

«Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – wer belästigt wen, wie und warum? Besseres Verständnis heisst wirksamere Prävention»

« Harcèlement sexuel sur le lieu de travail: Qui harcèle qui, comment et pourquoi ? Une meilleure compréhension pour une meilleure prévention »

Projekt 4060-040_129222
Nationales Forschungsprogramm Gleichstellung der Geschlechter NFP 60,
Schweizerischer Nationalfonds
Grant to Franciska Krings, University of Lausanne

Franciska Krings, Université de Lausanne
Marianne Schär Moser, Forschung und Beratung, Bern
Audrey Mouton, Université de Lausanne

Unter Mitarbeit von Anita Testa Mader, Silvia Strub und Sabrina Guidotti

DANK

Lausanne und Bern, im Oktober 2013

Das vom schweizerischen Nationalfonds im Rahmen des Forschungsprogramms NFP 60 finanzierte Projekt (Nr. 4060-040_129222) hätte nicht durchgeführt werden können, wenn nicht zahlreiche Personen und Organisationen das Vorhaben unterstützt hätten. Ihnen allen danken wir herzlich.

Zunächst gilt unser herzlicher Dank all jenen, die sich als Auskunftspersonen in irgendeiner Weise an unseren vielfältigen Datenerhebungen beteiligt haben. Dazu gehören die 883 Personen aus der ganzen Schweiz, die schriftlich zum Thema Flirt am Arbeitsplatz Stellung genommen haben und die 400 Tessiner und Tessinerinnen, die sich in einem Telefoninterview über potenziell belästigende Verhaltensweisen und sexuelle Belästigung geäußert haben.

Ganz besonders dankbar sind wir den neun Unternehmen aus allen Landesteilen, die sich für unternehmensspezifische Fallstudien zur Verfügung gestellt haben. Personalleitende, Kader und Mitarbeitende haben Zeit für Gespräche und das Ausfüllen von Fragebogen verwendet und im Falle der Personalleitungen teilweise viel für die Organisation der Erhebungen investiert. Dass dies neben der regulären Arbeitslast in Kauf genommen wurde, verdient unsere Anerkennung.

Speziell danken wir weiter den 38 Frauen, die Opfer von sexueller Belästigung waren und uns mit grosser Offenheit Einblick in die Vorfälle und ihr Leben gewährt haben, ebenso dem einen Mann, der Opfer falscher Anschuldigungen war. Wir sind uns bewusst, dass es für viele unter ihnen nicht einfach war, sich erneut mit den von uns angesprochenen Themen zu befassen und einer fremden Person Persönliches anzuvertrauen. Umso mehr schätzen wir ihre Gesprächsbereitschaft.

Für die erfolgreiche Umsetzung des Projekts und die Datenerhebung in der italienischen Schweiz konnten wir auf die Unterstützung unseres organisationalen Partners der Società degli impiegati del commercio SIC Ticino zählen. Die interne Projektverantwortliche Sabrina Guidotti sowie die durch den SIC Ticino mit der Forschungsarbeit beauftragten Anita Testa Mader gilt unser grosser Dank. Ohne sie wäre es nicht möglich gewesen, unser Projekt auf nationaler Ebene zu realisieren.

Für den Beitrag zum Projektteil bezüglich Risiko und Verbreitung von sexueller Belästigung im Tessin und die hervorragende Zusammenarbeit danken wir Silvia Strub vom Büro BASS. Auch Rebekka Steiner von der Universität Lausanne, die unser Projekt in vielfältiger Weise unterstützt hat, dafür danken wir herzlich. Begleitet wurde das Projekt von einer Gruppe von Personen, die sich an zwei zeitaufwändigen Sitzungen und in vielen bilateralen Kontakten die Zeit nahmen, Projektkonzeption, Erhebungsinstrumente und Ergebnisse mit uns zu diskutieren und uns bei der Suche nach Auskunftspersonen und Pilotunternehmen eine grosse Hilfe waren. Ihnen sei ganz herzlich gedankt. Namentlich: Michaela Bovolenta (Union Syndicale Suisse / Syndicat des Services Publics SSP), Ruth Derrer Balladore (Schweizerischer Arbeitgeberverband), Karine Lempen und Marianne Geisser (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann), Alain L'Eplattenier (Centre Patronal), Angela Fleury (Bureau de l'égalité entre femmes et hommes de la République et Canton du Jura), Sabrina Guidotti (SIC Ticino), Ursula Gut (Association vaudoise des professionnels des Ressources Humaines / Vicarico Consulting), Ivars Udris (Professor Dr. emeritus), Margot Vanis (Staatssekretariat für Wirtschaft seco), Etiennette Verrey (Eidgenössische Kommission für Frauenfragen / Alliance F), Judith Wissman Lukesch (Anwältin) sowie Therese Wüthrich (Schweizerischer Gewerkschaftsbund / Syndicom).

Ein Dankeschön geht auch an alle Personen unseres Netzwerks, die uns in irgend einer Weise in unserer Arbeit unterstützt haben, an die Übersetzerinnen für ihre sorgfältige Übertragung der Erhebungsinstrumente ins Französische bzw. Deutsche und Italienische, an die Assistenten und Assistentinnen, die die Gruppengespräche und Interviews transkribiert haben und an alle unsere im Hintergrund an der Studie beteiligten Kolleginnen und Kollegen für ihre konstruktiven Beiträge.

Ganz speziell danken möchten wir dem Schweizerischen Nationalfonds, welcher das Projekt mit seiner finanziellen Unterstützung erst möglich gemacht hat.

Franciska Krings
Marianne Schär Moser
Audrey Mouton

Inhaltsverzeichnis

1. Ziele des Projekts	1
2. Forschungsdesign, theoretischer Rahmen, Methode, Daten	1
2.1 Theoretischer Rahmen	1
2.2 Forschungsdesign, Methodik und Daten	1
2.3 Forschungsdesign und Transfer: Praxisvertreter/innen als Begleitung des Projekts	2
3. Veränderungen des ursprünglichen Designs.....	2
4. Resultate.....	3
4.1 Modul 1	3
4.1.1 Grundlagen.....	3
Ausgangslage und Fragestellung.....	3
Methodisches Vorgehen.....	4
4.1.2 Ergebnisse	4
Die Verbreitung von zwölf potenziell belastigenden Verhaltensweisen	4
Urhebende von potenziell belastigendem Verhalten.....	5
Beobachtung von potenziell belastigendem Verhalten gegenüber Arbeitskolleg/innen (Drittperspektive).....	5
Subjektive Betroffenheit der Befragten	6
Weitere Ergebnisse	7
4.1.3 Fazit.....	8
4.2 Modul 2	9
4.2.1 Grundlagen.....	9
Ausgangslage und Fragestellung.....	9
Teilnehmende Unternehmen.....	10
4.2.2 Ergebnisse	10
Die Perspektive der Kader im Ingesamt aller Unternehmen.....	10
Fallbezogene Darstellung der Ergebnisse.....	12
Die neun Unternehmen im Vergleich	15
4.2.3 Schlussfolgerungen.....	18
4.3 Modul 3	19
4.3.1 Ausgangslage, Fragestellung, methodisches Vorgehen	19
4.3.2 Ergebnisse	20
Die Gesprächspartnerinnen.....	20
Die Vorfälle.....	20
Die Verursacher	20
Die Unternehmen.....	21
Folgen für die Betroffenen	22
Versuch einer Typologie der Vorfälle	23
Reflexion des Geschehens: Hilfreiches und Fehlendes.....	25
Was würden die Frauen anders machen?	25
Männliche Betroffene, aus Sicht der befragten Frauen	26
4.3.3 Schlussfolgerungen.....	27
Hilfreiches und Risikofaktoren	27
Geschlechtsspezifische und sprachregionale Unterschiede	27

4.4. Module 4	28
4.4.1 Introduction théoriques et méthodologie.....	28
Modèles théoriques.....	28
Méthodologie.....	29
Questionnaire.....	30
4.4.2 Resultats.....	31
Description de l'échantillon.....	31
Etendue des comportements.....	32
Fréquences de chaque comportements.....	32
Comportements ambiants et comportements directs.....	33
Règlement et politique organisationnelle contre le harcèlement sexuel.....	34
Tests de modèles théoriques: Résultats.....	34
4.4.3 Conclusions.....	36
4.5 Allgemeine Schlussfolgerungen	37
5. Empfehlungen für Politik und Praxis	39
5.1 Gesellschaft und Bildung	39
5.2 Unternehmen	39
5.3 Organisationen der Arbeitswelt	40
5.4 Staatliche Akteur/innen	41
6. Referenzen	42
7. Anhang	44

1. Ziele des Projekts

Trotz jahrzehntelanger Thematisierung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (SB) in Wissenschaft und Praxis gibt es wesentliche Forschungslücken, was die Verbreitung von SB, das Verständnis der Ursachen von SB, von Frauen ausgehende SB, sowie SB aus Sicht der Urhebenden betrifft. Ziel des vorliegenden Forschungsprojets ist es, diese Lücken zu schliessen und somit zu einem besseren, wissenschaftlich abgesicherten Verständnis von SB beizutragen. Ein weiteres Ziel ist, auf Basis dieser Erkenntnisse konkrete, praxisnahe Grundlagen für nachhaltige Präventionsarbeit abzuleiten. Diese übergeordneten Projektziele lassen sich in vier Teilziele gliedern (siehe Antrag): 1) Die Verbreitung von SB am Arbeitsplatz für die Schweiz zu erfassen, basierend auf einer bereits bestehenden Erhebung aus der Deutschschweiz und Romandie; 2) Bei der Analyse der Bedingungs- und Wirkungszusammenhänge systematisch Frauen als Urhebende und Männer als Betroffene mit einzubeziehen; 3) bedeutsame Unterschiede zwischen den drei Landesteilen bezüglich Verbreitung, Entstehung, Wirkungen und Prävention zu analysieren, insofern diese existieren; 4) Grundlagen für effiziente Präventionsarbeit in Organisationen von den Ergebnissen abzuleiten.

2. Forschungsdesign, theoretischer Rahmen, Methode, Daten

2.1 Theoretischer Rahmen

Den theoretischen Rahmen des Projekts bilden sogenannte interaktionale Erklärungsmodelle, welche SB und seine Folgen als Zusammenwirken von mehreren Faktoren, insbesondere von Faktoren aus Umgebung sowie persönlichen Faktoren verstehen. Diese Modelle gehen davon aus, dass die Wahrscheinlichkeit von SB vor allem dann steigt, wenn bestimmte Faktoren in der Unternehmensumgebung mit bestimmten Faktoren der Person zusammentreffen bzw. zusammenspielen oder interagieren (Dekker & Barling, 1998; Pryor, LaVite, & Stoller, 1993). Aus diesem Grund werden im Projekt systematisch Organisationsfaktoren (z.B. Arbeitsklima, Unternehmenspolitik in Bezug auf SB) sowie Faktoren der Persönlichkeit (z.B. Biographie der Betroffenen, Persönlichkeitsdimensionen und Motive der Urhebenden) erhoben und ihr Zusammenspiel analysiert.

Eine weitere wichtige Grundlage des Projekts ist die rechtliche Definition von SB. Das Projekt bezieht sich in erster Linie auf die in der Schweiz geltende, rechtliche Definition (Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann GIG, Artikel 4). Rechtlich relevant sind demnach alle im Arbeitskontext vorkommenden Verhalten sexueller und sexistischer Natur, die von einer Seite aus als unerwünscht oder die persönliche Integrität verletzend empfunden werden (siehe z.B. Lempen, 2006; Lempen 2011). Die Orientierung an Schweizer Recht ist unabdinglich, um die Relevanz der Ergebnisse für die Praxis zu garantieren.

Um den unterschiedlichen Zielsetzungen des Projekts, der Komplexität des Phänomens und den unterschiedlichen Sichtweisen (Betroffene, Mitarbeitende, Kader, Personalverantwortliche, potentielle Urhebende) gerecht zu werden, kombiniert das Projekt unterschiedliche qualitative und quantitative Methoden: Telefonbefragung, halbstrukturierte Tiefeninterviews, halbstrukturierte Gruppengespräche in unterschiedlichen Gruppenzusammensetzungen, halbstrukturierte Einzelgespräche und Fragebogenerhebungen.

2.2 Forschungsdesign, Methodik und Daten

Das Projekt ist in vier Module gegliedert. Die jeweilige Methode und im Modul gesammelten Daten werden im Folgenden kurz beschrieben. Ausführlichere Beschreibungen finden sich im Ergebnisteil des vorliegenden Berichts.

Modul 1 erfasst die Verbreitung von SB, aus Sicht der Arbeitnehmenden. Es baut auf den bereits vorliegenden Daten aus der Deutschschweiz und Romandie auf (Strub & Schär Moser, 2008). Um die Verbreitung von potentiell belästigenden Verhaltensweisen sowie die subjektive Betroffenheit auch im Tessin zu erfassen und damit ein umfassendes Bild der Verbreitung in der Schweiz zu zeichnen, wurde das gleiche, leicht gekürzte Erhebungsinstrument wie in Strub und Schär Moser (2008) verwendet. Die Befragung wurde mit einer repräsentativen Stichprobe (n = 400 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen) im Tessin durchgeführt.

Modul 2 erfasst den Umgang mit SB in Organisationen mit Hilfe von umfassenden Fallstudien. Dabei wird der Umgang mit SB in der Unternehmenspolitik sowie im konkreten Unternehmensalltag, der Umgang mit potentiell belästigendem Verhalten sowie Aspekte der Gleichstellung im Erwerbsleben erfasst. Die Fallstudien (n = 9) wurden in Unternehmen in allen drei Landesteilen und unterschiedlichen Branchen durchgeführt. Sie bestanden aus Einzelgesprächen mit Personalverantwortlichen, Gruppengesprächen mit Mitarbeitenden (Frauengruppen, Männergruppen, gemischte Gruppen) sowie Fragebogenerhebungen mit Führungskräften.

Modul 3 erfasst erlebte SB aus Sicht der Betroffenen. Wahrgenommene Ursachen- und Wirkungszusammenhänge, der Umgang mit SB und das Erleben der Konsequenzen im Arbeits- und im privaten Bereich werden erfasst. Dieser Teil wurde mit Hilfe von Tiefeninterviews (n = 38) mit betroffenen Frauen aus allen drei Landesteilen erarbeitet.

Modul 4 erfasst die Dynamik der Entstehung von potentiell belästigendem Verhalten und die wahrgenommenen Auswirkungen dieses Verhaltens auf das Arbeitsklima, aus Sicht der Urhebenden. Mit Hilfe einer breit angelegten Fragebogenerhebung mit Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen aus allen drei Landesteilen (n = 823) wurden zentrale Aspekte der Persönlichkeit, der (Geschlechts-)Identität, der Wahrnehmung des Klimas am Arbeitsplatz sowie das eigene Verhalten erfasst.

2.3 Forschungsdesign und Transfer: Praxisvertreter/innen als Begleitung des Projekts

Das Projekt wurde von Anfang bis Ende von einer Gruppe aus 12 Vertretern und Vertreterinnen aus der Praxis (Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Gleichstellungsbüros, SECO, Frauen- und Männerorganisationen; für eine Liste der Mitglieder vgl. Anhang A) begleitet. Die Begleitgruppe traf einmal zu Beginn und einmal gegen Ende des Projektes zu je einer ausführlichen Sitzung zusammen. Zwischen diesen beiden Treffen gab es diverse bilaterale Kontakte zwischen den Forscherinnen und den Mitgliedern der Begleitgruppe. Fragebögen und Interviewleitfäden wurden jeweils zwecks Feedback umhergeschickt, Aufrufe via Email Listen, Vereins- und anderen Websites der Begleitgruppenmitglieder verbreitet und Kontakte zu wichtigen Personen (z.B. für Modul 2 und 3) vermittelt. Des Weiteren wurde die Begleitgruppe via Newsletters laufend über Fortschritte im Projekt informiert. Am letzten Treffen der Begleitgruppe haben die Forscherinnen und die Begleitgruppe gemeinsam, auf Basis der Resultate aus den vier Modulen, Empfehlungen für die Praxis erarbeitet (siehe Punkt 5). Insgesamt betrachtet war die Begleitgruppe ein wesentlicher Faktor für das Gelingen des Projekts sowie für seine Verankerung in der Praxis.

Der Kaufmännischen Verband Tessin SIC Ticino (Projektverantwortliche: Sabrina Guidotti, welche ebenfalls Mitglied der Begleitgruppe war) war ein wesentlicher Projektpartner für die Umsetzung des Projekts in der italienischen Schweiz. Mit der Durchführung der Datenerhebung im Tessin wurde die erfahrene und gut vernetzte Forscherin Anita Testa-Mader beauftragt. Diese Zusammenarbeit war nicht nur für die Datenerhebung wichtig. Sie wird es auch ermöglichen, die Projektergebnisse für die italienische Schweiz zugänglich zu machen.

3. Veränderungen des ursprünglichen Designs

Modul 1: Keine Veränderungen.

Modul 2: Ursprüngliches Ziel war es, 12 Unternehmen als den drei Landesteilen für die Fallstudien im Projekt zu gewinnen. Trotz intensiver Suche und Werbung über diverse Kontakte (eigene Kontakte, Kontakte der Projektbegleitgruppe) sowie Medienberichte gestaltete sich die Unternehmenssuche als

relativ schwierig. Es konnten zwar Organisationen aus allen drei Landesteilen, aber nur insgesamt 9 anstatt 12 für eine Fallstudie gewonnen werden. Leider konnte zudem ein Teil der jeweiligen Datenerhebung (Gruppengespräche) nicht immer so umfassend wie vorgesehen durchgeführt werden (siehe 4.2, für mehr Details)

Modul 3: Ursprüngliches Ziel war es, 21 von SB betroffene Frauen und 21 von SB betroffene Männer zu interviewen. Trotz zahlreichen Aufrufen und intensiver Werbung via diverse Kontakte (eigene Kontakte, Kontakte der Projektbegleitgruppe, Medienberichte, Auslegen von Flyers in Arztpraxen oder Spitälern, Kontakte mit diversen Verbänden) sowie Bereitstellen eines männlichen Interviewpartners meldete sich kein einziger betroffenen Mann (siehe 4.3, für mehr Details). Dies ist möglicherweise ein wichtiges Resultat an sich, sowohl für die Forschung zu SB als auch für die Präventionsarbeit, wie wir unter 4.3 weiter diskutieren. Dennoch fehlt uns die Datengrundlage, um die Situation von Männern, die von SB betroffen sind, genauer zu untersuchen.

Um die Datengrundlage für die von SB betroffenen Frauen zu erweitern, wurden 38 anstatt der ursprünglich geplanten 21 Interviews durchgeführt.

Modul 4: Ursprünglich war vorgesehen, die Teilnehmenden via Zeitungsaufrufe (print und online) zu gewinnen. Nach einer Vorstudie erwies sich jedoch der Ankauf von Adressen sowie die Versendung des Links zum online Fragebogen über die Kontakte der Projektbegleitgruppe als effizientere Strategie (siehe ausserordentlicher Zwischenbericht an den SNF vom 4.7.2011). In der Hauptuntersuchung wurden dann dementsprechend diese beiden Rekrutierungsstrategien angewendet.

4. Resultate

Im Folgenden werden die Hauptresultate und Schlussfolgerungen der einzelnen Module dargestellt. Die Darstellung erfolgt für Module 1, 2 und 3 (4.1 bis 4.3) auf Deutsch und für Modul 4 auf Französisch (4.4). Die allgemeinen Schlussfolgerungen, die auf den Ergebnissen aller vier Module aufbauen, sind unter 4.5 (auf Deutsch) dargestellt.

4.1 Modul 1

4.1.1 Grundlagen

Ausgangslage und Fragestellung

Modul 1 ergänzt die Studie von Strub und Schär Moser (2008). Diese lieferte die quantitativen Grundlagen für ein vom Bund lanciertes Impulsprogramm gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Sie basierte auf einer Telefonbefragung von Erwerbstätigen in der Deutschschweiz und in der Romandie im Frühling 2007 (n = 2'020). Das Tessin wurde damals aus Budgetgründen nicht berücksichtigt. Modul 1 des vorliegenden Projekts schliesst diese Lücke.

Um den verschiedenen Aspekten des Themas gerecht zu werden, wurde die Verbreitung von SB analog zu Strub und Schär Moser (2008) aus drei Perspektiven erhoben:

1. Verbreitung von konkreten potenziell belästigenden Verhaltensweisen (inkl. sexistische).
2. Beobachtung von potenziell belästigenden Verhaltensweisen bei Arbeitskolleg/innen (sogenannte «Drittperspektive»).
3. Subjektive Betroffenheit (d.h. wird ein Vorkommnis oder Verhalten als belästigend oder störend erlebt).

Weiter wurden Informationen zum aktuellen Arbeitgebenden (Branche, Grösse, Arbeitsklima und Massnahmen), Angaben zu den belästigenden Personen (Urhebende) sowie zu individuellen Folgen von bzw. Reaktionen auf potenziell belästigende Verhaltensweisen erfasst.

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Tessiner Erhebung präsentiert und in einen deskriptiven Vergleich mit den Ergebnissen für die Deutschschweiz und die Romandie gestellt. Der Bausteinbericht von Modul 1 stellt die Ergebnisse ausführlich dar (Strub, Schär Moser & Krings, 2013; siehe Anhang C).

