

BELÄSTI- GUNG

WORUM GEHT ES UND WO FINDE ICH HILFE?

- Als Opfer
- Als Zeugin oder Zeuge
- Als arbeitgebende Person oder Institution



Webseite zu diesem Thema

SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Laut einem Bericht des Bundesrats werden 5 bis 40 Prozent der Arbeitnehmenden im Verlauf ihres Berufslebens Opfer von sexueller Belästigung. Wie diese Statistik zeigt, sind Frauen* und LGBTQIA+-Personen besonders gefährdet (Sexuelle Belästigung in der Schweiz: Ausmass und Entwicklung, Bericht des Bundesrates, 27. April 2022, Seite 10).

SEXUELLE BELÄSTIGUNG: WURUM GEHT ES?

Sexuelle Belästigung wird definiert als «ein Verhalten, das unerwünscht ist, einen sexuellen Bezug hat oder einen Bezug auf das Geschlecht resp. die Geschlechtszugehörigkeit aufweist und eine Person in ihrer Würde am Arbeitsplatz verletzt».

Dabei kann es sich beispielsweise um Drohungen, das Auferlegen von Zwang oder das Versprechen von Vorteilen, sexistische Äusserungen, sexuell konnotierte Witze oder Gerüchte, anzügliche Blicke, deplatzierte Gesichtsausdrücke oder Gesten, ungemessene Einladungen oder Vorschläge, unerwünschte Berührungen, sexuelle Übergriffe, versuchte Vergewaltigungen oder Vergewaltigungen handeln.



WAS SAGT DAS GESETZ?

Im Arbeitsverhältnis sind diese Handlungen gesetzeswidrig (Art. 4 und 5 Gleichstellungsgesetz, Art. 328 OR und Art. 6 Arbeitsgesetz), und jede und jeder hat das Recht zu verlangen, durch sofortige Unterlassung oder Beseitigung oder in schweren Fällen durch finanziellen Schadenersatz geschützt zu werden. Je nach begangenen Handlungen kann auch Strafanzeige erstattet werden.

*Alle Personen, die sich als Frauen anerkannt fühlen.



Im Gegensatz zum Mobbing braucht es keine Wiederholung, damit eine Handlung als sexuelle Belästigung gilt: Bereits ein einziger

schwerwiegender Vorfall kann eine sexuelle Belästigung darstellen, beispielsweise ein einmaliges Begrabschen.

Feindselige Handlungen im Berufsleben finden manchmal auch ausserhalb des Arbeitsplatzes statt. Dies können ausserhalb der Arbeitszeit verschickte SMS oder Handlungen an Anlässen sein, die von der arbeitgebenden Seite organisiert wurden, wie etwa bei Arbeitsaufenthalten oder Proben, Tourneen und Auditions, während der Zeit im Hotel oder bei Feiern oder gar in der Freizeit.

Bei einer Belästigung kann, aber muss es kein Vorgesetztenverhältnis geben. Die Täter können Vorgesetzte oder Untergebene sein, Kolleginnen und Kollegen, Mitglieder des erweiterten Teams oder sogar Angestellte einer Partnerinstitution.



IST DAS EIN FLIRT ODER EINE SEXUELLE BELÄSTIGUNG?

Zwischen einem Flirt und einer sexuellen Belästigung sollte man genau unterscheiden. Der Unterschied liegt im Einvernehmen: Der Flirt geschieht einvernehmlich, die sexuelle Belästigung nicht. Entscheidend ist nicht die Absicht der handelnden Person, sondern die Art, wie dieses Verhalten von der betroffenen Person erlebt wird, ob das Verhalten erwünscht ist oder unerwünscht.

MOBBING

MOBBING: WURUM GEHT ES?

Unter *Mobbing* versteht man «wiederholte feindliche Äusserungen oder Handlungen, die von einer Person oder einer Gruppe über längere Zeit gegen eine bestimmte Person ausgeübt werden mit dem Ziel, sie zu isolieren, sie zu marginalisieren oder gar sie aus dem Arbeitsverhältnis auszustossen».

WAS SIND KONKRETE ANZEICHEN?

