

Diskriminierungsverbot

Gleichstellungsgesetz GIG Art. 3

„Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft.“

„Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.“

Diskriminierung durch sexuelle Belästigung

Gleichstellungsgesetz GIG Art. 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 Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.

Schutz vor sexueller Belästigung

Obligationenrecht OR, Artikel 328, Absatz 1

„Arbeitgebende haben im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu achten und zu schützen, auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen.“

„Arbeitgebende müssen insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmende nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.“

Machtmissbrauch am Arbeitsplatz

Machtmissbrauch entsteht, wenn eine Person von einer anderen Person oder einer Gruppe in Abhängigkeit gehalten wird.

Mobbing und sexuelle Belästigung sind Formen von Machtmissbrauch.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Als sexuelle oder sexistische Belästigung am Arbeitsplatz gilt jede Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und die eine Person aufgrund ihres Geschlechtes herabwürdigt.

Mobbing

Der Begriff Mobbing beschreibt negative kommunikative Handlungen, die gegen eine Person gerichtet sind (von einer oder mehreren anderen) und die sehr oft und über einen längeren Zeitraum hinaus vorkommen und damit die Beziehung zwischen Täter/in und Opfer kennzeichnen.

Formen der sexuellen Belästigung

- abwertende Sprüche und Witze, die sich auf Geschlecht oder Aussehen beziehen
- unerwünschte Körperkontakte und Einladungen
- aufdringliche Blicke
- Vorzeigen, Aufhängen und Versenden von pornographischem Material
- Annäherungsversuche unter Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen
- Erpressung, Nötigung, Erzwingen sexueller Handlungen, Vergewaltigung

Folgen des Machtmissbrauchs auf Opfer

- Gefühle der Verunsicherung und Wertminderung
- Entwürdigung und Suche nach Schuld bei sich selber
- Wut und Ohnmacht
- Beeinträchtigung der Arbeitsleistung
- psychosomatische Beschwerden
- Demotivation, Depression bis hin zu Suizid

Folgen des Machtmissbrauchs für Unternehmen

- schlechtes Betriebsklima
- sinkende Wirtschaftlichkeit
- hohe Kosten
- Imageschäden

Handlungsmöglichkeiten für Opfer

- sofort und bestimmt auf unerwünschtes Verhalten reagieren und Grenzen setzen
- Schuld nicht bei sich selber suchen
- mit einer Vertrauensperson sprechen
- ein Tagebuch führen und alle Vorfälle notieren
- Zeugenaussagen sichern
- Hilfe bei Vorgesetzten oder Fachstellen suchen

Das können Sie als Mitarbeiter/in tun, um Opfer zu unterstützen.

Fassen Sie Ihren Mut zusammen, sprechen Sie die betroffene Person an, ermuntern Sie sie zum Sprechen, solidarisieren Sie sich mit ihr, suchen Sie eine Ansprechperson auf.