Methodisches Vorgehen

Um die quantitative Dimension SB auch für die italienisch sprachige Schweiz zu erfassen, wurde im Herbst 2010 eine Zusatzbefragung in einer repräsentativen Stichprobe von 400 Arbeitnehmer/innen im Tessin durchgeführt. Es wurde dasselbe, leicht gekürzte Erhebungsinstrument wie in Strub und Schär Moser 2008 eingesetzt. Die Befragung wurde wiederum vom LINK Institut durchgeführt. Analog zur ersten Erhebung wurde die Stichprobe nach Alter und Geschlecht quotiert und die Daten für die Auswertungen gewichtet.

4.1.2 Ergebnisse

Die Verbreitung von zwölf potenziell belästigenden Verhaltensweisen

Fast drei von zehn der Tessiner Befragten haben bei der Arbeit in den vergangenen 12 Monaten mindestens eine von zwölf vorgegebenen potenziell belästigenden Verhaltensweisen erlebt; bezogen auf das gesamte Erwerbsleben sind es fast sechs von zehn Befragten. Insgesamt scheinen potenziell belästigende Verhaltensweisen im Tessin mehr verbreitet zu sein als im Rest der Schweiz: Während im Tessin rund 57% der Befragten angeben im Laufe ihres Erwerbslebens mindestens eine der Verhaltensweisen erlebt zu haben, waren dies im Rest der Schweiz 51% (Romandie 47%, Deutschschweiz knapp 53%).

Unterschiede zeigen sich auch zwischen den Geschlechtern: Während insbesondere in der Deutschschweiz (und etwas weniger ausgeprägt in der Romandie) signifikant mehr Frauen als Männer Vorfälle erlebt haben, ist es im Tessin eher umgekehrt. Im Tessin berichten Männer häufiger von solchen Verhaltensweisen als Frauen. Der Geschlechterunterschied ist allerdings statistisch nicht signifikant (vgl. Abbildung / Graphique 1).

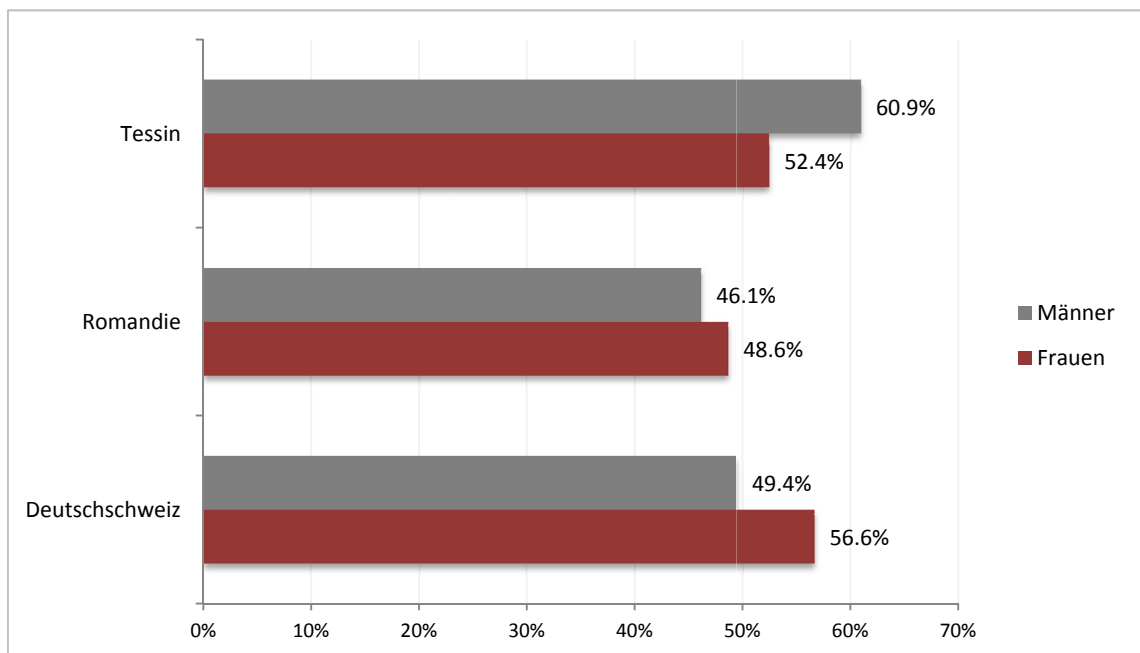


Abbildung / Graphique 1 : Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten in den drei Landesteilen / Anteil Beschäftigte, die jemals Vorfall erlebt haben, in %. Quelle: Erhebungen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz 2007 und 2010; eigene Berechnungen.

Werden die einzelnen Verhaltensweisen betrachtet, liegen die Werte im Tessin für die meisten Verhaltensweisen in einer ähnlichen Grössenordnung wie im Rest der Schweiz, zum Teil sind sie allerdings höher:

43% der Tessiner Befragten haben im Laufe ihres Erwerbslebens erlebt, dass in ihrer Anwesenheit unerwünscht allgemeine abwertende Sprüche über Frauen, Männer oder Homosexuelle oder obszöne Witze und Sprüche gemacht wurden. Dieser Wert ist deutlich höher als im Rest der Schweiz (35%). Als zweithäufigstes Vorkommnis berichten knapp 19% der Befragten im Tessin, dass ihnen jemand unerwünscht nachgepfiffen, sie unsittlich angestarrt oder mit Blicken ausgezogen hat. Die Werte für Frauen und jüngere Personen sind signifikant höher als für Männer und ältere Befragte. An dritter Stelle folgen persönlich auf die Befragten, ihr Aussehen oder ihre Kleidung bezogene Sprüche, sexuelle Anspielungen oder abwertende Bemerkungen. Solche haben knapp 15% der Befragten je erlebt, die Anteile der Frauen und jüngeren Personen sind wiederum signifikant höher. Unerwünschte Geschichten und Gespräche mit sexuellem Inhalt haben 14% der Tessiner Befragten schon mindestens einmal aufgedrängt bekommen (Deutschschweiz und Romandie: 8%). Mit abwertenden bzw. obszönen Telefonanrufen/Briefen/E-Mails sowie mit obszönen sexuellen Gebärden/Gesten/Zeichen waren je 12% der Befragten konfrontiert, mit unerwünschtem pornographischem Material oder Nacktbildern 10% der Befragten (Männer und 36-45-Jährige signifikant häufiger).

Aufdringliche sexuelle Angebote/Einladungen etc. haben 9% im Laufe ihres Erwerbslebens erlebt (Frauen signifikant häufiger), scheinbar zufälligen unerwünschten Körperkontakt bzw. Nahekommen ebenfalls 9%.

Begrabscht oder gegen ihren Willen geküsst wurden insgesamt 4% der Befragten im Laufe ihres Erwerbslebens, darunter ebenfalls signifikant mehr Frauen.

Je knapp 1% der Befragten im Tessin hat im Laufe ihres Erwerbslebens eine sexuelle Erpressung (Vorteile versprochen bzw. Nachteile angedroht bekommen) oder einen sexuellen Übergriff bzw. eine Vergewaltigung erfahren.

Urhebende von potenziell belästigendem Verhalten

Insgesamt gingen etwas über die Hälfte der berichteten Verhaltensweisen von einem Mann bzw. mehreren Männern aus, in gut einem Viertel der Fälle waren beide Geschlechter und in weniger als einem Sechstel ausschliesslich Frauen als Urhebende beteiligt. Nach Geschlechtern aufgeschlüsselt zeigt sich ein stärker gegengeschlechtliches Verhalten. Gegenüber Frauen sind in zwei Drittel der Vorfälle ausschliesslich Männer involviert – gegenüber Männern sind Männer nur in rund 4 von zehn Vorfällen Urheber.

Dass in die grosse Mehrheit der Vorfälle Männer involviert sind (ausschliesslich oder zusammen mit einer oder mehreren Frauen) trifft fürs Tessin (82%) genauso zu wie für den Rest der Schweiz (knapp 84%). Auffallend ist bei den Tessiner Männern jedoch der grössere Anteil gemischtgeschlechtlicher Urheberschaften, während bei den Tessiner Frauen dagegen der Anteil von Frauen als alleinige Urheberinnen im Vergleich zur Deutschschweiz und Romandie relativ gross ist.

Bezüglich der beruflichen Beziehung zu den Urhebenden ergibt sich für das Tessin folgendes Bild: Knapp die Hälfte der Vorfälle geht von Arbeitskolleg/innen aus, jeder Fünfte von Kund/innen/Klient/innen/Patient/innen und jeder Siebte von Vorgesetzten. In einem von zehn Fällen waren die Urhebenden Untergebene und in einem von zwölf Fällen «andere» Personen.

Während bei Männern die Urhebenden in neun von zehn Fällen im gleichen Betrieb wie die Befragten arbeiten (Kolleg/innen, Vorgesetzte, Untergebene), gehen bei den Frauen fast die Hälfte der Vorfälle von externen Personen aus, darunter fast ein Drittel von Kund/innen, Klient/innen oder Patient/innen. In der Romandie und der Deutschschweiz hingegen sind rund zwei Drittel der Urhebenden im eigenen Betrieb tätig. Der Rest geht aufs Konto von externen Personen. Der Anteil an Kund/innen/Klient/innen/Patient/innen ist bei den Frauen in der Romandie (28%) und insbesondere in der Deutschschweiz (23%) geringer als im Tessin (32%).

Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten gegenüber Arbeitskolleg/innen (Drittperspektive)

Neben der persönlichen Erfahrung mit potenziell belästigendem Verhalten interessiert, ob jemand beobachtet hat, dass andere Personen am Arbeitsplatz mit potenziell belästigendem Verhalten

konfrontiert waren. Insgesamt haben im Tessin rund 28%, in der Romandie 29% und der Deutschschweiz 31% der Befragten mindestens eine der Verhaltensweisen bei Arbeitskolleg/innen erlebt. In allen Landesteilen werden anzügliche Sprüche, Briefe, Mails, Bilder etc. am häufigsten beobachtet (je rund 20%), gefolgt von obszönen Gesten, Nachpfeifen etc. (15-18%), während die übrigen, direkter auf die Person bezogenen Verhaltensweisen jeweils seltener beobachtet werden. Mit Ausnahme der Sprüche/Briefe/Bilder etc. sind sämtliche Werte fürs Tessin deutlich geringer als in der Deutschschweiz und insbesondere der Romandie.

Subjektive Betroffenheit der Befragten

Als drittes wurde die aus rechtlicher Sicht relevante Perspektive erhoben, die subjektive Betroffenheit. Diese erfasst, ob sich die Auskunftspersonen a) sexuell belästigt oder b) durch ein potenziell belästigendes Verhalten sonst gestört gefühlt haben bzw. ihnen ein solches unangenehm war. Bezogen auf das gesamte Erwerbsleben haben sich 4.5% der Tessiner Befragten durch die oben beschriebenen Vorfälle sexuell belästigt gefühlt (9% der Frauen und rund 1% der Männer). Weiteren knapp 7% der Befragten (10% der Frauen, rund 4% der Männer) war eine der erwähnten Verhaltensweisen sonst irgendwie unangenehm oder sie fühlten sich dadurch gestört. Beide Formen subjektiver Betroffenheit zusammen ergeben, dass sich knapp 11% der Tessiner Befragten an ihrem Arbeitsplatz schon mal sexuell belästigt oder durch die erwähnten Verhaltensweisen gestört gefühlt haben. Der Anteil der Frauen ist mit rund 18% deutlich und signifikant höher als derjenige der Männer (knapp 6%). Dass Männer sich signifikant weniger betroffen fühlen als Frauen, wurde nicht nur im Tessin, sondern auch in der Deutschschweiz und Romandie beobachtet. Es zeigen sich aber gewisse regionale Unterschiede, insbesondere zwischen der lateinischen Schweiz und der Deutschschweiz: Während sowohl bei Männern wie Frauen die Werte fürs Tessin in einer ähnlichen Grössenordnung wie diejenigen für die Romandie liegen, zeigt sich in der Deutschschweiz eine deutlich höhere subjektive Betroffenheit sowohl der Frauen (31% zu je rund 18%), als auch der Männer (11% zu rund 6-7% im Tessin bzw. der Romandie) (vgl. Abbildung / Graphique 2).

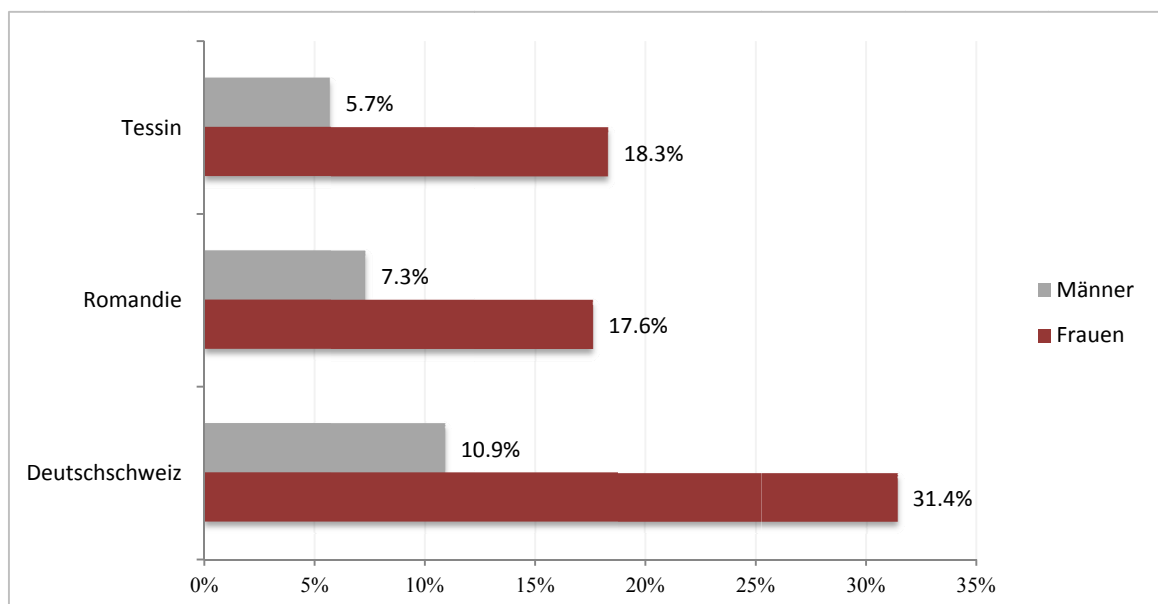


Abbildung / Graphique 2 : Subjektive Betroffenheit im Erwerbsleben - Anteil Beschäftigte, die jemals subjektiv betroffen waren, in %. Quelle: Erhebungen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz 2007 und 2010; eigene Berechnungen.

Weitere Ergebnisse

a) Branchen:

Für das Tessin werden aus den Branchen Gesundheits-/Sozial-/Unterrichtswesen, Gastgewerbe sowie Banken/Versicherungen überdurchschnittlich viele selbst erlebte Vorfälle berichtet. Während das Gastgewerbe auch in der Deutschschweiz und Romandie zu den Branchen mit überdurchschnittlich vielen Vorfällen gehören, ist dies beim Gesundheits- und Sozialwesen nur für Männer (und ohne Unterrichtswesen), bei Banken/Versicherungen nur für Frauen der Fall. Branchen mit unterdurchschnittlich vielen Vorfällen im Tessin sind Informatik, «übrige und persönliche Dienstleistungen» sowie die öffentliche Verwaltung und gewisse Zweige der Industrie. Die Informatik sowie für Frauen auch die öffentliche Verwaltung sind in den andern beiden Landesteilen ebenfalls Branchen mit unterdurchschnittlichen Werten. Im Vergleich zu den selbst erlebten Vorfällen, stehen bei der Beobachtung von Vorfällen gegenüber Arbeitskolleg/innen (Drittperspektive) zum Teil andere Branchen im Fokus. Im Tessin überdurchschnittlich hoch sind die Werte in den Branchen «Übrige in verarbeitendes Gewerbe/Industrie», in der öffentlichen Verwaltung, den Banken/Versicherungen und im Gastgewerbe. Unterdurchschnittlich viele Vorfälle wurden im Tessin im Detailhandel und im Gesundheits- und Sozialwesen beobachtet.

b) Unternehmensgrösse

Was die Unternehmensgrösse betrifft so werden in der ganzen Schweiz in mittleren und grösseren Firmen tendenziell mehr Vorfälle erlebt bzw. beobachtet als in (sehr) kleinen. Während im Tessin am meisten Vorfälle in mittelgrossen Firmen mit 50-249 Beschäftigten erlebt und beobachtet werden, kommen in der Deutschschweiz und Romandie am meisten Vorfälle in Grossunternehmen mit über 250 Mitarbeitenden vor. Auf die subjektive Betroffenheit hat die Betriebsgrösse in allen drei Landesteilen keinen Einfluss.

c) Reaktionen

Was die Reaktionen auf Vorfälle betrifft, so zeigt sich für die gesamte Schweiz ein recht einheitliches Bild. «Mit Worten wehren» und «im privaten Umfeld über das Vorgefallene sprechen» stehen in allen drei Landesteilen im Vordergrund. Ebenfalls häufig sind die Reaktionen «Witze gemacht bzw. mit Humor reagiert» und «mit Arbeitskolleg/innen gesprochen». Immerhin rund zwei von fünf Befragten haben mindestens einmal gar nicht auf einen Vorfall reagiert. Sich bei Vorgesetzten beschweren oder mit körperlicher Kraft wehren sind bereits deutlich weniger häufige Reaktionsweisen. Besonders selten (und tendenziell eher von Frauen) werden interne oder externe Anlaufstellen kontaktiert.

d) Folgen

Rund ein Drittel der Auskunftspersonen nennt mindestens eine negative Folge der erlebten Vorfälle. Der Wunsch zu kündigen wurde von den Frauen im Tessin sowie von den Befragten in der Deutschschweiz und Romandie am häufigsten genannt, gefolgt vom Leiden der Arbeitsleistung (die häufigste Folge bei den Tessiner Männern), einer Verschlechterung der Beziehung zu Arbeitskolleg/innen, sowie Scham- und Schuldgefühlen, Schlafproblemen, Angstgefühlen oder Depressionen und vermehrten körperlichen Beschwerden.

e) Arbeitsklima

Insgesamt schätzen die Befragten in allen drei Landesteilen das Arbeitsklima im Unternehmen, in dem sie aktuell tätig sind, als gut ein. Personen, welche ein potenziell belästigendes Verhalten erlebt haben und/oder sich durch ein solches subjektiv betroffen fühlten, beurteilen das Arbeitsklima schlechter.

f) Massnahmen:

Insgesamt geben in allen drei Landesteilen gut 3 von 10 Befragten an, das Unternehmen, in welchem sie aktuell tätig sind, habe Massnahmen getroffen, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu

vermeiden. Je grösser das Unternehmen ist, umso höher ist der Anteil der Firmen, welche (den Befragten bekannte) Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ergriffen haben. Die Kluft zwischen kleinen und grossen Unternehmen ist im Tessin noch ausgeprägter als in der Deutschschweiz und Romandie. Ob in einem Unternehmen Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz getroffen wurden oder nicht hat keinen signifikanten Einfluss auf die Einschätzung des Arbeitsklimas.

4.1.3 Fazit

Dank der vorliegenden Studie liegen für die ganze Schweiz verlässliche Zahlen zu Risiko und Verbreitung von SB vor. Die drei zur Erfassung verwendeten Perspektiven leisten alle einen Beitrag zum Verständnis.

Wird der Begriff sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz rechtlich gefasst, so gibt die subjektive Betroffenheit das Ausmass wieder. Bezogen auf das gesamte Erwerbsleben wurden 31 Prozent der Deutschschweizer Frauen und rund 18 Prozent der Frauen in der lateinischen Schweiz, die in einem Angestelltenverhältnis beschäftigt waren, sexuell belästigt. Bei den Männern waren 11 Prozent der Deutschschweizer, 7 Prozent der Romands und 6 Prozent der Tessiner mit SB konfrontiert. Diese rechtliche Definition ist für die Rechtsanwendung relevant und hat auch im Hinblick auf Präventionsmassnahmen im Unternehmen ihre Bedeutung. Die Praxis im Unternehmen darf sich aber nicht auf diese Perspektive beschränken, sondern muss auch die aufgrund des erlebten potenziell belästigenden Verhaltens viel höheren Risikowerte mit berücksichtigen. Potenziell belästigendes Verhalten hat Folgen im Arbeitsleben, unabhängig davon, ob die Vorfälle als belästigend empfunden werden oder nicht. Demnach haben rund die Hälfte der Deutschschweizer/innen und Romands und fast drei Fünftel der Tessiner/innen mindestens ein potenziell belästigendes Verhalten erlebt, im Tessin Männer häufiger als Frauen, in der Romandie und der Deutschschweiz hingegen Frauen häufiger als Männer. Dabei sind allgemeine verbale Verhaltensweisen wie Sprüche, Witze etc. und nonverbale wie Nachpfeifen, Blicke, Gesten, Bilder und Zeichen deutlich häufiger als auf die Person gerichtete, körperbezogene (Grabschen, Küssen). Am seltensten werden Vorfälle von sexueller Erpressung und Übergriffe bzw. Vergewaltigungen berichtet. Diese Reihenfolge der Häufigkeit der potenziell belästigenden Verhaltensweisen bestätigt sich in der Beobachtung von Arbeitskolleg/innen. Für alle Landesteile gilt, dass deutlich mehr Befragte ein potenziell belästigendes Verhalten erlebt haben als sich subjektiv betroffen fühlen. Das heisst, dass ein beachtliches Ausmass von erlebten potenziell belästigenden Verhaltensweisen weder als sexuelle Belästigung noch als sonst störend oder unangenehm wahrgenommen wird. Dies trifft in ganz besonderem Masse auf die Tessiner Männer zu, welche am häufigsten von potenziell belästigenden Verhaltensweisen berichten, sich aber am wenigsten subjektiv betroffen fühlen.