Es gibt unterschiedliche Verhaltensweisen, die zum Mobbing zählen. Dies können Worte, Gesten oder Einstellungen sein

Mit ihnen wird allgemein das Ziel verfolgt, das Opfer zu verunsichern, beispielsweise:

- indem die Person daran gehindert wird, sich zu äussern, indem ihre Anwesenheit ignoriert wird oder indem ausschliesslich mit anderen geredet wird;
- indem der Person Informationen vorenthalten werden, indem ihr zu viel Arbeit gegeben oder Arbeit entzogen wird, indem ihre Arbeit übermässig kontrolliert wird oder indem ihr die Hilfsmittel (Telefon, Computer) entzogen werden, indem sie zu Fehlern gedrängt wird;
- indem die Person lächerlich gemacht wird, beschimpft wird, Gerüchte über sie in Umlauf gebracht werden oder abfällige Bemerkungen über ihr Aussehen oder ihr Privatleben gemacht werden;
- indem der Person körperliche Gewalt angedroht wird oder indem sie angeschrien wird.



WAS SAGT DAS GESETZ?

Im Arbeitsverhältnis sind diese Handlungen gesetzeswidrig (Art. 4 und 5 Gleichstellungsgesetz, Art. 328 OR und Art. 6 Arbeitsgesetz), und jede und jeder hat das Recht zu verlangen, durch sofortige Unterlassung oder Beseitigung oder in schweren Fällen durch finanziellen Schadenersatz geschützt zu werden. Je nach begangenen Handlungen kann auch Strafanzeige erstattet werden.



Mobbing erstreckt sich allgemein über eine bestimmte Zeit (mehrere Monate), und die Handlungen müssen in einer gewissen Regelmässigkeit erfolgen.

Eine einzige Handlung oder zwei Handlungen sind nicht ausreichend. Es ist jedoch nicht erforderlich, dass die Handlungen besonders schwerwiegend sind. Es ist die Gesamtheit der Vorkommnisse, die nicht hinnehmbar ist und die zur Verunsicherung der Person führt.

Für Mobbing braucht es nicht zwingend ein Vorgesetztenverhältnis. Mobbing kann auch unter Arbeitskollegen oder zwischen Angestellten und Vorgesetzten vorkommen, aber es kann auch durch Angestellte anderer Institutionen erfolgen.

Mobbing und sexuelle Belästigung sind unterschiedliche Phänomene, aber dennoch eng miteinander verwandt: Die ausgeübte Macht wirkt sich auf die Gesundheit des Opfers aus und ist allgemein Anzeichen eines ungünstigen Arbeitsklimas. Ausserdem kann eine der beiden Belästigungsformen leicht zur anderen werden.

ARBEITGEBENDE*:

SIE HABEN DIE PFLICHT, DIE UNTER IHRER VERANTWORTUNG ARBEITENDEN PERSONEN ZU SCHÜTZEN!

*Vereins- und Stiftungsvorstände, Projektleitende, Choreografinnen und Choreografen, Vorgesetzte, Ausbildungsverantwortliche usw.

Die Tanzszene ist ein sehr kompetitives und prekäres Milieu. Ein künstlerisches Projekt zu leiten, ist jedoch keine Entschuldigung dafür, unverhältnismässigen Druck auszuüben, sei dies körperlich oder psychisch. Da im Zentrum der Arbeit die Körper stehen – manchmal auch in ihrer Nacktheit, sind die Grenzen noch schwieriger festzumachen, aber die erforderliche körperliche Nähe rechtfertigt in keinem Fall unangemessene Worte oder unangemessene Gesten.



WAS SAGT DAS GESETZ?

Die arbeitgebende Instanz – sei dies eine Person oder ein ehrenamtlicher Vorstand eines Vereins oder einer Stiftung – hat stets die gesetzliche Pflicht, die Arbeitnehmenden zu schützen (Art. 328 OR und Art. 6 Arbeitsgesetz).

WIE LÄSST SICH EIN GESUNDES ARBEITSUMFELD SCHAFFEN?

