frauenfragen, FFF: Verena Hillmann, Tel. 01 216 37 73, verena.hillmann@fff.stzh.ch, Annelise Burger, Tel. 01 216 37 70, annelise.burger@fff.stzh.ch (rechtliche Fragen)
- HR Stadt Zürich, Personalberatung: Martin Weinbeck, Tel. 01 216 37 76, martin.weinbeck@pa.stzh.ch

Rolle und Handlungsmöglichkeiten der Vertrauenspersonen

Die **Vertrauenspersonen** stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich sexistisch oder sexuell belästigt fühlen, sowie weiteren Personen, die betroffen sind, beratend und unterstützend zur Verfügung (auch bei

Belästigungen durch Kundschaft). **Ihre Beratung ist informell und parteilich** und soll den Rat suchenden Personen entscheiden helfen, welche weiteren Schritte sie unternehmen wollen. **Die Vertrauenspersonen unterstehen der Schweigepflicht.**

Die Vertrauensperson

- hört die betroffene Person an, berät und unterstützt sie
- informiert sie über die möglichen verwaltungsinternen Schritte, über personal- und gleichstellungsrechtliche sowie zivil- und strafrechtliche Möglichkeiten, über deren Voraussetzungen und die möglichen Konsequenzen
- kann die belästigte Person auf Wunsch bei Gesprächen begleiten oder vertreten
- kann mit Betroffenen und bei deren Einverständnis auch mit anderen Beteiligten, namentlich Vorgesetzten, Gespräche führen oder geeignete Personen für die Vermittlung vorschlagen
- **unternimmt keine Schritte ohne das Einverständnis der betroffenen Person**
- darf ohne Einverständnis der betroffenen Person weder den Vorgesetzten noch anderen Instanzen über das an sie herangetragene Wissen berichten
- tritt in den Ausstand und vermittelt der Rat suchenden Person eine andere Vertrauensperson, wenn sie in enger Beziehung zu einer beteiligten Person steht oder andere Gründe sie befangen machen.

Was können Sie als Mitarbeiterin, als Mitarbeiter gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz tun?

- Schauen und hören Sie nicht weg. Sprechen Sie belästigende Personen auf ihr Verhalten an. Intervenieren Sie bei sexistischen Witzen und Sprüchen, wenn pornographisches Material öffentlich zugänglich gemacht oder elektronisch in Umlauf gesetzt wird.
- Unterstützen und ermutigen Sie belästigte Personen, sich zu wehren, ihren Rechtsanspruch auf diskriminierungsfreie Berufsausübung geltend zu machen.
- Verwenden Sie eine geschlechtergerechte Sprache, vermeiden oder hinterfragen Sie geschlechterstereotype Rollenbilder und Arbeitsteilung und engagieren Sie sich für eine klare Arbeitsorganisation, für Lohntransparenz und eine offene Kommunikation in Ihrer Abteilung.

Damit tragen Sie wesentlich bei zu einer wirksamen **Prävention sexistischer und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz** und fördern die Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben ganz konkret.

Weitere Informationen

- „Genug ist genug. Ein Ratgeber gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz", hrsg. vom Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (gratis erhältlich bei der Fachstelle für Frauenfragen, frauenfragen@fff.stzh oder unter www.admin.ch/edmz/drucksa/zivil/301.922.d.htm)
- „Gleichstellung im Erwerbsleben. Informationen zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann", hrsg. vom Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (gratis erhältlich bei der Fachstelle für Frauenfragen, frauenfragen@fff.stzh oder unter www.admin.ch/edmz/drucksa/zivil/301.933.d.htm)
  - www.gleichstellungsgesetz.ch: Internetdokumentation „Entscheide nach Gleichstellungsgesetz im Kanton Zürich"
  - www.schlichtungsstelle.glg.zh.ch: Schlichtungsstelle des Kantons Zürich für Streitigkeiten über Diskriminierungen im Erwerbsleben (Schlichtungsstelle nach Gleichstellungsgesetz)
  - www.fff.stzh.ch: Fachstelle für Frauenfragen