Risiko und Verbreitung von SB ist bei Frauen deutlich höher als bei Männern. Dies trifft insbesondere auf die subjektive Betroffenheit zu, die bei den Frauen in allen Landesteilen fast zweieinhalb (Romandie) bis drei Mal stärker ist (Tessin, Deutschschweiz). Dennoch sind Männer in relativ starkem Ausmass von potenziell belästigendem Verhalten betroffen und sie weisen – insbesondere in der Deutschschweiz – auch nicht zu vernachlässigende Werte bezüglich subjektiver Betroffenheit auf. Die Notwendigkeit, mit stärker qualitativ orientierten Herangehensweisen zu untersuchen, wie Männer potenziell belästigendes Verhalten erleben und wie bei ihnen Bedingungs- und Wirkungszusammenhänge SB sind, bestätigt sich.

Was die Urhebenden betrifft, so zeigt sich, dass die grosse Mehrheit von potenziell belästigendem Verhalten von Männern ausgeht. Allerdings erreichen je nach Verhaltensweise und gerade gegenüber Männern auch weibliche und gemischtgeschlechtliche Urhebende beachtliche Werte. Prävention in Unternehmen muss demnach nicht nur männliche Betroffene sondern ebenso weibliche Verursachende mitdenken. Für die Praxis weiter relevant ist die Tatsache, dass die Urhebenden von potenziell belästigenden Verhaltensweisen in allen Landesteilen insgesamt gesehen am häufigsten Arbeitskolleg/innen sind, bei den Frauen gefolgt von Kund/innen, denen gerade bei Tessinerinnen eine besonders grosse Rolle zukommt. Präventive Massnahmen müssen demnach den gesellschaftlichen

Kontext ausserhalb des Unternehmens mitberücksichtigen, was sich als grosse Herausforderung erweisen dürfte.

Grössere Unternehmen haben häufiger Massnahmen zur Prävention von SB gemacht – gleichzeitig werden mehr potenziell belästigende Verhaltensweisen berichtet. Dies, aber auch die grossen Unterschiede zwischen den Branchen, verdient eine vertiefte Betrachtung.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in allen drei Landesteilen ein ernst zu nehmendes Phänomen ist. Die Problematik stellt sich für Frauen deutlich stärker als für Männer. Doch auch die Werte der Männer liegen bezogen auf potenziell belästigendes Verhalten und – insbesondere in der Deutschschweiz auch bezogen auf subjektive Betroffenheit – über dem, was gemeinhin vermutet wurde. Bezogen auf die drei untersuchten Landesteile zeigen sich durchaus Unterschiede bezüglich der Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten, sie sind aber verhältnismässig klein. Die subjektive Betroffenheit jedoch liegt in der Deutschschweiz für beide Geschlechter deutlich höher als in den beiden Regionen der lateinischen Schweiz.

4.2 Modul 2

4.2.1 Grundlagen

Ausgangslage und Fragestellung

In Modul stand der Umgang der Unternehmen mit der Thematik in Strategie und Arbeitsalltag im Zentrum des Interesses. Durch Fallstudien in Unternehmen sollte eine detaillierte Untersuchung des Umgangs mit dem Thema SB unter Einbezug der verschiedenen relevanten Akteur/innen erfolgen. Der organisationale Kontext sollte in direkten Zusammenhang mit dem Umgang mit der Thematik in Unternehmensstrategie und Arbeitsalltag gestellt werden. Dabei wird SB als Aspekt von Gleichstellung im Erwerbsleben verstanden und die Unternehmen deshalb auch bezüglich anderer Gleichstellungsmassnahmen analysiert. Die Datenerhebung für die Fallstudien wurde mit einem multimethodischen Ansatz konzipiert. Dabei wurden folgende Erhebungen realisiert:

- Leitfadenbasiertes, halbstandardisiertes Interview mit Personalfachpersonen zum Umgang des Unternehmens mit der Thematik der SB auf einer globalen und strategischen Ebene (inkl. Analyse zur Verfügung gestellter Dokumente).
- Onlinebefragung der Führungskräfte zu Umgang, Erfahrung und Haltung zum Thema und zur Gleichstellung im Erwerbsleben (eigene Items) sowie zur Kultur im Unternehmen. Letzteres wurde via folgende validierte Skalen erhoben: Ethische Führung (Brown, Trevino & Harrison 2005), Ethisches Organisationsklima (Victor & Cullen, 1988) sowie wahrgenommene Gerechtigkeit bezogen auf verschiedene Unternehmensprozesse (Colquitt, 2001).
- Strukturierte leitfadenbasierte Gruppengespräche mit Mitarbeitenden zu den Themen SB, Chancengleichheit und Unternehmenskultur (Gruppen mit jeweils 6-12 Teilnehmenden, Frauengruppe, Männergruppe, gemischte Gruppe).

Suche der Unternehmen

Ziel war, insgesamt 12 Fallstudien realisieren zu können. Bei Suche nach Unternehmen sollte der Tatsache Rechnung getragen werden, dass sich Risiko und Verbreitung von SB stark nach Wirtschaftsbranchen unterscheiden (Strub & Schär Moser, 2008 sowie Modul 1). Das Ziel, die Unternehmen gezielt nach Wirtschaftsbranche auszuwählen, musste allerdings aufgegeben werden, denn die Unternehmenssuche gestaltete sich äusserst schwierig, trotz gutem Netzwerk der Projektbeteiligten und obwohl die Erhebung selber als Beitrag zur Prävention verstanden werden kann. Trotz grossen Anstrengungen¹ konnten lediglich 9 Unternehmen für eine Zusammenarbeit

¹ Um Unternehmen zu gewinnen, wurden folgende Aktivitäten vorgenommen: Verteilung eines Aufrufs (vgl. Anhang D) über das persönliche Netzwerk und das Netzwerk der Begleitgruppe (Mailings, direkte Kontaktvermittlung etc.), Artikel in HR Today (d, f) sowie in der Zeitschrift der alumni der HEC der Universität Lausanne, Durchführung einer Tagung zum Thema Sexuelle Belästigung für Personalfachkräfte an der Universität Lausanne, gemeinsam mit HR Today (18 Teilnehmende),

gewonnen werden (5 in der Deutschschweiz, 2 in der Romandie und 2 in der Svizzera Italiana), wobei nicht in jedem Fall alle gewünschten Erhebungen realisiert werden konnten. In sechs der neun Fälle ist eine komplette und zuverlässige Datenbasis vorhanden, d.h. es konnte alle Gespräche sowie die Fragebogenerhebung mit einer Mehrzahl (über die Hälfte) der Kader durchgeführt werden.

Auswertung

Die Interviews mit den Personalleitenden und die Gruppengespräche wurden akustisch aufgezeichnet, transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet. Wo vorhanden wurden in die Auswertung auch die abgegebenen schriftlichen Dokumente einbezogen (Dokumentenanalyse). Die inhaltsanalytische Auswertung fokussierte auf die im Leitfaden vorgegebenen Themengebiete. In einem ersten Auswertungsschritt wurde eine fallbezogene Auswertung vorgenommen. In einem zweiten Schritt wurde eine über den einzelnen Fall hinaus gehende vergleichende Analyse zwischen den Fällen gemacht. Die Fragebogen der Kader wurden statistisch ausgewertet, dies bezogen auf Gesamtstichprobe, die Landesteile und die einzelnen Unternehmen.

Um die Anonymität der teilnehmenden Unternehmen zu schützen und auch innerhalb der Unternehmen keine Rückschlüsse auf einzelne Kader oder Mitarbeitende zu ermöglichen, werden die Daten soweit verfremdet, dass keine Rückschlüsse auf Unternehmen und Einzelpersonen mehr möglich sind. Dabei wurden keine für die Ergebnisse relevanten Faktoren verändert. Im Folgenden werden die Ergebnisse zusammengefasst dargestellt. Eine ausführliche Beschreibung befindet sich im Bericht zu Modul 2 (Schär Moser, Mouton, Testa-Mader & Krings, 2013a; siehe Anhang D).

Teilnehmende Unternehmen

Die Mehrheit der Unternehmen hat zwischen 100 und 500 Mitarbeitende. Eines ist kleiner, drei sind grössere Unternehmen mit mehr als 500 Personen. Die Unternehmen sind in unterschiedlichen Bereichen tätig. Unter den neun Unternehmen hat es drei gewinnorientierte, drei öffentlich-rechtliche und drei nicht-gewinnorientierte Unternehmen. Vier Unternehmen sind in eine grössere Struktur eingebunden (z.B. Konzern, Ländernetz). Die Mehrheit von sechs Unternehmen verfügt zum Zeitpunkt der Erhebung über ein Reglement gegen SB. Was die Geschlechterverteilung unter den Mitarbeitenden betrifft, so können sechs Unternehmen als gemischtgeschlechtlich bezeichnet werden, drei haben mit mehr als 70 Prozent Frauenanteil eine weiblich dominierte Belegschaft.

4.2.2 Ergebnisse

Die Perspektive der Kader im Ingesamt aller Unternehmen²

a) Beschreibung der Stichprobe

Insgesamt haben 348 Kader aus 9 Unternehmen (5 in der Deutschschweiz, 2 in der Romandie und 2 in der Svizzera Italiana) an der Befragung teilgenommen. Etwas mehr als die Hälfte der Kader in dieser Stichprobe stammt aus der italienischen Schweiz. Diese Übervertretung erklärt sich mit der Teilnahme eines grossen Unternehmens des Service Public, bei welchem eine grosse Grundgesamtheit von Kadern einbezogen wurde und ein guter Rücklauf zu verzeichnen war. Im Folgenden werden die Ergebnisse im Überblick über alle Unternehmen dargestellt. Wo nötig wird die Variable „Unternehmen“ als Kontrollvariable eingefügt.

In der Stichprobe sind Männer übervertreten (70.7%), auch dies primär bedingt durch die Verteilung in dem oben erwähnten Unternehmen des Service Public. Der Männeranteil liegt zwischen 90% (Unternehmen Service Public) und 38% (Industriebetrieb).

direkte (telefonische oder schriftliche) Kontaktierung von Schlüsselpersonen aus rund 120 Unternehmen aus dem persönlichen und durch die Begleitgruppe vermittelten Netzwerk, Versand von rund 170 Briefen an Unternehmen aus verschiedenen Branchen, verschiedener Grösse und aus verschiedenen Netzwerken (z.B. Equal Pay, Öbu).

² Eine ausführliche Beschreibung der Ergebnisse dieser Analyse in französischer Sprache befindet sich im Modulbericht 2 (Anhang D.)

Insgesamt geben 44.8% der Kader an, dass es in ihrem Unternehmen ein spezifisches Reglement gegen SB gibt, 23.3% sagen, dies sei nicht der Fall und 31.9% wissen es nicht.

b) Ergebnisse

65.8% der Befragten geben an, als Kader im Unternehmen nie mit einem Fall von SB konfrontiert gewesen zu sein. Die Frauen erklären deutlich häufiger an als die Männer (48% vs. 26%), dass sie mit einem Fall konfrontiert waren ($\chi^2(2) = 18.19, p < .001$).

Die Mehrheit von 79.4% der Kader hat mindestens eine von 10 vorgelegten potenziell belästigenden Verhaltensweisen in den vergangenen 12 Monaten im Unternehmen beobachtet. Im Schnitt werden 3.5 Verhaltensweisen berichtet, von Frauen und Deutschschweizer/innen signifikant mehr. Bezogen auf die einzelnen Verhaltensweisen zeigt sich folgendes Bild:

- Gut drei Fünftel der Befragten (65.2%) haben abwertende oder obszöne Sprüche über Frauen, Männer oder Homosexuelle beobachtet, Frauen und Deutschschweizer/innen signifikant häufiger.
- Abwertende oder obszöne unerwünschte Briefe, E-Mails, Telefonate etc. hat ein gutes Drittel der Befragten beobachtet, auch dies signifikant häufiger in der Deutschschweiz.
- Von der Beobachtung von aufgedrängten unerwünschten Gesprächen mit sexuellem Inhalt berichten 54% der Befragten, wiederum Deutschschweizer/innen signifikant häufiger.
- Obszöne Gesten, Zeichen, Blicke etc. haben 48.6% der Kader beobachtet, ebenfalls häufiger in der Deutschschweiz.
- Tragen von sexuell aufreizender Kleidung oder Entblössung von intimen Körperstellen wurde im Unternehmen von 44% der Befragten beobachtet, hier liegen die Werte für Frauen und wiederum für die Deutschschweiz höher.
- Vorzeigung / Verwendung von pornographischem Material hat noch ein knappes Fünftel (18.1%) beobachtet, diese Verhaltensweise wird aus der Romandie signifikant seltener berichtet.
- Unerwünschter Körperkontakt oder Begrabschen hat ein gutes Drittel (34.2%) der Kader beobachtet, auch hier liegen die Werte für die Frauen und die Deutschschweiz höher.
- Unerwünschte Einladungen mit sexueller Absicht werden von ebenfalls rund einem Drittel berichtet (32.8%), auch hier signifikant häufiger von Frauen und aus der Deutschschweiz.
- Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen bzw. Androhen von Nachteilen bei Verweigerung ist bei 16.1% der Kader vorgekommen, dies wurde signifikant häufiger von Frauen und seltener in der Romandie beobachtet.
- Mit einem Fall eines sexuellen Übergriffs oder einer Vergewaltigung waren noch 4% der Kader konfrontiert.

Zwischen der Beobachtung von potenziell belästigenden Verhaltensweisen und der mit besteht ein negativer Zusammenhang:

Der Mittelwert der Gesamtheit potenziell belästigenden Verhaltensweisen ($M = 1.46, SD = 0.50$) ist negativ mit den drei Skalen, die die Kultur im Unternehmen erfassen, korreliert. Das bedeutet: Je mehr Gerechtigkeit in den Unternehmensprozessen wahrgenommen wird ($r = -.32, p < .01$), je mehr dem Unternehmen eine ethische Führung ($r = -.40, p < .01$) und ein ethisches Organisationsklima ($r = -.18, p < .01$) zugestanden werden, umso weniger potenziell belästigende Verhaltensweisen werden beobachtet.

Die Kader wurden gefragt, ob sie die 10 erwähnten Verhaltensweisen als belästigend einstufen oder nicht. Dafür wurde eine fünfstufige Skala von „sicher kein potenziell belästigendes Verhalten“ bis „eindeutig potenziell belästigendes Verhalten“ verwendet. Es zeigt sich für alle Verhaltensweisen eine klar negative Einschätzung (alle Mittelwerte zwischen 3.99 und 5, auf einer Skala von 1 = „sicherlich kein belästigendes Verhalten“ bis 5 = „mit Sicherheit belästigendes Verhalten“). Die Kader beurteilen die Verhaltensweisen im Arbeitskontext also als unangebracht und keineswegs als harmlose Witze, die

das Arbeitsklima auflockern sollen. Ebenso gibt von einer Mehrheit (86.2%) der Befragten an, dass die Thematik von SB wichtig ist.

Dennoch wird von mehr als drei Vierteln der Kader (76.7%) der Handlungsbedarf bezüglich SB als gering eingeschätzt, wobei von Frauen und in der Romandie signifikant häufiger Handlungsbedarf gesehen wird.

Nach Ansicht einer klaren Mehrheit der Kader (63.5%) sind die männlichen Beschäftigten in ihrem Unternehmen weniger von SB betroffen als in anderen Unternehmen. Für ein gutes Drittel (36.2%) sind sie gleich häufig betroffen, für nur 0.3% häufiger. Bezogen auf die weiblichen Beschäftigten zeigt sich ein etwas anderes Bild: Hier gehen noch gut zwei Fünftel (40.2%) davon aus, dass sie im Unternehmen weniger betroffen sind, für 36.2% sind sie gleich häufig betroffen und immerhin 27.9% glauben, sie seien vergleichsweise häufiger betroffen. Die Frauen unter den Befragten sehen signifikant häufiger eine identische oder höhere Betroffenheit.

c) Schlussfolgerungen

Die Befragung der Kader zeigt, dass in den teilnehmenden Unternehmen von den Kadern potenziell belästigende Verhalten regelmässig beobachtet werden. Das bedeutet, dass es sich nicht um Ausnahmephänomene handelt, sondern dass sie zur Alltagsrealität gehören – dies insbesondere in der Deutschschweiz. Die Kader erachten die beobachteten Verhaltensweisen als potenziell belästigend, was belegt, dass sie sich der Problematik bewusst sind und sie nicht als harmlose Witze oder Handlungen ohne Folgen betrachten. Trotz all dem sehen insbesondere die männlichen Kader keinen Handlungsbedarf was SB angeht. Hier zeigt sich ein klarer Widerspruch zwischen der Wahrnehmung der Realität und dem Willen zur Prävention. Diese Haltung kann möglicherweise mit der Einschätzung zusammenhängen, dass das eigene Unternehmen als weniger von der Problematik betroffen eingeschätzt wird als andere Unternehmen.

Fallbezogene Darstellung der Ergebnisse

Die folgenden fallbezogenen Darstellungen basieren auf den in den Unternehmen durchgeführten Gesprächen (Einzelgespräche mit Personalverantwortlichen sowie Gruppengespräche mit Mitarbeitenden) sowie der Fragebogenerhebung mit den Kadern. Eine detaillierte Darstellung dieser einzelnen Daten findet sich in Modulbericht 2 (siehe Anhang D)

a) Unternehmen 1: Organisation im Gesundheitswesen (Deutschschweiz)

Das Unternehmen, ein grosser Anbieter im Gesundheitsbereich mit mehreren tausend Mitarbeitenden in der Deutschschweiz, ist vor einigen Jahren aus der Fusion von verschiedenen Einheiten entstanden. Es untersteht öffentlichem Recht. Mehr als drei Viertel der Mitarbeitenden sind Frauen. Die Datenbasis ist als gut zu bezeichnen.

SB ist durchaus ein Thema, mit dem man im Alltag konfrontiert ist, selbst wenn es keinen sehr hohen Stellenwert hat. Die Personalleitung hat regelmässig mit Fällen zu tun, die Grundlagen sind schriftlich geregelt. Diese Regelungen sind einem Drittel des oberen Kaders aber nicht bekannt, es darf vermutet werden, dass es bei den tieferen Kaderstufen noch mehr sind. Der Umgang mit dem Thema vor Ort hängt nach Meinung der Mitarbeitenden stark von den Vorgesetzten ab – insofern zeigt sich hier ein Verbesserungspotenzial in der Information und Sensibilisierung. Potenziell belästigende Verhaltensweisen werden auch von den Kadern durchaus wahrgenommen. Auf der Ebene der Mitarbeitenden ist das Thema vor allem im Kontext von Kontakten mit Patient/innen virulent, auf diese Situationen fühlen sich die Fachpersonen gut vorbereitet und gut unterstützt, abgesehen von der teilweise als unglücklich erachteten Arbeitskleidung. Es gibt aber auch potenziell belästigende Verhaltensweisen, die von Internen ausgehen. Diese Situationen sind für die Betroffenen schwieriger zu handhaben je nachdem, wie das Team aufgestellt ist und wie die Vorgesetzten reagieren. Besonders schwierig ist es, wenn die Belästiger Vorgesetzte sind. Die vorhandene Ansprechstelle ist breit bekannt, nicht alle nutzen sie.

Das Unternehmen erscheint im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter als fortschrittlich, dies wird von allen Akteur/innen bestätigt. Durch die Fusion kann noch nicht von einem einheitlichen Unternehmensklima gesprochen werden, hier befindet man sich in einer Umbruchphase.

b) Unternehmen 2: Finanzdienstleister (national tätig)

Das gewinnorientierte Unternehmen aus dem Finanzsektor hat mehrere tausend Mitarbeitende an verschiedenen Standorten in der ganzen Schweiz. Es gehört zu einem weltweit tätigen Konzern und beschäftigt primär gut ausgebildete Personen. Die Belegschaft ist gemischtgeschlechtlich. Die Erhebung konnte nicht wie gewünscht durchgeführt werden, die Datenbasis ist ungenügend. Aus der Perspektive der Kader scheint SB mehr vorzukommen, als aus Perspektive der Personalleitung erwartet – angesichts der geringen Zahl an Teilnehmenden an der Onlinebefragung ist dies aber keine aussagekräftige Feststellung. Anlass, sich stärker mit der Thematik auseinanderzusetzen war für die Personalleitung eine Kündigung, die im Zusammenhang eines Belästigungsvorwurfs stand. Der Wunsch, für das Thema etwas mehr Aufmerksamkeit zu schaffen und die internen Regelungen zu präzisieren war mit ein Grund, an der Studie teilzunehmen – die äusserst geringe Beteiligung von Mitarbeitenden und Kader zeigt, dass dies nicht gelungen ist. Diversity ist einer der wichtigsten Grundsätze des Unternehmens, in dem Personen mit sehr unterschiedlichen beruflichen, nationalen und persönlichen Hintergründen tätig sind. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird im stark kompetitiven Arbeitsumfeld als eher schwierig bezeichnet. Die Unternehmenskultur ist geprägt von hoher Leistungsorientierung.

c) Unternehmen 3: NGO aus dem Umweltbereich (national tätig)

Das Arbeitsfeld der national tätigen Non-Profit-Organisation mit rund 200 Mitarbeitenden liegt im Umweltbereich. Die Organisation hat ihren Hauptsitz in der Deutschschweiz, die Mitarbeitenden sind auf mehrere Standorte in den drei Landesteilen verteilt. Die Belegschaft ist gemischtgeschlechtlich bei einem recht hohen Frauenanteil, man arbeitet viel mit Freiwilligen zusammen. Das Unternehmen ist Teil einer weltweit tätigen Organisation, im Personalbereich gibt es aber keine internationalen Vorgaben. Die Datengrundlage ist gut.