Die arbeitgebende Instanz hat präventiv zu handeln, indem sie ihr gesamtes Personal für diese Probleme sensibilisiert, beispielsweise durch Weiterbildungen oder durch entsprechende Hinweise bei Sitzungen, Versammlungen, Proben, Kursen usw. Sie hat auch für klare und umfassende Strukturen zu sorgen: Organigramm, interne Richtlinien, Nennung einer externen Vertrauensperson, Auflistung der Sanktionen bei erwiesener sexueller Belästigung oder bei erwiesenem Mobbing und Wiedergutmachungsmassnahmen für die betroffene Person. Eine gute Praxis besteht darin, wenn im schriftlichen

Arbeitsvertrag auf die internen Richtlinien verwiesen wird und diese im Anhang hinzugefügt werden.

WAS TUN BEI VERDACHT AUF SEXUELLE BELÄSTIGUNG ODER MOBING?

Bei einem Verdacht auf sexuelle Belästigung oder Mobbing müssen alle Hinweise an die arbeitgebende Instanz ernst genommen werden. Diese hat sofort Massnahmen einzuleiten, um die betroffene Person zu schützen, die Belästigung zu beenden und den Sachverhalt zu klären.

Die arbeitgebende Instanz hat Nachforschungen anzustellen, um herauszufinden, was vorgefallen ist. Dazu kann sie eine externe Person beauftragen, die eine interne Befragung durchführt. Bei dieser Befragung wird die betroffene Person angehört, ebenso wie der oder die verdächtige Täter/in der Belästigung sowie mögliche Zeugen. Ist die Belästigung erwiesen, wird der oder die Täter/in je nach Schwere der Belästigung durch die arbeitgebende Instanz sanktioniert (Verwarnung, Entlassung usw.).



Eine Vertrauensperson ist eine Person, die besonders dafür ausgebildet ist, Personen zu betreuen, die von Diskriminierung, Gewalt,

sexueller Belästigung oder Mobbing betroffen sind. Ist die Vertrauensperson bei der arbeitgebenden Instanz angestellt, dann darf sie in keinem Vorgesetztenverhältnis stehen und auch keine Betreuungs- oder Untergebenenfunktionen haben.

ARBEITNEHMENDE:

SIE HABEN DAS RECHT, IN EINEM GESUNDEN UND VERTRAUENSWÜRDIGEN UMFELD ZU ARBEITEN

Niemand darf Ihre Intimsphäre oder Ihre persönlichen Grenzen verletzen. Sie haben das Recht, diese zu verteidigen! Wenn Sie eine Einstellung, Bemerkung, Berührung oder Geste als übergriffig, störend oder ungerecht empfinden, dann darf diese als unangemessen bezeichnet werden.

ICH GLAUBE, DASS ICH SEXUELL BELÄSTIGT ODER GEMOBBT WURDE: WAS KANN ICH TUN?

Man realisiert es selten sofort. Meist setzt ein komplexer Prozess ein, der Zeit braucht. Nehmen Sie Ihr Unwohlsein ernst. Vertrauen Sie Ihren Gefühlen! Wichtig ist vor allem, nicht allein zu bleiben und Unterstützung zu suchen.

1. Bleiben Sie nicht allein.
2. Sprechen Sie mit Nahestehenden, denen Sie vertrauen: anwesende Zeugen, Freundinnen und Freunde, Familienangehörige, Ärzte.
3. Schreiben Sie die Vorkommnisse möglichst auf, indem Sie die Handlungen, den Kontext mit Zeit und Datum, die anwesenden Personen und das, was Sie erlebt haben, genau schildern. Machen Sie wenn nötig Screenshots. Diese können bei einem Verfahren oder als Beweis wichtig sein.

4. Bitten Sie die Täterperson im Rahmen des Möglichen, ihr Verhalten einzustellen, und erzählen Sie ihr schriftlich oder mündlich, wie Sie die Situation erlebt haben: „Ich habe mich nicht wohl gefühlt, ich möchte, dass das aufhört“, „Wenn du das sagst/tust, fühle ich mich ...“.

