

UMSETZUNG MAB: SENSIBILISIERUNGSKAMPAGNE DER KOMMISSION ZUR FÖRDERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT

Sexuelle Belästigung – wir sprechen darüber!

In der Mitarbeiterbefragung 2018 haben 122 Personen – 65 Frauen und 55 Männer* – angegeben, dass sie sexuelle Belästigung an ihrem Arbeitsplatz wahrnehmen. 11 Personen äusserten, dass sie selber von dieser Belästigung unmittelbar betroffen sind. Nur ein Bruchteil nimmt bei direkter oder indirekter Betroffenheit ein Hilfsangebot in Anspruch.

Im Jahr 2018 haben nur gerade 5 Personen eines der verschiedenen Beratungs- und Unterstützungsangebote in Anspruch genommen, die der Kanton Solothurn seinen Mitarbeitenden – den direkt Betroffenen wie auch den Zeuginnen und Zeugen oder den Vorgesetzten – zur Verfügung stellt. Diese Tatsache weist darauf hin, dass die Unterstützungsangebote zu wenig bekannt sind, eine Schlussfolgerung, die auch die Mitarbeitenden in der Befragung 2018 bestätigt haben. Über die Hälfte weiss nicht mit Sicherheit, wo sie im Fall einer sexuellen Belästigung innerhalb der kantonalen Verwaltung Hilfe holen kann.

Aber auch wenn die Hilfsangebote bekannt sind: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stellt alle vor eine grosse Herausforderung: die direkt Betroffenen, das Team und auch die Führungskräfte.

Gefühle ernst nehmen

Es kann ein Spruch, ein Witz sein, ein Bild auf dem Handy oder eine Berührung – und plötzlich fühlst du dich unwohl. Unsere Gefühle sind ein feines und gutes Messsystem. Flirten finden wir lustig, macht beiden Personen Spass und gibt uns ein gutes Gefühl. Ganz anders fühlen wir uns aber, wenn ein Verhalten nicht angebracht und eine Grenze überschritten worden ist. Darum gilt es, die eigenen Gefühle sehr ernst zu nehmen und nicht beiseite zu schieben. Gedanken wie «Ich bin wahrscheinlich etwas überempfindlich», «Ich will doch nicht als humorlos gelten», «Das sehen die andern wohl nicht so eng» zeigen auf: Etwas stimmt nicht, du musst besonders achtsam sein.

Nein sagen

Wenn dir das Verhalten einer anderen Person unangenehm und lästig ist, dann sage laut und deutlich Nein. Nein sagen, beinhaltet auch, zu sagen, wenn wir etwas nicht lustig finden. Und: Ein Verhalten, das wir als unangemessen beobachten, klar als solches zu benennen, auch

wenn wir nicht unmittelbar betroffen sind. Diese Zivilcourage ist gefordert. Denn eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wirkt sich negativ auf das Arbeitsklima aus und betrifft im Endeffekt das ganze Team.

Belästigung melden

Sexuelle Belästigung (am Arbeitsplatz) ist trotz aller Information zum Thema ein Tabu-Thema. Das heisst, es besteht eine grosse Scheu oder gar Angst, das Thema anzusprechen. Wenn eine Rückmeldung gemacht wird, dann lieber als ein ironischer Spruch als direkt und offen. Viel zu oft herrscht nur das betroffene Schweigen. Aus diesem Grund hilft es, wenn Betroffene in einem ersten Schritt das Gespräch mit einer Vertrauensperson – privat oder im beruflichen Umfeld – suchen und diese auch um Unterstützung bitten.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat das Recht, vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geschützt zu werden. Wenn ein Nein

SO gefragt!

nicht reicht, sind die Vorgesetzten in der Pflicht, dafür zu sorgen, dass sexuelle Belästigung nicht vorkommt. Das Personalamt unterstützt die Vorgesetzten bei der Umsetzung von Massnahmen – von Verhaltenszielen und Verwarnung bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Belästigung wird abgestritten

Es ist eine übliche Strategie der Täterinnen und Täter, die Belästigung abzustreiten, das eigene Verhalten zu bagatellisieren, sich als falsch verstanden darzustellen oder die Empfindungen der Betroffenen lächerlich zu machen. Darum fürchten sich viele Betroffene, eine sexuelle Belästigung anzusprechen oder zu melden. Vorgesetzte, Vertrauenspersonen und das Personalamt sind gefordert, den



Auch Zeuginnen und Zeugen können ein Beratungsangebot in Anspruch nehmen.

zvg

Betroffenen einen angemessenen Schutz zu bieten.

Nulltoleranz für Belästigung

Im Kanton Solothurn gilt Nulltoleranz für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Betroffenen stehen zwei Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Auswahl: eine externe Beratungsstelle und Vertrauenspersonen. Die Beratungsanfragen werden in einem ersten Schritt absolut vertraulich behandelt. Alle weiteren Schritte erfolgen nur mit dem Einverständnis der betroffenen Personen. Die detaillierten Informationen zu den Beratungsangeboten finden sich auf der Homepage des Personalamts www.pa.so.ch.

Zivilcourage gefordert

Die Beratungs- und Unterstützungsangebote sind ein erster Schritt. Für eine Kultur der Nulltoleranz braucht es mehr – die Zivilcourage von uns allen, unangemessenes Verhalten zu benennen, wenn es uns begegnet, und im Keim zu unterbinden.

Ruth Greber

**Nicht alle Befragten haben die demografischen Fragen ausgefüllt. Aus diesem Grund gibt es bei der Auswertung von demografischen Merkmalen Differenzen.*

Dieser Beitrag erschien ursprünglich im Jahr 2020 und wurde im Januar 2025 den aktuellen Prozessen angepasst.

Beratungsangebote – nicht nur für direkt Betroffene: pa.so.ch

Vertrauenspersonen nach GAV
Fachstelle für Beziehungsfragen (extern)