Nach einhelliger Aussage aller Befragten kommen potenziell belästigende Verhaltensweisen kaum vor. Höchstens gewisse Sprüche und das vielfach erwähnte „Blick-Girl“ in der aufliegenden Tageszeitung können in diesen Kontext gestellt werden. Ansonsten ist die Zusammenarbeit durch eine hohe fachliche Orientierung auf der Basis der geteilten Werte geprägt. Die Absicht der Personalleitung, die Thematik doch aufzunehmen und zu regeln, wird von den Mitarbeitenden begrüsst. Man wäre vorbereitet, wenn etwas passieren würde. Das Unternehmen ist im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter weit fortgeschritten. Die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit werden auch von Männern genutzt. Die Unternehmenskultur wird als sehr respekt- und vertrauensvoll erlebt, die grösste Herausforderung scheint in der Zusammenarbeit zwischen den Landesteilen zu liegen.

d) Unternehmen 4: NGO im sozialen Bereich (national tätig)

Die national tätige Non-Profit-Organisation mit rund 200 Mitarbeitenden hat ihr Arbeitsfeld im sozialen Bereich. Die Organisation hat ihren Hauptsitz in der Deutschschweiz, die Mitarbeitenden sind auf mehrere Standorten in der ganzen Schweiz verteilt. Es wird viel mit Freiwilligen gearbeitet. Die Belegschaft ist gemischtgeschlechtlich. Die Organisation ist vor einigen Jahren aus einer Fusion von zwei kleineren Organisationen hervorgegangen. Die Datengrundlage ist gut.

Sowohl die Prävention von SB als auch die Förderung der Chancengleichheit der Geschlechter sind von den Grundwerten des Unternehmens her ein wichtiges Thema – allerdings stehen die Themen aktuell überhaupt nicht im Vordergrund, weil sich das Unternehmen nach der Fusion noch nicht genügend konsolidieren konnte. Andere Probleme stehen an, von Seiten der Mitarbeitenden wird etwa die unternehmensinterne Kommunikation aktuell als viel dringendere Problematik erachtet. Was potenziell belästigendes Verhalten betrifft, so kommen nach Aussagen der Mitarbeitenden Sprüche oder auch unerwünschte Berührungen durchaus vor, man findet aber in der Regel selber Wege, um damit umzugehen und ist sich „grobe“ Umgangsformen gewohnt, insbesondere im Kontakt mit den

Freiwilligen. Dies wird mehrheitlich als gegeben erachtet und es obliegt in der momentanen Situation der Einzelperson, sich zu wehren, falls sie etwas stört – dies entgegen den eigentlichen Grundsätzen des Unternehmens.

e) Unternehmen 5: Bildungsinstitution (Deutschschweiz)

Die als Stiftung organisierte Bildungsinstitution hat rund 180 Mitarbeitende, die teilweise fest angestellt sind und teilweise auf Mandatsbasis arbeiten. Sie verfügt in mehreren Regionen der Schweiz über Bildungs-Angebote für Jugendliche und Erwachsene zur Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit. Die Mitarbeitenden sind dezentral an mehrere Standorte verteilt. Die Belegschaft ist gemischtgeschlechtlich. Die Datengrundlage ist gut.

Das Unternehmen arbeitet in einem anspruchsvollen Umfeld. Die Arbeit mit Bildungsteilnehmenden aus verschiedenen Nationen in zum Teil schwierigen Lebenssituationen ist eine Herausforderung. Das Thema SB ist im Zusammenhang mit den Teilnehmenden länger ein Thema, hier verfügt man über lange Erfahrung und reagiert rasch. In einem kürzlich aufgetretenen Fall, wo die Belästigungen von einer internen Person ausgingen, hat das Unternehmen spät reagiert, weil die Situation dezentral falsch eingeschätzt wurde und zentral nicht bekannt war – und auch überhaupt kein Vorfall erwartet wurde, weil man davon ausging, dass eine so gut gebildete sozial orientierte Belegschaft nicht gefährdet sei. Der Vorfall wurde zum Anlass genommen, das Thema systematischer anzugehen, ein Prozess, der zum Zeitpunkt der Datenerhebung noch im Gange war. Von allen Seiten wird eine Ernsthaftigkeit der Bemühungen festgestellt. Die Tatsache, dass die Umsetzung der Präventionsmassnahmen in den dezentralen Strukturen von den lokalen Vorgesetzten abhängt, wird eine grosse Herausforderung sein.

f) Unternehmen 6: Detailhandel (Romandie)

Das Detailhandelsunternehmen bietet Produkte in einem spezialisierten Bereich an und beschäftigt rund 300 Mitarbeitende an verschiedenen Standorten in der Romandie. Im Unternehmen arbeiten vor allem Frauen, der Männeranteil beträgt rund 20 Prozent. Das Unternehmen gehört zu einem weltweit tätigen Konzern. Die Personalpolitik wird aber vor allem vor Ort bestimmt. Die Datenbasis ist von mittlerer bis geringer Aussagekraft.

SB ist für das Unternehmen kaum ein Thema. Das existierende Reglement ist bei den Mitarbeitenden aber auch auf Kaderstufe weitgehend unbekannt. Bisher sind keine Probleme aufgetreten, die Personalleitung geht aber davon aus, dass sie vorbereitet wäre. Von Seiten der Mitarbeitenden besteht teilweise hingegen der Eindruck, man müsste sich eher selber helfen. Andere gehen davon aus, dass sie geschützt wären.

Die Unternehmenskultur wird mehrheitlich als gut und geprägt von der gemeinsamen Leidenschaft für das Produkt beschrieben, wobei es in den Filialen Unterschiede gebe. Bei den Mitarbeitenden gibt es auch kritische Stimmen. Was die Chancengleichheit der Geschlechter angeht, so wird diese einhellig als erreicht erachtet, Bemühungen zur Erhöhung des Männeranteils waren bisher erfolglos – teilweise wird vermutet, dass das tiefe Lohnniveau daran schuld sei.

g) Unternehmen 7: Unternehmen im Finanzbereich (Romandie)

Das Unternehmen im Finanzbereich mit rund 400 Mitarbeitenden an mehreren Standorten in der Romandie untersteht dem öffentlichen Recht. Die Belegschaft ist gemischtgeschlechtlich. Die Datengrundlage ist von mittlerer bis geringer Aussagekraft.

Es zeigt sich eine recht grosse Differenz zwischen der Wahrnehmung der Personalleitung und der Perspektive der Mitarbeitenden und der Kader. Von der Personalleitung her werden kaum Probleme gesehen. Von Seiten der Mitarbeitenden werden verschiedene potenziell belästigenden Verhaltensweisen genannt, welche oft hingenommen werden, weil man keine Probleme möchte und nicht als engstirnig gelten will. Die Personalleitung konstatiert teilweise auch Sprüche, für sie gehören sie aber zur lokalen Kultur. Ein ähnliches Spannungsfeld ist bei der Chancengleichheit der Geschlechter feststellbar: der zentralen aktiven Förderung steht die lokale Wahrnehmung von teilweise veralteten Rollenbildern entgegen. Es scheint, als ob im Unternehmen je nach Abteilung eine andere Kultur

vorherrscht und dass auch mit potenziell belästigendem Verhalten und Gleichstellungsbemühungen entsprechend unterschiedlich umgegangen wird.

h) Unternehmen 8: Industrieproduktion (Tessin)

Im Industrieunternehmen mit rund 50 Mitarbeitenden in der italienischen Schweiz arbeiten etwa 70 Prozent Frauen. Die Belegschaft besteht aus unterschiedlichsten Nationalitäten, darunter viele An- und ungelernete Arbeitskräfte. Frauen und Männer arbeiten mehrheitlich in unterschiedlichen Arbeitsbereichen. Das Unternehmen ist Tochterfirma eines grösseren Unternehmens im Familienbesitz, das Mutterhaus macht gewisse Vorgaben im Bereich der Personalpolitik. Die Datenbasis ist gut.

Es ist für die Personalleitung, die Mitarbeitenden und die Kader unvorstellbar, dass bei ihnen SB vorkommen könnte. Dennoch hat das Unternehmen in einem Reglement das formale Vorgehen geregelt. Das gegenseitige Vertrauen ist aber sehr gross und gegenseitiger Respekt wird als Grundlage der erfolgreichen Zusammenarbeit in einem Unternehmen mit multikultureller Belegschaft hoch gehalten. Alle halten sich daran, wo nötig, ist man von der Geschäftsleitung her auch streng und zieht die Konsequenzen, wenn respektloses Verhalten gezeigt wird. Das Vertrauen der Mitarbeitenden in die Geschäftsleitung ist sehr hoch, alle kennen einander, fühlen sich in der familiären Atmosphäre wohl und für das Unternehmen mitverantwortlich. Der Stand der Chancengleichheit ist hoch, es wird sehr individuelle auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingegangen.

i) Unternehmen 9: Unternehmen des Service Public (Tessin)

Das grosse Unternehmen des Service Public mit mehr als 500 Mitarbeitenden im Tessin hat eine gemischtgeschlechtliche Belegschaft. Im Unternehmen ist eine Vielzahl verschiedener Berufsgruppen tätig. Die Datenbasis ist gut.

Die Verwaltung zeigt sich als heterogene Organisation. Von Seiten Personalleitung wird diese Heterogenität bezüglich Unternehmenskultur wahrgenommen. Die bezüglich SB getroffenen Präventionsmassnahmen sind umfassend, allerdings ist die Ansprechstelle nicht so bekannt, wie aufgrund der Einschätzung der Personalleitung erwartet werden dürfte – und zwar weder bei Mitarbeitenden noch bei den Kadern. Potenziell belästigende Verhaltensweisen kommen durchaus vor und der Umgang damit hängt stark von den lokalen Vorgesetzten ab. Was den Stand der Chancengleichheit betrifft, so gibt es zentrale Förderungsmassnahmen, die aber lokal sehr unterschiedlich aufgenommen werden. Teilweise wird von veralteten Rollenbildern berichtet, welche der Chancengleichheit entgegenstehen.

Die neun Unternehmen im Vergleich

Alle Unternehmen sind die Thematiken der SB, der Chancengleichheit und der Zusammenarbeit vergleichsweise sensibel. Bezogen auf eine Vielzahl anderer Aspekte unterscheiden sie sich aber deutlich.

a) Versuch einer Typologie der Unternehmen

Es lassen sich bezüglich des Umgangs mit SB vier Typen ausmachen, zu denen sich die Unternehmen zuordnen lassen, wobei Typ B und D als riskante Strategien zu bezeichnen sind.

- *Typ A: Gewappnet für das Unwahrscheinliche:* Risiko und Verbreitung werden von allen befragten Akteur/innen als äusserst gering erachtet, es gibt kaum Berichte von potenziell belästigenden Verhaltensweisen, dennoch sind alle Akteur/innen der Ansicht, bereit zu sein, wenn etwas passieren würde. In Typ A gehören Unternehmen 8, 3 und möglicherweise Unternehmen 6.
- *Typ B: Von dringenderen Problemen verdrängt:* Das Bewusstsein ist vorhanden, dass potenziell belästigende Verhaltensweisen und Belästigungen vorkommen können, aufgrund von dringenderen Problemen hofft man aber darauf, dass Probleme individuell gelöst werden und nicht mehr passiert. In diesen Typ gehört Unternehmen 4.
- *Typ C: Kann leider vorkommen – und wird angegangen:* Es liegen Erfahrungen mit Fällen von SB vor, das Unternehmen ist sich bewusst, dass Vorfälle passieren können und ist aktiv am

Thema dran, was zumindest von einem Teil der Akteursgruppen wahrgenommen wird. In diesen Typ gehören Unternehmen 1 und 5 sowie (teilweise) Unternehmen 9.

- *Typ D: Kein Problem – und wenn doch, wird sich Lösung finden:* Die Personalleitung geht davon aus, dass Risiko und Verbreitung minim sind, während von Seiten der anderen Akteur/innen durchaus potenziell belästigende Verhaltensweisen berichtet werden. Die Personalleitung geht davon aus, alle nötigen Vorkehrungen getroffen zu haben, ein proaktives Vorgehen scheint unnötig. Zu diesem Typ gehört Unternehmen 7 sowie (teilweise) Unternehmen 9 (vgl. auch Typ C).

Unternehmen 2 (Finanzdienstleister) kann aufgrund der schlechten Datenlage nicht zugeordnet werden, die aktuell vorliegenden Daten würden am ehesten eine Einordnung in Typ D nahe legen.

b) Organisationale Charakteristika im Spiegel der vier Typen

Bei einer Reihe von organisationalen Charakteristika lassen sich keine Auffälligkeiten feststellen (z.B. Sprachregion, Unternehmensgrösse, Gewinnorientierung). Bei der Geschlechterverteilung fällt auf, dass zwei der drei Unternehmen mit hohem Frauenanteil (auch) Typ A zugeordnet werden können, dass ein hoher Frauenanteil also ein Schutzfaktor sein kann – so wie sich in Modul 3 ein hoher Männeranteil als Risikofaktor erwiesen hat. Das dritte Unternehmen mit hohem Frauenanteil, die Organisation im Gesundheitswesen, gehört aber zu Typ C mit einer höheren Einschätzung von Risiko und Verbreitung, was diesen Schluss relativiert. In vielen Unternehmen werden gemischtgeschlechtliche Teams als Schutzfaktor erwähnt.

Die geographische Ansiedelung zeigt keine systematischen Unterschiede, die Daten machen aber klar, dass die Präventions- und Informationsarbeit bei einer dezentralen Ansiedelung deutlich erschwert ist und noch stärker als sonst von den lokalen Vorgesetzten abhängt. Die Einbindung in grössere Strukturen scheint ein Schutzfaktor zu sein, alle dem Typ A zugeordneten Unternehmen gehören einer grösseren Struktur an. Allerdings beeinflusst diese nicht in jedem Fall die Personalpolitik vor Ort, so dass sich diese Schlussfolgerung relativiert.

Dass Unternehmen durch auftretende Fälle zu einem proaktiven Verhalten finden, zeigt sich in mehreren Fällen. Unternehmen 5, das von einem Fall in seinen Reihen überrascht wurde, und sich dann der Thematik systematisch annahm, belegt diesen Einflussfaktor schön. Bei anderen Unternehmen führen aktuelle Vorkommnisse nicht dazu, dass die Thematik systematisch angegangen wird, jedenfalls nicht so, dass weite Bereiche erreicht werden.

Das Vorhandensein eines Reglements gegen SB an sich ist kein Kriterium, das viel Rückschluss auf den Umgang mit der Thematik erlaubt. In Typ A befindet sich mit der NGO im Umweltbereich ein Unternehmen, das kein Reglement hat, allerdings die Absicht, eines zu erstellen. Unternehmen 4, das aktuell die Problematik wegen dringenderen Problemen in den Hintergrund stellt, verfügt über ein Reglement, das allseits als reines Papier bezeichnet wird, obwohl es den meisten Personen bekannt ist. Bei den restlichen Unternehmen mit Reglement zeigt sich, dass viele Kader und Mitarbeitende weder von den Regelungen wissen noch die Ansprechstellen kennen.

Wie bereits erwähnt sind alle Unternehmen bezüglich der Chancengleichheit der Geschlechter verhältnismässig sensibel. In Unternehmen 7 und 9 kann der Stand der Chancengleichheit insgesamt lediglich als Mittel bezeichnet werden: mancherorts stehen veraltete Rollenbilder der Chancengleichheit entgegen. Bei Unternehmen 2 (mit schlechter Datenlage) ist insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie schwierig. Die erwähnten Unternehmen gehören (auch) in Typ D, der auf proaktives Verhalten verzichtet.

Was der Einfluss der Unternehmenskultur betrifft, so sind die beiden zu Typ A gehörenden Unternehmen die einzigen, bei welchen von allen befragten Akteur/innen eine übereinstimmende und einheitliche Einschätzung der Unternehmenskultur abgegeben wird. In Unternehmen 3 ist sie vor allem geprägt durch die Leidenschaft für die Ziele des Unternehmens, Unternehmen 8 versteht sich als grosse Familie, in der alle einander kennen, respektieren und unterstützen. Beides scheint ein Schutz vor SB zu sein. In den anderen Unternehmen gibt es zwar verbindende Aspekte – so etwa die gemeinsame Mission oder das Menschenbild – daneben aber sehr grosse Unterschiede in der Kultur der verschiedenen Einheiten. In diesen Fällen wird die Bedeutung der lokalen Vorgesetzten für die

Unternehmenskultur und damit eng verbunden für den Umgang mit potenziell belästigendem Verhalten besonders deutlich.

In den Gesprächen werden weitere Aspekte als Schutzfaktoren genannt. Einer davon ist ein hoher Ausbildungsstand der Belegschaft. In Unternehmen 5 war genau dies der Grund, warum der auftretende Fall so unerwartet kam, seither wird auf diesen Schutzfaktor weniger vertraut. Unternehmen 8 ist das Beispiel dafür, dass eine mehrheitlich wenig gebildete Belegschaft nicht ein höheres Risiko birgt. Ebenfalls als Schutzfaktor genannt wird die gemeinsame Leidenschaft für die Ziele des Unternehmens oder das Produkt. Dies trifft auf alle Unternehmen in Typ A zu, aber auch auf je eines in Typ B und C. Arbeitskleidung ist je nach konkretem Kontext als Schutzfaktor – so in Unternehmen 8, wo Produktionskleider getragen werden – oder aber auch als Problem erwähnt, so in Unternehmen 1, wo sie als zu durchsichtig oder zu weit ausgeschnitten erlebt werden. Die Kleidung an sich ist in vielen Gesprächen ein Thema – insbesondere auch unter den männlichen Gesprächspartnern. Die Frage, ob Kleidung SB fördere oder Kleidung selber belästigend sein kann, ob man Leute darauf ansprechen kann und wie, wird kontrovers diskutiert, diesbezüglich gibt es keine unternehmensspezifischen Haltungen. Auch flache Hierarchien werden in den Gesprächen oft als Erklärung für tiefes Risiko und Verbreitung herangezogen. Allerdings bleibt unklar, was flache Hierarchien sind, zum Teil werden damit gleichberechtigte Teams innerhalb einer grossen Organisation verstanden, zum Teil eine Organisation mit wenig Stufen bis zur Geschäftsleitung. Eher ein fassbarer Schutzfaktor ist der Aspekt, dass es im Unternehmen kaum Machtstreben gibt: Wo kaum Laufbahnmöglichkeiten intern vorhanden sind und wo eine vertikale Karriere nicht im Vordergrund stehen und von den Mitarbeitenden auch nicht angestrebt wird, gibt es weniger Macht- und Konkurrenzstreben. Alle drei Unternehmen in Typ A sind dadurch gekennzeichnet, ebenso das Unternehmen in Typ B und eines von Typ C. Als Gegensatz zu dieser Haltung ist die in Unternehmen 2 beschriebene hohe Leistungsorientierung zu verstehen. Eng verbunden mit der Thematik wird der gegenseitige Respekt in allen Unternehmen als Thema angegangen. Respekt gilt überall als Basis für eine gute Zusammenarbeit und ein geringes Risiko von Belästigung. Wo Respekt aus anderen Gründen – etwa wegen der Zusammenarbeit von verschiedenen Nationalitäten – besonders wichtig ist, läuft das Thema SB mit und die Prävention ergibt sich natürlicherweise durch den Fokus auf Respekt (z.B. Unternehmen 8). Dass die Prävention von SB in einen breiteren Kontext – etwa gegenseitiger Respekt oder Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz – gestellt wird, bewährt sich in mehreren Unternehmen. Der häufige Kontakt mit Kund/innen – und insbesondere mit Personen in speziellen Lebenssituationen – erweist sich als Risikofaktor. In Unternehmen 1 im Gesundheitsbereich sind von potenziell belästigenden Verhaltensweisen vor allem die Mitarbeitenden betroffen, bei Unternehmen 5 geht es eher um den Umgang der Teilnehmenden der Angebote untereinander. In beiden Fällen fühlen sich die Fachpersonen auf den Umgang mit dem Problem gut vorbereitet. Auch Unternehmen 4 hat sehr viel mit Aussenpersonen zu tun, seien es Freiwillige oder auch Klient/innen in durchaus schwierigen Lebenssituationen. Viel mit Freiwilligen zu tun hat auch Unternehmen 3, wobei Unternehmen 4 und 3 ganz anders positioniert sind: Bei Unternehmen 3 kommt potenziell belästigendes Verhalten von aussen kaum vor und wenn, wird der Kontakt sofort abgebrochen. Bei Unternehmen 4 hingegen ist ein „rauhes Klima“ zu akzeptieren und unter den Freiwilligen gibt es Personen, deren unangemessenes Verhalten seit langem akzeptiert wird. Was das Setzen von Grenzen betrifft, so zeigen sich sehr illustrative Unterschiede zwischen den einzelnen Unternehmen, auch innerhalb derselben Sprachregion: So wird im Tessiner Unternehmen 8 berichtet, dass ein Bikini-Kalender auf Anordnung der Geschäftsleitung entfernt werden musste, in Unternehmen 9 aber gibt es Abteilungen, in denen solche Kalender geduldet sind (auch wenn man sie bei Medienbesuch dann doch abdeckt). In Unternehmen 3 fällt demgegenüber sogar die aufliegende Zeitung Blick störend auf. Auch bezüglich zulässiger oder grenzüberschreitender Sprüche ist die Situation sehr unterschiedlich, teilweise innerhalb desselben Unternehmens. Auch hier zeigt sich die grosse Bedeutung der lokalen Vorgesetzten.