5. Suchen Sie Fachleute auf, die Ihnen helfen können, und sprechen Sie mit ihnen:

- Intern: Personalverantwortliche/r, Vorgesetzte/r, Arbeitgeber/in (Mitglied des Vereins- oder Stiftungsvorstands). Achtung: Diese Personen sind verpflichtet zu handeln und garantieren keine Vertraulichkeit der Vorkommnisse.
- Extern: eine von der arbeitgebenden Instanz ernannte Vertrauensperson, die Anonymität und Vertraulichkeit garantiert. Wird die Kompanie von der Stadt Genf unterstützt, dann muss Formular Nr. 3 des Dossiers zur Prävention sexueller Belästigung mit dem Namen der betreffenden Person ausgefüllt werden. Fand die Tat an einem Ort wie einem Theater oder einer Schule statt, dann erkundigen Sie sich, ob es dort eine Vertrauensperson gibt. Weitere mögliche externe Ressourcen: Berufsverbände, Unterstützungsorganisationen, Gewerkschaften usw. (siehe letzte Flyerseite).

ZEUGINNEN UND ZEUGEN: HELFEN SIE, DAS LEBEN VON BETROFFENEN UND DAS ARBEITSKLIMA ZU VERBESSERN

ICH WURDE ZEUGIN/ ZEUGE EINER SITUATION: WAS SOLL ICH TUN?

Das Arbeitsklima wird von den Mitgliedern des Teams bestimmt. Es ist daher wichtig, auf unangemessene Handlungen und Worte zu achten und Stellung zu beziehen. Solidarisches Handeln bedeutet beispielsweise: Weisen Sie sofort auf an Kolleginnen/en gerichtete Sätze hin, erkundigen Sie sich später, wie sich die Person fühlt, und melden Sie eventuell unangemessenes Verhalten. Bleiben Sie nicht allein, und suchen Sie Gleichgesinnte oder Personen, die ebenfalls Zeuginnen oder Zeugen waren. Erkundigen Sie sich, ob es eine Vertrauensperson gibt.

WO FINDE ICH HILFE?

Belaestigt.ch

Szene Schweiz

frauenberatung: sexuelle gewalt (ZH)

044 291 46 46

info@frauenberatung.ch

Opferhilfe Schweiz

RESSOURCEN

Belaestigt.ch / ch.ch / Code of Conduct (Danse Suisse) / Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann / Fairspec / frauenberatung: sexuelle gewalt / Mobbing und andere Belästigungen - Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz / Opferhilfe Schweiz / Pink Cross / Szene Schweiz Rosa Heft (Festival Les Créatives) / Präventions-Kit für einen belästigungsfreien Arbeitsplatz / Instagram whistle_whileyouwork / nobody100.com

WEITERBILDUNG

Ich und sexuelle Belästigung?! Kann man denn nicht mal mehr Spass machen... (e-learning, equality.ch) / Let's teach dance ! (Danse Suisse)

Ein Flyer der IG-Tanz Genf - AGMD - Association Genevoise des Métiers de la Danse

Mit der Zusammenarbeit der Association vaudoise de danse contemporaine (AVDC) und in Partnerschaft mit Action Intermittence, Arts-Sainement, Association Viol-Secours, belaestigt.ch, Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV), Clinique du travail, Danse Suisse, Danse Transition, Fédération du réseau artistique et culturel - Genève (FRACG), Fédération romande des arts de la scène (FRAS), Fédération genevoise des musiques de création (FGMC), ig tanz ost, Schweizerischer Verband der Tanzschulen (FSED), Le Grütli - Centre de production et de diffusion des Arts vivants, Les Compagnies Vaudoises, Pavillon de la danse - ADC, Faïtière genevoise des producteur-ice-x-s de théâtre indépendant et professionnel (TIGRE), Cellule d'écoute Safe spaces culture, Syndicat suisse-romand du spectacle (SSRS), TANZhaus Bern, TanzLOBBY IG Tanz Zürich, tanzinwinterthur, t. Theaterschaffen Schweiz, Visarte Genève, We can dance it, Reso - Tanznetzwerk Schweiz.

Mit der Unterstützung des Bundesamts für Kultur und der Republik und des Kantons Genf, der Stadt Genf, der Loterie Romande und der Fondation Sophie et Karl Binding.

AGMD, Général-Dufour 16, 1204 Genf / agmdanse.ch