Bezüglich der Unterschiede in der Einschätzung von Risiko und Verhalten zwischen der Personalleitung und den anderen befragten Akteursgruppen gibt es in fünf Unternehmen eine übereinstimmende Wahrnehmung (darunter alle in Typ A). In drei Unternehmen schätzt die Personalleitung die

Problematik als (eher) geringer ein als die Kader und Mitarbeitenden vor Ort. Das kann Ausdruck davon sein, dass die zentralen Stellen keinen Einblick in den Alltag vor Ort haben und ihre Einschätzung aufgrund der Fälle, die ihnen zugetragen werden, tiefer ansetzen. Für die Prävention, die in der Regel zentral angelegt ist, bedeutet dies, dass die eigene Einschätzung nicht als einziger Massstab genommen werden sollte.

4.2.3 Schlussfolgerungen

Modul 2 des Projekts erlaubt einen detaillierten Einblick in den Umgang mit dem Thema SB in Unternehmen aus allen drei Landesteilen. Bedauerlicherweise ist die Datenlage nicht überall als gut zu bezeichnen, weil sich in mehreren Unternehmen zu wenig Kader und Mitarbeitende an den Erhebungen beteiligt haben. In zwei Drittel der Unternehmen kann die Datenlage aber als zuverlässig bezeichnet werden.

Was sich im konkreten Fall als Risiko- oder Schutzfaktor erweist, ist von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich. Festgehalten werden kann, dass die Existenz eines Reglements kaum Aussagekraft hat. Häufig sind Reglemente nicht bekannt oder zumindest nicht implementiert und können so kaum präventive Wirkung entfalten. Wirkungsvoll hingegen ist sofortiges reagieren. Alle Personalleitungen sind der Ansicht, dass sie das tun würden – wo der Tatbeweis erbracht wurde oder wo Mitarbeitende aus anderen Gründen darauf vertrauen, ist dies ein sehr starker und vertrauensbildender Schutzfaktor.

Die Unternehmen, deren Stand der Chancengleichheit nicht als hoch bezeichnet werden kann, sind eher der riskanten Strategie des Typs D zuzuordnen. Riskant verhalten sich auch die Unternehmen, die die Grenzen von tolerierbarem Verhalten hoch setzen. Damit wird einerseits das Risiko von Vorfällen erhöht, weil sich die Nulltoleranz nicht klar kommunizieren lässt. Andererseits werden Personen, deren individuelle Grenzen tiefer liegen, ausgeschlossen und damit das nutzbare Humankapital eingeschränkt.

Die Unternehmenskulturen sind in vielen Unternehmen stark lokal geprägt. Das bedeutet, dass den Vorgesetzten vor Ort eine zentrale Stellung zukommt. Sie sind es, die bei potenziell belästigenden Verhaltensweisen sofort reagieren – oder eben nicht. Dies vor Ort zu realisieren ist eine grosse Herausforderung für die zentralen Stellen, die für die Prävention verantwortlich sind, umso schwieriger wird es, wenn sehr dezentrale Strukturen vorherrschen oder historisch gewachsene unterschiedliche Einheiten im Unternehmen sind. Die Auswertung der Befragung der Kader über alle neun Unternehmen zeigt, die Kader mehrheitlich keinen Handlungsbedarf sehen, obwohl sie potenziell belästigendes Verhalten beobachten. Dies stellt eine grosse Herausforderung für die Präventionsarbeit dar, denn die Umsetzung vor Ort ist ohne Kader nicht möglich. Erschwerend kommt hinzu, dass Risiko und Verbreitung zentral eher zu tief eingeschätzt werden und die Personalleitungen für eine realistische Einschätzung der Situation auf die Kader zählen können müssen.

Zu erwähnen ist weiter, dass die Haltung, dass Belästiger kranke oder gestörte Personen sind, auch in diesem Modul weit verbreitet ist. Durch die Fokussierung der Ursachen auf die belästigende Person wird die organisationale Verantwortung in den Hintergrund gestellt. Diese Haltung ist gefährlich, denn sie steht durch die Fokussierung auf Individuen einer effektiven Prävention entgegen.

Was die Unterschiede zwischen den Geschlechtern betrifft, so fällt auf, dass sich in den Gesprächen keine systematisch unterschiedlichen Wahrnehmungen zwischen den Frauen und Männern in den einzelnen Unternehmen finden lassen. Das bedeutet, dass (dort wo beide Geschlechter befragt werden konnten) die Situation im Unternehmen nicht entlang von Geschlechtergrenzen unterschiedlich wahrgenommen wird. Dasselbe gilt in den beiden national tätigen Unternehmen für die Unterschiede zwischen den Landesteilen. Insgesamt wird über die in der nationalen Studie präsentierten Unterschiede zwischen den Landesteilen in den Gesprächen reflektiert, die Erklärungen fokussieren primär auf die kulturellen Zuweisungen – die Deutschschweizer, welche strenger seien und weniger ertrügen, die lateinische Schweiz, wo Witze und mehr Körperkontakt zum Alltag gehörten.

4.3 Modul 3

4.3.1 Ausgangslage, Fragestellung, methodisches Vorgehen

In Modul 3 des Projekts stand die Perspektive der Betroffenen im Zentrum des Interesses. Wie genau entsteht SB, welche verschiedenen Verläufe von Belästigungssituationen gibt es, welche Reaktionen und Folgen lassen sich feststellen? Zur Klärung dieser Frage nach Bedingungs- und Wirkungszusammenhängen wurden halbstrukturierte Interviews mit von SB betroffenen Personen durchgeführt. Als Basis für die Gespräche wurde ein Leitfaden erstellt, der auf folgende Themenkreise fokussiert:

- Berufliche und private Biographie, aktuelle Lebenssituation
- Was ist passiert (Vorfälle, Verursachende Person(en), Unternehmen, andere Betroffene)
- Reaktionen der Betroffenen (gegenüber Verursachenden, Einbezug Dritter)
- Folgen (beruflich, gesundheitlich, privat)
- Unternehmen (Charakterisierung, Einschätzung der Unterstützung)
- Reflexion des Geschehens (Was hat geholfen und was gefehlt, vermutete Ursachen, Belästigung Gegengeschlecht, was würde man heute anders machen)
- Zusätzliche Aspekte, die bisher nicht angesprochen wurden (Abschlussfrage)

Zur Gewinnung von Auskunftspersonen wurde ein Aufruf über verschiedene Kanäle veröffentlicht³. Der Aufruf berücksichtigte, dass viele Personen Erlebnisse nicht als SB bezeichnen, das heisst, es wurde auf potenziell belästigende, störende Verhaltensweisen fokussiert. Weiter wurde die Möglichkeit offeriert, mit einem Mann oder eine Frau zu sprechen. Trotz grossen Bemühungen war es nicht möglich, Männer als Auskunftspersonen zu gewinnen⁴.

Insgesamt wurden 38 Frauen aus allen Landesteilen befragt (D-CH: 19, F-CH: 10, I-CH: 9). Die Gespräche wurden transkribiert und einer inhaltsanalytischen Auswertung unterzogen. Diese bezieht sich auf die im Leitfaden vorgegebenen Themengebiete. Angesichts des narrativen Charakters vieler Gespräche wurden für die Auswertung mehrere Ordnungs- und Verdichtungsschritte nötig. Diese wurden computergestützt mit dem Datenverarbeitungsprogramm N-Vivo vorgenommen. Die Berichte werden als persönliche Wahrheit der Betroffenen erachtet und nicht auf ihren Realitätsgehalt hinterfragt. Im Folgenden werden die Ergebnisse zusammengefasst dargestellt. Eine ausführliche Beschreibung befindet sich im Bericht zu Modul 3 (Schär Moser, Mouton, Testa-Mader & Krings, 2013b; vgl. Anhang E).

³ Der Aufruf wurde über die Begleitgruppe des Projekts und weitere Netzwerke durch Opferhilfestellen, Gewerkschaften und ihre Zeitungen, spezialisierte Anwält/innen, Arztpraxen, Mitglieder der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen, kantonale Gleichstellungsbüros sowie Frauen- und Männerorganisationen verteilt und in verschiedenen Newsletter und auf Facebook-Seiten der Organisationen aufgenommen. Weiter konnte der Aufruf in Zeitungsartikeln eingefügt werden, dabei standen „Männer als Betroffene“ im Zentrum (Matin Dimanche, vpod-magazin, 20 Minuten, Der Bund). Zudem wurde der Aufruf mit Fokus betroffene Männer über das berufliche und private Netzwerk der Projektbeteiligten elektronisch verschickt mit der Bitte, ihn weiterzuschicken, um so einen Schneeballeffekt zu erzielen.

⁴ Die vereinzelt zustande gekommenen Kontakte mit Männern führten zu keinem Ergebnis. Über die Gründe, warum keine Gespräche mit Männern realisiert werden konnten, können wir nur spekulieren. Etwas mehr Aufschluss geben möglicherweise die Leserkommentare auf den Artikel in *20Minuten* (siehe Anhang B) Aus unserer Perspektive stehen drei Erklärungsansätze im Vordergrund:

- *Tabu-Thema*: Betroffenen Männern fällt es schwer, über die Belästigung zu sprechen, weil sie sich in der Gesellschaft mit dem Problem nach wie vor nicht ernst genommen fühlen, damit den Männlichkeitsvorstellungen widersprechen und deshalb am liebsten „vergessen“.
- *Position der Stärke*: Betroffene Männer können mit Vorfällen sexueller Belästigung besser umgehen, weil sie für sie aufgrund ihrer gesellschaftlich stärkeren Position weniger gravierende Folgen haben. Damit nehmen sie die Vorfälle weniger ernst und erachten sie nicht als berichtenswert.
- *Kein Gesprächs- oder Thematisierungsbedürfnis*: Es ist ebenfalls denkbar, dass es seitens der Männer kein Gesprächsbedürfnis gibt. Möglicherweise gehen Männer auf eine andere Art und Weise mit dem Thema um, wobei eben die Thematisierung nicht im Vordergrund steht.

4.3.2 Ergebnisse

Die Gesprächspartnerinnen

Die 38 Gesprächspartnerinnen befinden sich in unterschiedlichsten persönlichen und beruflichen Lebenslagen. Gemeinsam ist ihnen einzig, dass sie sich von SB betroffen fühlen. Mit uns gesprochen haben mehrheitlich gut ausgebildeten Frauen: Gut die Hälfte verfügt über eine universitäre, ein Viertel über eine höhere Ausbildung. Ein knappes Viertel hat eine Berufslehre, nur eine Person keine anerkannte Ausbildung. Die Frauen standen zum Zeitpunkt der Vorfälle mehrheitlich in einem regulären und unbefristeten Arbeitsverhältnis. Ein Viertel war in einer auf Zeit angelegten Situation (Ausbildungsstelle, Aushilfsarbeit). Zum Zeitpunkt der Belästigung waren vier Fünftel der Befragten zwischen 26 und 45 Jahre alt. Etwas mehr als die Hälfte der Frauen lebt zum Erhebungszeitpunkt in einer Partnerschaft. Nur eine Minderheit ist Ausländerin: zwei Drittel sind mit Schweizer Eltern in der Schweiz aufgewachsen. Die Mehrheit der Befragten gehört demnach aufgrund ihrer Bildung und ihrem beruflichen Status nicht zu den vulnerablen Gruppen.

Berichtet wurde die ganze Bandbreite von ganz aktuellen und weit zurück liegenden Vorfällen. Trotz teilweise sehr grosser zeitlicher Distanz zum Geschehenen waren die Gespräche für einige Frauen sehr aufwühlend. Für mehrere Frauen war das Interview die erste Situation, in welcher sie mit jemandem über die Vorfälle sprachen, obwohl sie teilweise lange zurückliegen. *„Le fait d’en parler, je pense qu’en même temps ça remue quelque chose, ça nous renvoie à la situation.“*⁵

Die Vorfälle

Die Befragten haben unterschiedliche belästigende Verhaltensweisen erlebt, wobei eine Belästigungssituation aus einer einzigen oder einer Vielzahl verschiedener belästigender Verhaltensweisen bestehen kann. Bei einer Mehrheit handelte es sich um längerdauernde Belästigungssituationen, bei einer Minderheit um einen einmaligen Vorfall. Die Art der Verhaltensweisen reicht von verbalen oder gestischen Belästigungen, über unerwünschte Körperkontakte bis hin zu auch strafrechtlich relevanten Verhaltensweisen wie Nötigung, sexuelle Erpressung oder (versuchte) sexuelle Übergriffe. Am häufigsten sind verbale und schriftliche Verhalten: abwertende oder obszöne Sprüche, Anrufe, Mails oder Briefe. Die Sprüche sind sowohl sexistischer Art, in dem sie Frauen generell oder als Berufstätige abwerten oder haben einen direkt sexuellen Bezug. Die Frauen berichten sowohl von eher zweideutig-subtilen Sprüchen oder Komplimenten (*Ich solle einen tieferen Ausschnitt und Röcke tragen.*) bis hin zu sehr groben eindeutigen Aussagen (*Alors il arrivait au boulot en disant: ‚Putain, je suis une bite sur pattes et il faut que je baise.‘*).

Dass SB oft mit Mobbing einhergeht, bestätigt sich bei unseren Gesprächen für die Hälfte der Fälle: Bei einem Viertel der Frauen traten SB und Mobbing gemeinsam auf *„J’étais la nulle du service.“* Bei einem weiteren Viertel war Mobbing die Folge der Reaktionen der Opfer auf die Belästigungen, zum Teil durch den Verursacher selber, zum Teil aber auch durch Arbeitskolleg/innen, die ihn unterstützen. *„Das Schwierige für mich war diese Mischung aus Mobbing und sexueller Belästigung. Erst das Mobbing hat das Fass zum Überlaufen gebracht.“*

Die Verursacher

Die Verursacher der Belästigungen sind in der grossen Mehrheit einzelne Männer. Die Hälfte der Frauen wurde von einer hierarchisch höher stehenden Person belästigt, teilweise von ihrem direkten Vorgesetzten, teilweise von anderen hierarchisch höher stehenden Personen im Unternehmen. Das sind deutlich mehr als im Ingesamt der Bevölkerung, wo nur ein Siebtel der Verursachenden von potenziell belästigendem Verhalten Vorgesetzte sind (vgl. Modul 1). Bei zwei Fünfteln waren die Belästiger Arbeitskollegen auf der gleichen Hierarchiestufe. In einem Fünftel der Fälle gingen die Belästigungen von Klienten bzw. Kunden aus.

⁵ Zur Sicherung der Anonymität der Antworten werden bei der Darstellung der Ergebnisse sämtliche verwendeten Interviewzitate so aufbereitet, dass Rückschlüsse auf bestimmte Personen oder Institutionen nicht möglich sind. Bei den Zitaten wird auf die Nennung der jeweiligen Interview-Nummer verzichtet, damit aus einem Zitat nicht auf andere Aussagen derselben Person geschlossen werden kann. Im vorliegenden Schlussbericht wird auf italienischsprachige Zitate verzichtet, diese sind aber im ausführlichen Modulbericht zugänglich.

In vielen Fällen besteht gegenüber dem Opfer ein Macht- oder Abhängigkeitsverhältnis. Dies trifft auf die Fälle zu, in denen die Belästiger die direkten Vorgesetzten sind, aber auch auf jene, in denen die Täter aufgrund ihrer hierarchischen Position im Top-Kader oder wegen persönlichen Beziehungen unantastbar scheinen. *„Eigentlich war er ja ein Mitarbeiter, weil seine Frau meine und seine Chefin gewesen ist, aber er war halt weiter oben, als Mann von ihr.“* Bei einigen Frauen entsteht das Machtgefälle dadurch, dass die belästigenden Kollegen eine besonders wichtige Funktion im Unternehmen einnehmen oder dass es sich um besonders gute oder gesellschaftlich besonders angesehene Kunden handelt. *„Er war (...) eine bekannte Person in dieser Gemeinde.“* Immerhin ein Viertel der Belästiger ist in keiner Weise mächtiger als das Opfer.

Auffallend ist, dass in mehr als drei Vierteln der Fälle die Gesprächspartnerinnen nicht die einzigen sind, die belästigt werden: sie wissen von anderen Frauen (und in Einzelfällen auch Männern), welche von denselben Verursachern ebenfalls belästigt wurden oder noch werden. Häufig erwähnen die Frauen im Gespräch, dass die Belästiger dem Unternehmen schon längst bekannt sind. *„Sie wussten, dass er bereits versetzt worden war wegen Belästigung und sie haben ihn trotzdem als Pate eingesetzt!“*

Betrachten wir die ersten Reaktionen der Frauen, so wies nicht ganz die Hälfte von ihnen den Verursacher klar verbal oder sogar körperlich in seine Schranken. *„Je l'ai giflé.“* Immerhin fast ein Drittel hat nicht reagiert – dies, weil sie blockiert waren und nicht reagieren konnten oder weil sie sich aus Angst vor Folgen nicht trauten. *„Ich habe mich nicht sofort gewehrt, weil ich Angst hatte, dass diese Anstellung dann sofort zu Ende wäre.“* Ein weiterer Grund für die Nichtreaktion ist die Tatsache, dass die Situation ambivalent ist: *„Es war eigentlich so, dass ich ihn immer ein bisschen vorgelassen habe, weil ich eine Art Beweis wollte. Ich habe gedacht, sonst kann ich mich gar nicht wehren.“* Andere reagieren eher indirekt: *„Er sollte merken, dass keine Zustimmung kommt.“* Nach bzw. je nach Situation zwischen den Vorfällen versuchten sie, den Belästiger auf Distanz zu halten und ihm auszuweichen, beispielsweise indem sie ihre Arbeitszeiten anders legten, andere Arbeitswege machten etc. *„Ich achte darauf, wie wir eingeteilt sind im Stundenplan und schaue, dass wir nicht zusammenarbeiten müssen. Das belastet mich.“* Ein Teil der Frauen begegnete den Verursachern betont kühl und zurückhaltend und zog sich so aus dem Kontakt zurück.

Der grossen Mehrheit der Verursacher erwachsen keine negativen Folgen aus ihrem Verhalten. Ein Drittel hatte Folgen zu zeitigen, wobei eine Verwarnung die häufigste war. Die Wahrscheinlichkeit, dass nach den Vorfällen die Verursacher in gewohnter Weise im Unternehmen weiterarbeiten ist um ein Vielfaches grösser als jene, dass dies das Opfer tut: Die Vorfälle hatten bei den Verursachern nur in sechs Fällen eine Aufgabe der Stelle zur Folge, wogegen mehr als drei Fünftel der Opfer bedingt durch die Vorfälle nicht mehr im Unternehmen arbeitet.

Die Mehrheit der Frauen erklärt sich die Vorkommnisse vor allem mit dem Täter selber, sie zeichnen das Bild von gestörten, machtgeilen, einsamen oder schlichtweg nur abenteuerlustigen Männern. Organisationale Faktoren sind nur für eine Minderheit für das Verhalten entscheidend: Noch ein Viertel der Befragten sieht das Verhalten als Ausdruck der vorherrschenden Kultur in Unternehmen oder Gesellschaft.

Die Unternehmen

Die Vorfälle fanden in Unternehmen unterschiedlicher Grösse in verschiedenen Branchen statt. Einige zeichnen sich durch ein schlechtes oder sexualisiertes Arbeitsklima aus, häufig genannt werden auch unklare Strukturen, ein tiefer Frauenanteil und eine hohe Vermischung von Privatem und Beruflichem im Arbeitsalltag. Auch der Ruf des Unternehmens wird speziell erwähnt, sei es ein schlechter Ruf oder umgekehrt ein guter, was Betroffene besonderes irritiert: *„Was mich auch so enttäuscht ist, dass das Unternehmen einen extrem guten Ruf hat. Sie sind so innovativ, und cool, und ‚wow, du arbeitest da?!‘ Am Anfang war ich auch ein bisschen stolz, oder. Ich verstehe echt nicht, wie die Marketing Abteilung das geschafft hat, dass der Ruf so gut ist. Gegen aussen so gut, und innen so Scheisse.“*

Die Hälfte der Unternehmen verfügte über ein Reglement gegen SB – allerdings war dieses mehreren Frauen zum Zeitpunkt der Vorfälle nicht bekannt. Ein gutes Drittel wusste bzw. weiss zum Zeitpunkt

der Vorfälle, dass es in ihrem Unternehmen ein Reglement gibt. Damit ist aber noch längst nicht alles erreicht: „Im Reglement steht, dass man nein sagen muss. In der Situation ist das dann nicht einfach.“ Die Mehrheit von zwei Dritteln der Frauen fühlte sich durch das Unternehmen nicht unterstützt, von den restlichen hat ein grosser Teil aus verschiedenen Gründen keine Unterstützung gesucht. Nur gerade fünf Frauen fühlten sich gut unterstützt – also rund ein Achtel der Befragten. Das Vorhandensein eines Reglements gegen SB in rund der Hälfte der Unternehmen steht im Widerspruch zu diesem Ergebnis. Es belegt deutlich, dass die reine Existenz eines Reglements wirkungslos ist. Gut die Hälfte der Befragten hat die Vorfälle den Vorgesetzten gemeldet, ein gutes Viertel hat von sich aus keine Meldung gemacht, teilweise, weil sie zu wissen glauben, dass sie nicht verstanden und unterstützt würden, teilweise aus Scham. „Ich gebe nie Schwächen zu, deshalb möchte ich es meinem Arbeitgeber nicht sagen.“ Eine Person hat die Vorfälle nicht gemeldet, weil sie verhindern wollte, dass der Verursacher berufliche Nachteile zu tragen hat: „Cela aurait eu des conséquences sur sa vie professionnelle. (...) Je me suis dit: „Ecoute, tu en as pas pour long alors tu ne vas pas remuer ciel et terre.“ Bei einem guten Fünftel war keine Meldung möglich, weil es neben dem Verursacher keine Vorgesetzten im Unternehmen gab.

Betrachten wir die ersten Reaktionen nach Bekanntwerden, so erweisen sich zwei Verhaltensweisen als die häufigsten: Rund 30 Prozent der Frauen erlebten eine Bagatellisierung, Verharmlosung oder Verkennung der Situation. „Er hat mich nicht ernst genommen und wollte nicht unternehmen.“ Gleich vielen wurde als Opfer die Schuld oder zumindest die Mitschuld zugewiesen. „Er hat gemeint, ich sei selber schuld, ich müsste nun mal mit meinem Aussehen damit rechnen.“ In zwei Unternehmen wurde die Bedeutung der Situation zwar sofort erkannt, es wurde aber versucht, die Vorfälle zu vertuschen. Bei den Frauen, die vom Unternehmen ernst genommen wurden, zeigt sich ein deutlich besserer Verlauf der Ereignisse. Eine Mehrheit der Vorgesetzten handelte aber nicht so – die Frauen erklären sich das mit Überforderung, Angst vor der hierarchisch zu hohen Position des Belästigers und internen Seilschaften.

Ein gutes Drittel der Frauen stand oder steht noch in einem formalen internen oder externen Verfahren. Ein Teil von ihnen ist zufrieden mit dem Verfahren und seinen Ergebnissen. Es konnten Lösungen gefunden werden, die ihnen eine Weiterarbeit ermöglichen oder zumindest die Genugtuung geben, dass der Täter Konsequenzen zu tragen hat. „Und er ist dann ganz massiv verwarnt worden, er musste unterschreiben. (...) Also der Umgang war danach anders.“ Fast gleich viele sind aber nicht zufrieden, etwa weil die Verfahren nicht korrekt geführt wurden, weil Arbeitskolleg/innen die Unterstützung als Zeugen verweigerten oder weil externe Stellen aus einer Verkennung der Situation fragwürdige Vorschläge machten: „Abschliessend hat der Sachbearbeiter [der Fachstelle X] mit meiner Chefin ausgehandelt, dass ich alle Beweise gegen ihren Mann ihr geben würde, dafür erhalte ich dann ein anständiges Zeugnis. Ich sagte ihm, das kann nicht ihr Ernst sein.“ Eine Person bedauert, dass sie im Prozess gegen das Unternehmen in einem Vergleich endete: „Es gab keinen Schuldspruch. Hätte ich die Wahl zwischen Geld und Schuldspruch gehabt, hätte ich den Schuldspruch gewählt.“

Die Mehrheit der Verhaltensweisen findet nicht im Versteckten statt. In drei Viertel der Fälle wissen Kolleg/innen davon – sei es, weil sie Vorfälle beobachtet haben, sei es, weil die Betroffenen mit ihnen gesprochen haben. Ein Drittel der Frauen erfuhr Unterstützung. „Heureusement qu’elles étaient là.“ Die restlichen aber sahen sich mit Verharmlosung (*Elles m’ont dit, oh, tu sais, il est comme ça, laisse-le faire, il est comme ça.*), Duldung (*Es war völlig klar, dass er gerade dabei war, mich sexuell zu belästigen. Alle konnten es sehen. Es war allen Herren unangenehm, aber sie haben nichts gesagt.*) oder gar einer Unterstützung des Täters (*Mes collègues ont écrit des lettres de soutien pour que ce monsieur réintègre notre bureau.*) konfrontiert.

Folgen für die Betroffenen

Die Vorfälle hatten für die grosse Mehrheit der Betroffenen sowohl berufliche, gesundheitliche als auch persönliche Folgen. Von beruflichen Folgen berichten fast alle Befragten: Ein gutes Drittel schildert eine Änderung des Auftretens, beispielsweise durch einen Wechsel des Kleiderstils. Gleich viele haben ihre Arbeitszeiten oder Arbeitswege angepasst, um dem Belästiger auszuweichen. Für ebenfalls ein gutes Drittel führten die Vorfälle zu einer Demotivierung bei der Arbeit. „Ich bin extrem

unmotiviert zum arbeiten, oder die Aufgaben wahrzunehmen.“ Ein Viertel berichtet direkt von schlechteren Arbeitsleistungen. *„Mir sind sehr viele Fehler passiert.“* Ein Viertel hat sich von seinen Arbeitskolleg/innen zurückgezogen, dieses Rückzugsverhalten haben mehrere Frauen auch an der neuen Stelle behalten: *„Im neuen Job habe ich gemerkt, dass ich komische bin. Ich habe niemandem getraut.“* Mehrere Personen haben oder hatten Angst, zur Arbeit zu gehen. Ein knappes Fünftel kündigte, gleich viele wurden im Zuge der Vorkommnisse entlassen. Die Hälfte der Befragten hat überdauernde Folgen für die Laufbahn erlitten.

Von gesundheitlichen Folgen berichten rund drei Viertel der Gesprächspartnerinnen. Im Vordergrund stehen dabei ganz klar psychosomatische Beschwerden. *„Dass mich mein Körper wie im Stich lässt, hätte ich nie gedacht.“* Ebenfalls häufig sind psychische Probleme, beispielsweise Depressionen oder Wahnvorstellungen. Berichtet wird weiter von belastenden Rachephantasien gegenüber Verursachern oder Unternehmen. *„Ich war kurz vor dem Durchdrehen, kurz vor der Selbstjustiz.“* Einige Frauen hatten oder haben mit Selbstmordgedanken zu kämpfen oder entwickelten Suchtprobleme. Bezogen auf die Gesundheit kann bei drei Fünfteln der Frauen von längerdauernden Folgen gesprochen werden.

Auch im Privatleben sind Folgen sichtbar. Die Mehrheit der Frauen hat im privaten Umfeld über die Vorfälle gesprochen. Immerhin 30 Prozent haben dies nicht getan. Grund dafür war vor allem, dass sie sich geschämt haben *„Ich habe mit meinem Partner nicht von den Vorfällen erzählt. Es war eine gewisse Scham da.“* Einzelne Frauen hatten aber auch schlicht keine Ansprechpersonen, an die sie sich wenden konnten. Eine Mehrheit hat im privaten Umfeld Unterstützung erlebt, dennoch litt das Privatleben bei 70 Prozent der Befragten. Im Vordergrund stehen Partnerschaftsprobleme, ein verschlechtertes Männerbild und sozialer Rückzug. *„Ich bin zurückgezogener im Privatleben.“* Fünf Frauen berichten auch von einer positiven Folge: *„Ich fühle mich viel stärker.“* Auch hier kann bei rund drei Fünfteln der Frauen von längerdauernden Auswirkungen ausgegangen werden, darunter auch die Frauen, die von der Stärkung profitieren.

Versuch einer Typologie der Vorfälle

Vier Personen sind mitten in einer laufenden Belästigungssituation. Zwei Fünftel der Frauen konnten mit den Vorfällen weitgehend abschliessen und sie in ihr Leben integrieren. *„Ich bin nicht neutral wenn ich es erzähle oder darüber spreche. Empörung ist noch da (...) aber ich trage keine Folgen davon.“* Ein weiteres Fünftel hat sich einigermassen arrangiert und ist nicht mehr zu stark beeinträchtigt. *„On dit que quand on a une blessure qui est à vif, après on la soigne et puis après on a plus mal. Alors, on peut voir la cicatrice. Elle est toujours là. Ce qui m'est arrivé, c'est toujours là. Ça sera toujours là. Mais je peux en parler, comme une cicatrice on peut la toucher.“* Bei einem guten Viertel aber, das keine für sich selber zufriedenstellende Lösung erreicht hat, prägen die Vorfälle das eigene Leben weiterhin ausserordentlich stark. Dazu gehören relativ neue, zum Teil aber auch sehr weit zurückliegende Belästigungen. *„Es hat tiefe Spuren hinterlassen. Der Vorfall, das Überschreiten von Grenzen, die Machtausübung und die Reaktion des Täters hat bei mir ein Ohnmachtsgefühl ausgelöst.“* Die Frauen in dieser Situation haben die Belästigungen primär von Vorgesetzten oder Kollegen erlebt, nur eine Frau von einem Kunden.

Fokussiert auf die Frauen lassen sich in den Gesprächen drei Grund-Typen von Haltungen mit je unterschiedlichem Verlauf der Ereignisse ausmachen: A) Durchhalten und Durchstehen, B) Sich selber helfen und C) Unterstützung suchen.

a) Typ A: Durchhalten und Durchstehen

Ein gutes Drittel der Befragten gehört zu diesem Typ. Die Gemeinsamkeit hier ist, dass man nicht gegen die Belästigungen vorgeht, sie geschehen lässt und versucht, es durchzustehen. Dabei kommt es zu seinem sehr unterschiedlichen Verlauf der Ereignisse, es lassen sich drei Untertypen feststellen.

Typ A1: Man hält aus, bis sich Situation von selber löst, bis die befristete Stelle vorbei ist, bis der Täter in eine andere Einheit wechselt. Zwei der vier Frauen, die diesem Typ entsprechen, konnten mit den Ereignissen in zeitlicher Distanz abschliessen. *„J'ai parlé avec ma soeur de cette situation. En gros, je lui avais dit: 'Voilà, je fais un peu ma pute', dans le sens que j'accepte, je me tais, parce que je sais que*

dans quatre mois ou dans deux mois c'est bon.“ Eine hat sich arrangiert, obwohl die Vorfälle sie immer noch belasten, die vierte ist aktuell noch in der Situation und versucht, durchzuhalten: *„Ich weiss, dass er bald in einem anderen Unternehmen der Gruppe arbeiten wird.“*

Typ A2: Man versucht, das Geschehen zu vergessen, mit sich selber auszumachen, hofft, dass es sich nicht wiederholt und arbeitet weiterhin im selben Unternehmen, ohne dass eine Änderung der Situation absehbar wäre. Dieser Typ tritt nur bei Belästigungen auf, die sich auf einen einmaligen Vorfall beschränkten. Die drei Frauen, die diesem Typ entsprechen, konnten die Situation abschliessen und in ihr Leben integrieren.

Typ A3: Man versucht durchzustehen, aber die Situation eskaliert. Bei einer Frau war der Punkt, der das Fass zum Überlaufen brachte die Misshandlung eines Tiers durch den Belästiger, bei einer andern die Tatsache, dass ihr wegen eines schlechten Berichts des Belästigers das Praktikum nicht anerkannt wurde. Mehreren Personen wurde unter einem Vorwand gekündigt. Eine Frau wurde aufgrund eines von einer andern Person angestrebten Verfahrens gezwungen, die Belästigungen zu berichten. *„Ich habe gesagt, ich wolle keine Probleme mit ihm. Ich hatte Angst, meinen Job zu verlieren. Ich war auf das Geld angewiesen. Sie haben es mit dem obersten Chef besprochen. Er hat mich ins Büro zitiert. Ich musste ihm wieder alles erzählen. (...) [Der Belästiger] behandelte mich wie Luft, es gab keine Sitzungen mehr. Er dachte, es sei mein Fehler. Er hat es nachher herumerzählt. Danach haben sich die Leute von mir abgewendet.“*

b) Typ B: Sich selber helfen

Nur gerade drei Personen sind diesem Typ zuzuordnen. Das charakteristische hier ist, dass versucht wird, aktiv selber eine Lösung zu suchen, ohne sich an andere zu wenden.

Typ B1: Selber lösen kann konstruktiv und erfolgreich sein. Zwei Frauen haben den Täter klar konfrontiert, dieser hat darauf sein Verhalten eingestellt, im einen Fall hat er seine Stelle verlassen, im andern konnte das gute Arbeitsverhältnis wieder hergestellt werden: *„Nach einem halben Jahr war es wieder ganz normal. (...) Er war sehr dankbar für meine Loyalität. Ich bin froh, dass er mit dieser Situation umgehen konnte.“*

Typ B2: Selber nach Lösungen suchen kann aber auch heissen, dass eine Kündigung die einzige Lösung scheint, weil man es nicht mehr aushält und sowohl eine Konfrontation des Täters als auch die Suche nach Unterstützung aussichtslos scheinen. Eine sofortige Kündigung ohne neue Stelle hatte für die Frau, die diesen Weg gewählt hat, entscheidende Folgen für die weitere Laufbahn. Und doch ist sie nach wie vor überzeugt, richtig gehandelt zu haben: *„Es ist widerlich, es geht nur um Geld und Ruf. (...) Es wird alles vertuscht. Ich bin froh, dass ich gegangen bin.“*

c) Typ C: Unterstützung suchen

Gut die Hälfte der Frauen gehört zu diesem Typ. Das gemeinsame hier ist, dass die Frauen nach den Belästigungen im Unternehmen selber oder teilweise ausserhalb nach einer Unterstützung zur Lösung der Situation suchen. Auch hier gibt es drei Untertypen, bei denen sich die Ereignisse sehr unterschiedlich entwickelt haben.

Typ C1: Man sucht Unterstützung, erhält diese und kann die Situation relative erfolgreich lösen, ein ziemlich normales Weiterarbeiten ist möglich. Diese positive Beschreibung passt auf die Situation von sechs Frauen. Vier von ihnen konnten mit den Vorfällen abschliessen und sie in ihr Leben integrieren, bei zwei Personen, die über längere Zeit vom Belästiger auch gestalkt wurden, bleibt ein ungutes Gefühl zurück, weil sie nie hundertprozentig sicher sein können, dass nicht doch wieder etwas passiert. Im Alltag sind die Einflüsse aber nicht mehr gross. Eine Frau erzählt davon, dass sie dank der guten Unterstützung heute nun ganz anders mit potenziellen Belästigungssituationen umgehen kann: *„Und da ist mir das zugutegekommen was ich in diesem Training gelernt habe. Ich habe mich schon ganz anders geachtet. Und ich habe ihn gerade abwehren können und sagen können he hallo, geht es eigentlich noch?“*

Typ C2: In diese Gruppe gehören die Fälle, bei denen die gesuchte Unterstützung nicht gewährt wird oder nicht dem entspricht, was das Opfer sich erwartet. Bei der ersten sich bietenden Gelegenheit sucht das Opfer deshalb eine neue Stelle. In diese Gruppe gehören acht Gesprächspartner/innen. Die

Hälfte von ihnen hat mit der Situation heute abgeschlossen und sie trotz fehlender Lösung in ihr Leben eingeordnet. *„Der Entscheid zu gehen und eine neue Stelle zu finden war eine logische Entwicklung. (...) Ich weiss nicht, ob die Organisation etwas daraus gelernt hat.“* Die andere Hälfte hat sich mit den Vorkommnissen arrangiert, aber (noch) nicht ganz abgeschlossen.

Typ C3: Die sieben Frauen, die zu diesem Typ gehören, haben nach Unterstützung gesucht, diese wurde entweder nicht gewährt oder entsprach nicht den Erwartungen. Der Lauf der Ereignisse führt zu einer Eskalation mit massiven Folgen für die berufliche Laufbahn und das gesamte Leben.

Reflexion des Geschehens: Hilfreiches und Fehlendes

Auf die Frage, was ihnen am meisten geholfen hat nennt gut ein Drittel der Befragten die Unterstützung durch eine unternehmensexterne Fachstelle. Gut ein Viertel gibt an, dass persönliche Faktoren wie ein starker Wille, der Mut, der persönliche Glauben oder die Lebenshaltung am hilfreichsten waren oder sind. *„Was mir Kraft gegeben hat, das durchzuziehen, war ich selber. Ich wollte das nicht mit mir machen lassen. Ich wollte den Respekt vor mir selber bewahren. Ich hätte sonst keinen Frieden finden können.“* Weiter genannt werden die Unterstützung aus dem privaten Umfeld, durch Vorgesetzte, durch unternehmensinterne Stellen sowie der Austausch mit den Arbeitskolleg/innen. Einige Frauen erwähnen die Kenntnis von Selbstbehauptungs- oder Selbstverteidigungstechniken: *„Es geht mir heute sehr gut. Ich mache Kung-Fu (...). Ich habe keine Angst mehr. Ich schlage zurück. Ich zerbreche nicht daran, ich wachse daran. Ich will den Menschen diese Macht nicht geben.“* Vier Personen war ihre Lebenserfahrung, die Kenntnis anderer Kulturen und ihre Bildung eine Hilfe. Drei Personen berichten, dass ihnen die Entschuldigung des Täters besonders geholfen hat.

Was hat den Frauen umgekehrt am meisten gefehlt? *„Ernst genommen werden“* ist es, was einem Viertel der Frauen am meisten gefehlt hat. Gleich viele geben an, sie hätten eine Vertrauensperson gebraucht. *„Ich hätte jemanden gebraucht, der mir zuhört und mir sagt, dass es nicht meine Schuld ist. Ich hätte Unterstützung und Ratschläge gebraucht.“* Ebenfalls ein Viertel der Frauen hätte sich mutigere, aktiv handelnde Vorgesetzte gewünscht. Einige haben insbesondere die Unterstützung durch Arbeitskolleg/innen oder auch das private Umfeld vermisst. *„Les collègues, je l'ai vécu comme une trahison.“* Vier Personen berichten, dass ihnen am meisten die fachliche Kompetenz in den angegangenen (Fach)stellen gefehlt hat. Je gleich viele nennen die mangelnde Selbstsicherheit zur klaren Konfrontation des Belästigers und die fehlende Entschuldigung des Verursachers oder des Unternehmens.

Wenn die Faktoren, die als besonders hilfreich bzw. besonders fehlend bezeichnet werden, zusammengezogen werden, lässt sich auf die relevanten Unterstützungsfaktoren schliessen, die entweder vorhanden waren oder vermisst wurden. Dieser Zusammenschluss zeigt ein deutliches Bild: Die drei wichtigsten Unterstützungsfaktoren sind kompetent handelnde Vorgesetzte und interne Fachstellen, unterstützende Menschen im beruflichen oder privaten Umfeld sowie die starke, selbstsichere Persönlichkeit. Eine ähnlich grosse Bedeutung haben kompetente externe Fachstellen. Auch das Ernst genommen werden und das Vorhandensein einer Vertrauensperson oder einer Ansprechstelle sind wichtige Aspekte. Gleiches gilt für ein in die Verantwortung nehmen der Verursacher – sei es durch eine Entschuldigung oder durch die Einleitung von Konsequenzen durch das Unternehmen.

Was würden die Frauen anders machen?

Würden die Frauen rückblickend gesehen etwas anders machen? Gut vier Fünftel der Frauen würden aus heutiger Perspektive anders handeln. Im Vordergrund steht dabei eine direktere Reaktion gegenüber dem Belästiger. Während für die einen direkter Reagieren primär die direkte Konfrontation und Zurückweisung des Verursachers meint, sind einige Frauen der Meinung, sie seien in ihrer Zurückweisung zu anständig gewesen und müssten einen Schritt weiter gehen: *„Rückblickend gesehen würde ich ihm eine reinknallen, dass er im Spital landet.“* Die oben als Unterstützungsfaktor aufscheinende Selbstsicherheit und das direkte Reagieren stehen in engem Zusammenhang. Viele Frauen würden rascher an eine interne oder externe Ansprech- oder Beratungsstelle gelangen. *„Ich*

würde nicht zu meinem Vorgesetzten gehen, ich würde viel schneller reagieren. (...) Ich würde schneller andere Leute einbeziehen. Ich bin selbstbewusster als damals.“ Einige würde die Stelle gar nie annehmen bzw. rascher kündigen, andere würden Beweise sammeln. „Ich hätte Fotos machen sollen vom Beweismaterial.“

Einfluss von lebensgeschichtlichen Aspekten

„Ich bin kein Opfertyp, und doch ist es passiert.“, meint eine Gesprächspartnerin. Der Versuch, Opfertypen eruieren zu wollen, wäre im Kontext der SB mit Sicherheit falsch. Es ist nicht zielführend, die Vorfälle mit Persönlichkeitsfaktoren des Opfers zu erklären und ihnen damit gewissermassen eine Mitschuld zuzuweisen. Dennoch lässt eine Betrachtung der persönlichen Aspekte, welche die Frauen berichtet haben und welche sie selber in den Kontext der Belästigungen stellen, einige interessante Einblicke zu.

Ein gutes Viertel der Befragten ist in problematischen Familienverhältnissen, beispielsweise mit Geldproblemen, häufigen Streitereien oder schwierigen Trennungssituationen aufgewachsen. Ein Siebtel der Frauen wurde als Kind sexuell missbraucht, gleich viele haben häusliche Gewalt zwischen den Eltern miterlebt oder wurden selber direkt Opfer häuslicher Gewalt. „Solange die Wunde offen ist, zieht es die Fliegen an.“, meint eine Frau, die als Kind Opfer von Gewalt wurde. Eine sexuell missbrauchte Frau beschreibt, wie der Übergriff für sie wegen der Vorgeschichte besonders folgenreich war: „Und die ganze Vorarbeit die ich geleistet habe um die Kindheit verarbeiten, ist zunichte gewesen mit diesem Angriff. Weil dadurch dass er so kräftig und gross ist und mich so gepackt hat, war wie eine Verschiebung in der Zeit als mich mein Vater gepackt hat und ich klein war und kraftmässig nicht von ihm loskomme. Und er kann schlagen wie er will.“

Ein Fünftel der Gesprächspartnerinnen berichtet von starker Religiosität oder Spiritualität, die ihr Leben prägt. Diese kann einerseits die Sensibilität für tolerierbares Verhalten beeinflussen, kann aber auch für Belästiger ein zusätzlicher Ansporn sein. So berichtet eine Frau, die Mitglied einer für rigide Werte bekannten Religionsgemeinschaft ist: „Als das dem Belästiger klar geworden ist, ist es wie nochmal einen Sprung raufgegangen. (...) Wie so ein Jagdhund, der noch stärker angespornt worden ist durch eine schwierige Beute, wo er dann gefunden hat, jetzt erst recht!“

Jeweils ein Zehntel der Befragten hatte vor den Vorfällen psychische Probleme bzw. Suchtprobleme oder schlechte Erfahrungen mit Männern im privaten Kontext. Einige Frauen machen auch die eigene Wesensart oder ihr Aussehen für die Vorfälle mitverantwortlich.

Männliche Betroffene, aus Sicht der befragten Frauen

Die betroffenen Frauen bestätigen ganz klar die statistische Tatsache, dass auch Männer sexuell belästigt werden. Eine Mehrheit von ihnen glaubt, dass das, was ihnen passiert ist, jedem Mann passieren kann – genauso, wie jede Frau potenziell Opfer werden könne. Ein gutes Drittel glaubt hingegen, dass sie es sich für Männer vorstellen können, die in irgend einer Weise nicht der männlichen Norm entsprechen. „Ein schwuler Mann ganz klar. Oder ein Dicker. Oder Schwarzer. Jemand der nicht so ganz den Normen entspricht.“

Ein gutes Drittel der Gesprächspartnerinnen kennt persönlich Männer, die sexuell belästigt wurden. Unerwünschte Einladungen, Begrabschen, obszöne und abwertende Sprüche, Gesten und Blicke bis hin zu Übergriffen und Nachstellen werden geschildert. „Mein Freund hat das erlebt (...) Weil sie hat sich so an ihn gedrückt, dass sie mit dem Busen an ihn rangekommen ist und auch immer ganz durchsichtige T-Shirts getragen. Das Interessante war, dass er in dasselbe reingekommen ist wie ich es auch kenne. (...) Von diesem bedrängt fühlen, nicht mehr atmen können und all die Dinge die man durch macht. (...) Es geht in die Psyche rein und ins Gehirn rein und in alles rein und durch alles durch. Und dann kommt es nicht mehr darauf an in welchem Körper man ist.“ Mehrfach wird von Seiten der Auskunftspersonen auch darauf hingewiesen, dass es für Männer viel schwieriger sei, sich in solchen Situationen Gehör zu verschaffen und Unterstützung zu finden. „Man denkt, ein Mann kann sich wehren. Es ist ihnen peinlich darüber zu sprechen.“

4.3.3 Schlussfolgerungen

Die Gespräche mit den von sexueller Belästigung betroffenen Frauen erlauben einen Einblick in sehr unterschiedliche Vorfälle und Lebenssituationen und belegen, wie vielfältig und vernetzt die Situationen sind. Ganz deutlich zeigt sich der Einfluss der Organisation: Eine gute Unterstützung von Seiten der Unternehmen verbessert den Verlauf von Situationen sexueller Belästigung ganz entschieden, eine mangelnde oder inkompetente Unterstützung kann zu sehr destruktiven Entwicklungen führen.

Hilfreiches und Risikofaktoren

Die Gesamtbetrachtung der Ergebnisse erlaubt es, Faktoren zu beschreiben, welche sich als besonders hilfreich für eine konstruktive Lösung der Situation erweisen und umgekehrt solche, welche ein hohes Risiko bergen, dass es zu einem problematischen Verlauf kommt.

Als hilfreich erweisen sich kompetente Ansprechpersonen in der Organisation, die die Betroffenen ernst nehmen, weiter unterstützende Menschen im beruflichen und privaten Umfeld und eine gestärkte, selbstsichere Persönlichkeit, wobei viele Frauen Selbstverteidigungstechniken als diesbezüglich sehr hilfreich beschreiben. Gerade in kleinen Unternehmen oder bei sehr gravierenden Fällen kommt kompetenten externen Fachstellen eine ganz besondere Rolle zu. Als hilfreich für eine konstruktive Lösung erweist sich weiter das direkte und rasche Reagieren, einerseits gegenüber dem Verursacher, andererseits auch, indem rasch Unterstützung gesucht wird. Erleichternd ist, wenn die Stelle für die Person nicht einen allzu grossen Stellenwert hat oder wenn eine attraktive neue Stelle ansteht. Sind die Verursacher Kunden, erleichtert es die Situation, wenn es Kranke sind, besonders dann, wenn die betroffene Frau Strategien zum Umgang mit derartigen Belästigungssituationen erlernt hat. Die eigene Religiosität oder Spiritualität kann sich bei der Verarbeitung als hilfreich erweisen – sie kann aber auch ein Risikofaktor sein.

Als Risikofaktoren erweisen sich überforderte Vorgesetzte, ein schlechtes oder sexualisiertes Arbeitsklima, unklare Strukturen, ein tiefer Frauenanteil und eine hohe Vermischung von Privatem und Beruflichem im Arbeitsalltag. Risikofaktoren für einen ungünstigen Verlauf seitens der Verursacher sind sehr ranghohe Belästiger in grösseren Unternehmen bzw. sehr kleine Unternehmen, in denen der Chef der Verursacher ist. Weiter ist eine berufliche Konkurrenzsituation zum Täter ein Risikofaktor – ebenso wie Täter mit psychischen Auffälligkeiten. Auf Seite der Opfer können eine problematische Kindheit, Missbrauch- und Gewalterfahrung als Kind oder später im Privatleben, aber auch psychische Probleme oder Suchtprobleme Risikofaktoren sein. Schwierig ist auch, wenn den Betroffenen genau diese Stelle aus irgendwelchen Gründen besonders wichtig ist.

Geschlechtsspezifische und sprachregionale Unterschiede

Weil es trotz vielfältiger Bemühungen nicht gelungen ist, Interviews mit von sexueller Belästigung betroffenen Männern zu führen, bleibt die zentrale Frage der geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Bedingungs- und Wirkungszusammenhängen aus Sicht der Betroffenen weiterhin offen. Die geschilderten Beispiele von betroffenen Partnern oder Kollegen machen deutlich, wie wichtig es wäre, mehr über die sexuelle Belästigung von Männern aus Sicht der Betroffenen selber zu erfahren.

Was die sprachregionalen Unterschiede betrifft, so zeigen sich wenige eindeutige Effekte. Viele lassen sich letztlich auf Unterschiede in der Stichprobe zurückführen. Diese wiederum kann auch mit dem Kontext der regionalen Mitglieder des Forschungsteams zu tun haben (universitätsnahes Netzwerk in der Romandie, Praxisnetzwerk in Deutschschweiz und Ticino) und ist in keiner Weise repräsentativ für einen Landesteil.

4.4.1 Introduction théoriques et méthodologie

Si le harcèlement sexuel sur le lieu de travail a donné naissance à de nombreux travaux au cours de ces dernières années, très peu d'entre eux ont tenté de comprendre cette problématique du point de vue des auteur-e-s (O'Leary-Kelly, Paetzold, & Griffin, 2000). Dans cette étude nationale, une approche sur le harcèlement sexuel au travail (HS) ne saurait être complète sans un dernier volet consacré plus particulièrement aux auteur-e-s des comportements potentiellement importuns. Ces derniers sont définis comme l'ensemble des comportements représentant un risque et pouvant, si la personne cible le ressent comme tel, être considérés comme étant du HS (Strub & Schär Moser, 2008).

Modèles théoriques

a) Le contexte organisationnel.

De nombreux auteurs insistent sur l'importance du contexte organisationnel et des caractéristiques intrinsèques à l'emploi dans la mise en place de comportement de HS (voir par exemple, Hulin, Fitzgerald & Drasgow, 1996). Néanmoins, il n'existe pas de modèle organisationnel intégratif. Les facteurs organisationnels testés ici reprennent donc les divers facteurs ayant trait au contexte organisationnel et ayant montré en lien avec le HS dans les recherches précédentes, à savoir (1) l'existence d'un règlement clair contre le harcèlement sexuel dans l'entreprise, (2) la mise en place d'une politique interne organisationnelle intransigeante punissant les auteur-e-s de ces comportements, (3) l'ambiance sexuelle générale existant entre les collègues, (4) le contexte de genre au travail (plus d'hommes VS plus de femmes) et (5) le sentiment de justice ressenti (en général) lors des différents processus se déroulant dans l'entreprise. Tous ces facteurs seront intégrés et confrontés pour comprendre, au final, quels sont ceux qui sont les plus importants dans l'apparition des comportements potentiellement importuns.

b) Les facteurs de personnalité: Estime de soi et narcissisme.

Le modèle testé ici s'inspire des travaux de Roy Baumeister sur le rôle de la personnalité comme facteur explicatif à l'agression et à la violence. Selon cette approche, deux traits de personnalité sont centraux dans l'apparition de comportements de violence en général, y compris le HS : l'estime de soi et le narcissisme.

Baumeister et ses collègues (en 1996) proposent une approche dans laquelle la violence montrée par les individus peut être vue comme étant la conséquence d'une haute estime de soi, et plus spécifiquement, lorsque cette dernière est menacée par une remise en question du soi. Ainsi, c'est lorsque cette grande appréciation du soi sera contredite, attaquée, moquée etc. d'une quelconque manière que les individus pourront montrer des comportements agressifs, en particulier envers les sources de cette menace. Dans cette perspective, la violence s'explique par le fossé existant entre, d'un côté, une évaluation du soi particulièrement bonne de la part d'ego et, d'un autre côté, d'une évaluation externe nettement moins favorable. Lorsque la menace émane du milieu professionnel, le HS peut être une forme d'expression de cette violence.

Le narcissisme offre également une approche afin de comprendre les comportements agressifs des individus. Ce processus ressemble à celui inhérent à l'estime de soi. Des études ont, en effet, mis en exergue une relation positive entre le narcissisme et les réactions négatives, telles que la violence ou la rage (Raskin, Novacek & Hogan, 1991). Pour Bushman et Baumeister (1998), tout laisse à croire que les agressions et la violence sont plus fréquentes chez les personnes narcissiques et plus particulièrement celles qui se sentent provoquées par des critiques ou toute autre menace de leur égo. C'est donc lorsque les narcissiques recevront un retour négatif de leur personne qu'ils répondront par des comportements violents dont le/les destinataire/s sera/ont la source de cette menace. Le HS peut donc être une forme de la violence mise en place par les individus narcissiques lorsque cette menace émane du contexte professionnel.

En résumé, nous pouvons nous attendre à ce que les personnes avec une estime de soi haute ou un narcissisme élevé rapportent plus de comportements potentiellement importuns, surtout si elles ressentent une menace importante envers leur identité dans le contexte professionnel.

c) Identité de groupe et relations entre groupes

Dans cette troisième perspective, le HS doit être considéré comme un phénomène découlant de relations intergroupes, basées sur le genre (Berdahl, 2007; Maass, Cadinu, Guarnieri & Grasselli, 2003). Depuis toujours, le sexe a été un organisateur social majeur mobilisé pour différencier les individus, leur assigner un rôle spécifique et leur accorder un statut social. Ainsi, il est défini, tant pour les hommes et que pour les femmes, des caractéristiques sociales, physiques et psychologiques qui convient d'adopter pour assurer une uniformité au groupe d'appartenance (Festinger, 1954). Mais que se passe-t-il lorsque rôles sociaux sont remis en question et mis à mal par une menace émanant d'une organisation ou par des collègues? Pour Berdahl (2007), les individus, pour qui ces rôles de genre sont importants et constituent une part importante de leur identité personnelle, vont mettre en place des stratégies afin de revaloriser ou défendre ce statut social genré perdu ou malmené. Le HS en est une d'entre elles : tant les hommes et les femmes peuvent alors montrer ce type de comportement afin de retrouver une stabilité et une estime de genre perdue.

Selon ce modèle, nous pouvons nous attendre donc à que les personnes possédant une estime de groupe (ou estime de genre) élevée qui se sentent menacées dans leur rôle d'homme (ou de femme) dans l'entreprise, rapportent plus de comportement potentiellement importun.

Méthodologie

Pour ce quatrième module, un questionnaire anonyme a été développé afin de garantir la confidentialité des répondant-e-s s'exprimant sur ce sujet sensible et encore peu abordé. Les différents supports à la diffusion de ce questionnaire ont été testés lors d'un pré-test qui s'est déroulé entre février et mai 2011.

Au final, le questionnaire, version papier et imprimée, a été envoyé par poste à 3500 personnes en septembre 2012. Un rappel a été mené en novembre 2012. Les adresses ont été achetées à une société privée.

La majorité de nos questions portant sur le travail au cours de l'année précédente, nos répondant-e-s devaient travailler. Nous avons donc sélectionné uniquement des personnes entre 18 et 64 ans. Une question sur la situation professionnelle actuelle (en emploi / au chômage) était posée au début du questionnaire et nous permettant d'exclure de notre échantillon final les individus étant au chômage depuis plus d'un an.

Pour une meilleure représentativité, nous avons également respecté la répartition linguistique de la Suisse lors de la sélection des répondant-e-s.

Pour compléter cette méthode de récolte, nous avons également demandé à certaines personnes du groupe d'accompagnement de nous aider à diffuser notre étude et bon nombre d'entre elles ont accepté d'envoyer aux membres de leurs associations ou à leurs contacts professionnels un lien internet du questionnaire. Nous avons également collaboré avec quelques journaux qui ont également diffusé notre lien internet. Afin d'éviter que les questions ayant un contenu sexuel ne soient posées aux répondant-e-s mineur-e-s, un filtre a été actionné au début du questionnaire, suite aux questions socio-démographiques. Seules les personnes de plus de 18 ans et travaillant depuis au moins une année se sont vues interrogées sur leurs comportements potentiellement importuns et ont dû répondre à l'ensemble des questions.

Questionnaire

Le questionnaire a été conçu en allemand, français et italien⁶. Dans la mesure du possible, nous avons intégré des échelles validées scientifiquement. Les questions n'existant pas au préalable mais néanmoins indispensables pour nos questions de recherche ont été créées de sorte à ce qu'elles répondent au mieux à nos attentes.

8 comportements potentiellement importuns ont été soumis aux répondant-e-s (voir Tablette / Tableau 1). Pour chacun d'entre eux, les répondant-e-s ont dû indiquer (1) à quelle fréquence ils/elles avaient montré ces comportements sur leur lieu de travail au cours de la dernière année et, les cas échéant (2) s'ils étaient adressés, la plupart du temps à des hommes ou à des femmes. Cette liste s'inspire des comportements proposés par Strub et Schär Moser (2008) et reprend la distinction entre les comportements de harcèlement sexuel ayant un impact sur l'ambiance au travail et les comportements directs (Berdahl & Moore, 2006).

Ambiance	Direct
Faire des remarques à connotation sexuelle à l'encontre des femmes, des hommes ou des homosexuel-le-s.	Porter des habits sexuellement provocants ou exhiber des parties intimes du corps.
Entamer une discussion à connotation sexuelle avec quelqu'un (à l'exception de son conjoint-e ou partenaire sexuel-le).	Faire une proposition de nature sexuelle à quelqu'un (à l'exception de votre conjoint-e ou partenaire sexuel-le).
Afficher, utiliser ou distribuer du matériel à caractère sexuel (par exemple des images, des histoires ou de la pornographie).	Promettre un avantage à quelqu'un s'il céda à vos avances sexuelles ou le menacer d'être désavantagé-e en cas de refus.
Faire des gestes pouvant présenter un caractère sexuel	Embrasser ou toucher une partie intime du corps, comme p.ex. le visage, les fesses, les hanches etc., de quelqu'un (à l'exception de son conjoint-e ou partenaire sexuel-le).

Tablette / Tableau 1 : Liste des comportements potentiellement importuns en fonction de leur catégorie de HS

Par la suite, il a été demandé à chaque répondant son avis quant à l'influence de chacun des comportements (excepté le comportement « Promettre un avantage à quelqu'un s'il céda à vos avances sexuelles ou le menacer d'être désavantagé-e en cas de refus ? » pour lequel le caractère néfaste semblait explicite).

Les autres concepts mesurés sont résumés dans le tableau 2 ci-dessous :

⁶ Le questionnaire est disponible sur demande chez Franciska Krings : franciska.krings@unil.ch

Echelles	Nbre d'items	Alpha de Cronbach	Moyenne	Ecart-type	Exemple d'items
Existence d'un règlement ¹	1	-	-	-	Il existe, au sein de mon entreprise, un règlement spécifique et clair contre le harcèlement sexuel
Sérieux des plaintes ²	1	-	4.22	1.00	L'entreprise pour laquelle je travaille prend très au sérieux les plaintes de harcèlement sexuel.
Règlement est une plaisanterie ²	1	-	2.54	1.34	L'entreprise pour laquelle je travaille a mis en place une politique contre le harcèlement sexuel qui rend heureux le service juridique mais qui est considérée comme une plaisanterie par les employés.
Justice organisationnelle ² (Colquitt, 2001)	5	0.74	3.94	0.81	Lorsque des décisions ont été prise au sein de votre entreprise actuelle : dans quelle mesure vos supérieur-e-s vous ont-ils traité de manière polie / vous ont-ils traité avec respect
Genre des interactions ³ (Inspiré de Berdahl et Moore, 2006)	2	0.87	2.99	1.47	Il y a plus de femmes que d'hommes dans mon entreprise
Ambiance sexuelle au travail ²	2	0.67	2.48	1.05	Le flirt entre collègues est quelque chose de tout à fait normal et accepté dans mon entreprise.
Estime de soi ⁴ (Rosenberg, 1965)	6	0.74	3.66	0.40	J'ai une attitude positive envers moi-même
Narcissisme ² (Raskin et Terry, 1988 & Ames et al., 2005)	10	0.80	2.96	0.64	Je suis une personne extraordinaire.
Sex Drive ² (Spector et al., 1996)	5	0.90	2.71	1.12	Je pense au sexe presque tous les jours
Estime de groupe ² (Ellemers et al. 1999)	2	0.68	1.65	0.86	Je pense que les femmes ont peu de raisons d'être fières (renversé).
Menace de genre au travail ²	2	0.89	2.62	1.23	Au travail, les hommes cherchent à ce que les femmes aient moins de pouvoir qu'eux.

Note : ¹Cette variable est catégorielle (1=Oui ; 2 = Non; 3 = Ne sait pas) et il n'est donc pas possible de calculer une moyenne ; ²Echelle s'étendant de min = 1 à max = 5 ; ³Echelle s'étendant de 1=Plus de femmes à 5 = Plus d'hommes. ⁴Echelle s'étendant de min. = 1 à max. = 4,

Tabelle / Tableau 2 : Résumé des variables.

4.4.2 Resultats

Description de l'échantillon

821 personnes ont complété le questionnaire (cf. Tablette/Tableau 3). La majorité d'entre elles (69%) a renvoyé le questionnaire reçu par la poste (taux de réponse des questionnaires poste : 16.3%), alors qu'un tiers des répondant-e-s l'a complété sur internet.

Avec une proportion de 58%, les femmes sont plus nombreuses à avoir participé à l'enquête et cette disparité apparaît quelque soit la méthode de récolte de données utilisées. Les personnes ayant répondu sur internet sont plus jeunes ($M = 36$ ans, $SD = 10$ ans) que les personnes ayant pris par au questionnaire écrit ($M = 45$ ans, $SD = 10$ ans ; $F(49, 767) = 4.9, p < .001$). S'il n'existe pas de différence d'âge entre les différentes régions linguistiques $F(2, 814) = 1.18, p = ns$, les hommes sont en moyenne, plus âgés que les femmes. ($M_{femmes} = 41$ ans, $SD_{femmes} = 11$ ans ; $M_{hommes} = 45$ ans, $SD_{hommes} = 10$ ans ; $F(1, 815) = 27.47, p < .001$). Les Suisses alémaniques représentent la majorité des participants (60%), suivis des Romand-e-s (31%) puis des Tessinois-e-s (9.1%).

Notre objectif étant de saisir les comportements pouvant potentiellement être considérés comme du harcèlement sexuel montrés par les individus au cours de l'année précédente, nous n'avons, comme expliqué ci-dessus, gardé dans notre échantillon que les personnes ayant actuellement un emploi et celles au chômage depuis moins d'une année. Au final, seule une minorité des individus de notre échantillon de cette étude est au chômage (1.3%). Chez les travailleurs, 52% d'entre disent avoir au moins une personne sous leur responsabilité. Le taux de travail moyen est de 81.9%. Les femmes représentent, à elles seules, 84% des travailleur-euse-s à temps partiel.

	N= 821	Questionnaire écrit N = 567 (69%)	Questionnaire online N = 254 (31%)	Comparaisons entre les deux questionnaires
Sexe				
Femmes	58.0%	60.0%	53.5%	Chi2(1) = 2.97, ns
Hommes	42.0%	40.0%	46.5%	
Age moyen (en années)	43 ans (δ = 11.2 ans)	45 ans (δ = 10.2 ans)	36 ans (δ = 10.3 ans)	F(1, 815) = 163.2 ***
Age moyen femmes (en années)	41 ans (δ = 11.3 ans)	45 ans (δ = 10.3 ans)	32 ans (δ = 9.2 ans)	F(1, 471) = 131.4 ***
Age moyen hommes (en années)	45 ans (δ = 10.6 ans)	48 ans (δ = 9.6 ans)	39 ans (δ = 10.3 ans)	F(1,324) = 55.1 ***
Région linguistique¹				
Suisse alémanique	60.0%	60.5%	59.1%	Chi2(2) = 0.20, ns
Suisse romande	30.8%	30.3%	31.9%	
Suisse italienne	9.1%	9.2%	9.1%	
Education:				
Ecole obligatoire	2.2%	3.2%	0.0%	Chi2(2) = 28.78***
Maturité apprentissage	53.3%	58.3%	42.5%	
HES / Université / EPF	38.5%	57.5%	44.5%	
Supervisor				
Yes	52.2%	53.4%	49.6%	Chi2(1) = 0.99, ns
No	47.8%	46.6%	50.4%	
Taux de travail (en %)	82	78	90	F(1, 808) = 36.14***

¹Un seul répondant s'est dit provenir de la région Suisse romanche. Son questionnaire étant en italien, nous l'avons, pour des raisons statistiques, inclus dans la catégorie "Région italienne"; * p<0.05, ** p<0.01, ***p<0.001

Tableau / Tableau 3 : Description de l'échantillon.

Etendue des comportements

Globalement, 68% des participant-e-s ont dit avoir montré au moins un comportement potentiellement importun au cours de ces 12 derniers mois, tous comportements confondus. Les femmes sont un peu moins nombreuses à avouer un de ces comportements que les hommes (66% contre 71%, $\chi^2(1) = 1.12, p < .05$). 27% des personnes consultées n'ont montré qu'un seul comportement et 19% d'entre elles ont indiqué en avoir montré deux. Une personne sur cinq (20%) disent avoir fait 3 comportements ou plus. En moyenne, les hommes avouent 1.7 comportements contre 1.4 pour les femmes ($F(1,808) = 8.6, p < .01$) et cette moyenne tend à diminuer avec l'âge des répondants ($r = -.30, p < .001$).

La moyenne du nombre de comportements montrés au cours de l'année précédente est identique pour les Suisses alémaniques ($M = 1.62; SD = 1.78$) et pour les Romand-e-s ($M = 1.33; SD = 1.22; F(1,806) = 5.52, p < .01$; *Test de Scheffe : Différence de moyenne = 0.29, ns*). Ces derniers sont à leur tour, suivis par les tessinois-es ($M = 1.08, SD = 1.24$), qui, s'ils ont une moyenne comparable aux Romand-es (*Test de Scheffe : Différence de moyenne = 0.24, ns*), montrent en moyenne moins de comportement avec les Suisses alémaniques (*Test de Scheffe : Différence de moyenne = 0.55, p < .05*).

Fréquences de chaque comportements

49.7% des personnes interrogées disent avoir fait des plaisanteries ou des moqueries à l'encontre des femmes, hommes ou des homosexuel-e-s au cours de ces 12 derniers mois. Il n'existe pas de différence significative entre les hommes et les femmes face à ce comportement : les femmes font tout autant de plaisanteries ou moqueries que les hommes sur leur lieu de travail ($\chi^2(1) = 1.488, ns$). Un peu plus de 40% des répondant-e-s ont entamé une discussion à caractère sexuel avec quelqu'un, à l'exception de leur conjoint-e ou partenaire. Les femmes sont 39% à l'avoir fait contre 45% des hommes. Cette différence n'est pourtant pas significative et donc pas interprétable ($\chi^2(1) = 2.544, ns$).

Durant les 12 derniers mois, 18% des personnes interrogées ont fait des gestes à caractère sexuel sur leur lieu de travail. Les hommes sont plus nombreux (22%) que les femmes (16%) à montrer ce comportement ($\chi^2(1) = 5.097, p < .05$).

5% des personnes interrogées ont porté des habits sexuellement provocants ou exhibé des parties intimes de leur corps. Les femmes sont plus nombreuses à avouer être à l'origine de ces comportements que les hommes (7% contre 3%, $\chi^2(1) = 4.451, p < .05$).

Un-e répondant-e sur 10 reporte avoir fait une proposition de nature sexuelle à quelqu'un sur leur lieu de travail au cours des 12 derniers mois. 15% des hommes disent faire ce comportement, en comparaison avec 7% des femmes ($\chi^2(1) = 14.625, p < .001$)

Les personnes interrogées sont 9% à avoir affiché, utilisé ou distribué du matériel à caractère sexuel. Les hommes sont plus nombreux à le faire (12%) que les femmes (7%) ($\chi^2(1) = 6.682, p < .01$).

Seule une personne interrogée sur 100 avoue avoir promis un avantage à quelqu'un si celui-ci ou celle-ci céda à ses avances sexuelles ou de le menacer en cas de refus. Il n'y a pas de différence entre les femmes et les hommes ($\chi^2(1) = 0.064, ns$).

Enfin, 14% des répondant-e-s ont embrassé ou touché une partie intime du corps de quelqu'un sur leur lieu de travail. Les hommes sont plus nombreux faire ce comportements que les femmes (18% contre 12%, $\chi^2(1) = 7.512, p < .01$).

Comportements ambiants et comportements directs

En moyenne, les individus montrent plus de comportements associés à l'ambiance que les comportements directs ($M_{\text{ambiance}} = 1.5, SD_{\text{ambiance}} = 0.6$; $M_{\text{direct}} = 1.1, SD_{\text{direct}} = 0.3$). Les hommes ($M = 1.6, SD = 0.7$) montrent plus de comportements liés à l'ambiance que les femmes ($M = 1.4, SD = 0.5$), $F(1,807) = 9.43, p < .01$. Il n'existe aucune différence pour les comportements directs. ($F(1,807) = 2.45, ns$) Il n'existe que peu de différences entre les régions linguistiques face à ces deux types de comportements (Comportements ambiance : $F(1,806) = 1.74, ns$; Comportements direct : $F(1,806) = 10.4, p < 0.001$). Au final, seules les personnes de Suisse romande montreront moins de comportements directs que la Suisse alémanique (*Test de Scheffe : Différence de moyenne* = 0.10, $p < .001$).

Dans ce qui suit, nous décrivons l'analyse des corrélations simples entre les scores des comportements (deux scores de fréquences: un pour les comportements liés à l'ambiance et un pour les comportements directs), les variables de contrôle (âge, région linguistique, taux de travail, sex drive) et les variables indépendantes.

Parmi les caractéristiques des répondants, nous observons que l'âge corrèle avec les deux catégories de harcèlement sexuel : la fréquence des comportements liés à l'ambiance ou directs diminue avec l'âge ($r_{\text{HSsmbiance}} = -.31, p < .01$; $r_{\text{HSdirects}} = -.19, p < .01$). *A contrario*, la fréquence de ces deux types de comportements augmente lorsque le taux de travail des individus est plus élevé ($r_{\text{HSsmbiance}} = -.24, p < .01$; $r_{\text{HSdirects}} = -.14, p < .01$). Le sex drive est fortement et positivement corrélé avec le harcèlement sexuel potentiel. De ce fait, les répondant-e-s avec un sex drive plus élevé montreront plus des comportements potentiellement importuns liés à l'ambiance ($r = .37, p < .01$) et directs ($r = .36, p < .01$). Enfin, le narcissisme est corrélé positivement avec le score des comportements liés à l'ambiance et les comportements directs ($r_{\text{HSsmbiance}} = .20, p < .01$; $r_{\text{HSdirects}} = .19, p < .01$). Dans une moindre mesure, plus l'estime que les individus portent à leur propre genre est grande, plus ils auront tendance à montrer plus de comportements directs ($r = .09, p < .05$).

Parmi les facteurs liés au contexte organisationnel, nous observons que l'ambiance générale sexuelle qui règne au travail est positivement corrélée avec les comportements potentiellement importuns relatifs à l'ambiance ($r = .27, p < .01$) et les comportements directs ($r = .23, p < .01$). De même, lorsque le nombre d'hommes sur la place de travail et dans les interactions au quotidien augmente, les répondant-e-s diront faire plus de comportements potentiellement importun sur leur lieu de travail, quelque soit la catégorie ($r_{\text{HSsmbiance}} = .14, p < .01$; $r_{\text{HSdirects}} = .07, p < .05$). Enfin, quand le règlement est perçu comme étant une plaisanterie sans grande conséquence et existant uniquement pour complaire au service juridique de l'entreprise, la fréquence des comportements potentiellement importun augmentent également ($r_{\text{HSsmbiance}} = .08, p < .05$; $r_{\text{HSdirects}} = .10, p < .01$).

Effets perçus des comportements sur l'ambiance au travail

D'une manière générale, les répondant-e-s s'accordent sur les effets néfastes de l'ensemble de comportements proposés. Sur une échelle allant de 1 (totalement néfaste pour l'ambiance au travail) à 5 (bénéfique pour l'ambiance au travail) les moyennes s'étendent de 1.46 (Afficher utiliser ou distribuer du matériel à caractère sexuel) à 2.29 (Entamer une discussion à connotation sexuelle avec quelqu'un).

S'il doit exister une différence entre les hommes et les femmes sur leurs appréciations de l'impact des comportements potentiellement importuns sur l'ambiance au travail – ce qui n'est pas toujours le cas – elle se fait toujours dans le même sens. Ainsi, les hommes trouveront moins néfastes que les femmes les plaisanteries ($F(1,812)=19.76, p<.001$), le port d'habits provoquants ($F(1,809)=30.76, p<.001$), les propositions de nature sexuelle ($F(1,811)=10.15, p<.01$) ou l'utilisation, l'affichage ou l'envoi de matériel à caractère sexuel ($F(1,811)=19.98, p<.001$). Malgré ces différences, les hommes n'auront pas d'appréciations positives pour autant de ces comportements : les moyennes restent toujours en dessous de 3 (*neutre*, sur l'échelle utilisée) ce qui signifie qu'ils considèrent quand même ces comportements comme étant négatifs de manière générale pour l'ambiance au travail.

Un tel constat peut également être fait entre les personnes reportant montrer ces comportements et ceux ne les montrant pas. En effet, si l'appréciation des comportements est un peu meilleure chez les personnes avouant avoir fait au moins une fois ces derniers au cours de l'année précédente, elles les considèrent quand même comme étant négatifs pour l'ambiance au travail. Ce résultat suggère que les auteur-e-s de comportements potentiellement importuns ont conscience de l'inadaptation de leurs actes dans le contexte professionnel.

Règlement et politique organisationnelle contre le harcèlement sexuel

40% des personnes disent connaître explicitement l'existence d'un règlement au sein de leur entreprise. Un peu moins d'une personne sur trois (27.5%) pense qu'il n'en existe simplement pas, quand un pourcentage équivalent ignore simplement ce qui a été fait par leur entreprise. Les hommes et les femmes perçoivent identiquement l'existence d'un règlement au sein de leur entreprise ($\chi^2(4) = 0.26, ns$).

Les répondant-e-s sont néanmoins confiant-e-s quant à la réaction de leur entreprise. En effet, plus de 3 personnes sur 4 jugent que les plaintes seraient prises au sérieux par leur employeur dans d'hypothétiques situations de HS. Et un peu moins de la moitié d'entre eux (45%) pensent que la politique mise en place par leur organisation est sérieuse et pas seulement un artefact mis en place par l'entreprise, sans que celle-ci lui accorde beaucoup de crédits.

Tests de modèles théoriques: Résultats

Pour la suite des analyses, nous rapporterons les résultats des analyses statistiques (régressions multivariées hiérarchiques, avec écarts-types robustes) effectuées pour tester – en partie – les propositions décrites ci-dessus (cf. 4.4.1). Afin de prendre en compte les différences entre les scores des femmes et des hommes sur la majorité des variables clés, les modèles seront testés séparément, pour chaque sexe. Les variables de contrôle sont pour l'ensemble des modèles théoriques testés l'âge, la région linguistique, le taux de travail le genre des interactions au travail⁷ et le sex drive. Lorsque des interactions sont testées, les variables ont été centrées avant de calculer leur produit.

A chaque fois, les variables de contrôles sont entrées en premières dans l'analyse de régression, suivies des effets principaux – résultant pour chaque modèle de nos hypothèses. Lorsque ces dernières supposent l'existence d'une interaction, celles-ci sont entrées dans la dernière étape de la régression.

Avant de présenter indépendamment chaque analyse, il faut noter que parmi nos variables de contrôles, certaines sont fortement corrélées avec les comportements. La variable la plus importante est le sex drive. Elle est centrale pour expliquer la mise en place des comportements potentiellement

⁷ Cette variable étant incluse dans les hypothèses concernant l'impact des facteurs organisationnels, elle ne sera pas considérée dans ce dernier comme une variable de contrôle mais comme un effet principal potentiel.

importuns, quelle que soit la nature de ces derniers ou le sexe des auteur-e-s et quel que soit le modèle testé. L'âge est également un facteur central. Nos résultats démontrent que les travailleurs et travailleuses plus jeunes seront également ceux et celles reportant le plus de comportements. Enfin, pour les femmes, le taux de travail est également un facteur central : un taux de travail important augmente la probabilité chez les femmes de montrer des comportements, autant directs que liés à l'ambiance. Chez les hommes, par contre, le temps de travail hebdomadaire n'a aucune influence.

Les différences entre les régions linguistiques sont négligeables. Une seule différence existe, concernant les hommes romands qui montrent moins de comportements directs que leurs homologues tessinois ou alémaniques.

a) Le contexte organisationnel:

Les variables entrées dans les régressions (variables de contrôles et facteurs organisationnels) expliquent entre 21% et 27% de la variance. Les résultats soulignent de l'importance de l'ambiance sexuelle existant sur le lieu de travail. Ainsi, qu'il s'agisse des hommes ou des femmes, un contexte professionnel dans lequel le flirt ou les jeux de séductions sont fréquents est favorable à l'apparition de comportements potentiellement importun, lorsque ceux-ci sont associés à l'ambiance (Femmes : $\beta = 0.15, p < .001$; Hommes : $\beta = 0.18, p < .001$). Pour les comportements directs, seuls les hommes semblent être influencés par l'ambiance sexuelle sur le lieu de travail (Femmes : $\beta = 0.08, ns$; Hommes : $\beta = 0.13, p < .01$).

Le nombre d'hommes rencontrés quotidiennement au travail a un impact limité et seulement sur les comportements liés à l'ambiance des femmes : plus les femmes travaillent au quotidien avec des hommes, plus elles montrent ce type de comportements ($\beta = 0.12, p < .001$). Ce facteur n'interfère pas chez les hommes ou pour les comportements directs, quelque soit le sexe du répondant (Femmes_{directs} : $\beta = 0.06, ns$; Hommes_{directs} : $\beta = -0.06, ns$; Hommes_{ambiance} : $\beta = 0.07, ns$).

En ce qui concerne le règlement, il semble avoir un impact sur les comportements directs uniquement. En plus, il influence les comportements des hommes et des femmes de manière différente. Les hommes font plus de comportements directs lorsqu'ils considèrent que le règlement mis en place par leur entreprise rend certes le service juridique heureux mais est considérée comme étant une plaisanterie par les employé-e-s ($\beta = 0.14, p < .01$). Les femmes, quant à elles, sont influencées par le flou qu'il existe autour de l'existence ou non d'un règlement précis et strict contre le harcèlement sexuel dans leur entreprise. En effet, c'est uniquement lorsque les femmes ne savent pas s'il existe ou non une règle précise sur ce thème dans leur organisation, qu'elles montreront plus de comportements sexuels francs et directs ($\beta = 0.11, p < .05$).

Enfin, quelque soit la catégorie considérée (ambiance et directe), la perceptions de la prise au sérieux des plaintes par l'entreprise ainsi que la justice perçue au travail n'ont pas d'effet sur l'occurrence des comportements potentiellement importun.

b) La personnalité: Estime de soi et narcissisme

L'ensemble des variables entrées dans les régressions (variables de contrôles et personnalité) explique entre 17% et 24% de la variance. Contrairement à ce qui était pensé, l'estime de soi n'interagit pas avec la menace pour expliquer les comportements potentiellement importuns.

Le narcissisme a un effet direct chez les hommes et uniquement sur les comportements liés à l'ambiance : Ainsi, plus le score de narcissisme est élevé, plus le répondant dit faire des comportements potentiellement importun, associés à l'ambiance ($\beta = 0.13, p < .01$). Contrairement à la proposition théorique, l'interaction entre le narcissisme et la menace sentie n'est pas significative.

c) Les enjeux intergroupes : L'identité de groupe et relations entre groupes

Une variable centrale pour ce modèle est la variable « estime de genre », c'est-à-dire l'estime qu'une personne attribue à son groupe de genre. En ce qui concerne cette variable, nous ne constatons pas seulement une différence significative entre femmes et hommes mais également des scores très élevés et donc une variance relativement restreinte chez des femmes. Environ deux tiers de femmes

elles répondent avoir une estime de genre très positive (5 sur un maximum de 5). A la vue de cette observation, une analyse de régression pour les femmes intégrant cette variable n'a pas été effectuée. Le modèle de régression testé pour les hommes pour prédire les comportements liés à l'ambiance explique 26% de la variance. Il montre qu'il n'existe pas d'effet direct de l'estime de groupe ou de la menace de genre. Cependant, l'interaction entre ces deux variables - estime de genre et menace - est significative ($\beta = 0.10, p < .05$). Cependant, l'interaction entre ces deux variables - estime de genre et menace - est significative ($\beta = 0.10, p < .05$) et confirme la proposition théorique. Le lien entre les comportements potentiellement importuns et l'estime de genre n'est pas significatif si les hommes ressentant une faible menace de la part des femmes sur leur lieu de travail ($\beta = 0.11, ns$). *A contrario*, lorsque la menace ressentie est grande, les comportements seront plus fréquents chez les hommes ayant une estime de genre plus élevée ($\beta = 0.24, p < .001$).

En ce qui concerne les comportements directs chez les hommes, un pattern similaire émerge dans les résultats, mais le coefficient d'interaction entre l'estime de genre et la menace perçue n'est pas significatif ($\beta = 0.07, p = .09$).

4.4.3 Conclusions

Ce dernier module a comme objectif de se positionner du point de vue des auteur-e-s de comportements potentiellement importuns afin de comprendre les antécédents possibles à la mise en place de ces derniers. Les résultats obtenus mettent en question un certain nombre d'idées reçues sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail mais également fait réfléchir en partie sur la question de la prévention telle qu'elle a été pensée jusqu'à présent.

Contrairement aux discours fréquents, les comportements potentiellement importuns ne sont pas rares dans le milieu professionnel et ne sont pas considérés par leurs auteur-e-s comme n'étant que des plaisanteries sans grandes conséquences. En effet, près de 70% des personnes interrogées reportent avoir montré au moins l'un des dix comportements proposés au cours des douze mois précédents, malgré le fait qu'ils considèrent ce genre de comportement comme néfastes. Ce résultat suggère que les auteur-e-s de comportements potentiellement importuns ont conscience de l'inadaptation de leurs comportements au contexte professionnel mais que cela ne suffit pas à les dissuader de changer leur manière d'agir. Nos résultats laissent à penser que certains aspects du contexte organisationnel peuvent jouer un rôle important ici (voir ci-dessous).

Si les hommes sont plus nombreux à rapporter des conduites potentiellement importunes, les femmes ne sont pas en reste et elles disent également agir ainsi. Ce résultat nous confirme qu'il est nécessaire d'inclure les femmes dans la prévention, non seulement en tant que victimes mais également en tant qu'auteures potentielles des comportements de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Certains aspects du contexte de travail sont étroitement liés à l'occurrence des comportements. Lorsque l'ambiance au travail est sexuée, autrement dit lors que flirt est fréquent et accepté, elle semble être un catalyseur dans laquelle les comportements à connotation sexuelle sont exacerbés. Ces derniers peuvent être vus en quelque sorte comme la norme qu'il convient d'adopter pour une intégration dans un environnement de travail particulier.

Un contexte de travail dans lequel le harcèlement est règlement et clairement puni par l'entreprise peut avoir des conséquences sur la mise en place de ces comportements mais son impact est réduit. Chez les hommes, seule une perception du règlement en tant que plaisanterie établi uniquement pour satisfaire le service juridique influence positivement les comportements directs qu'ils feront. Pour les femmes, et uniquement pour les comportements directs, c'est lorsqu'elles ignoreront l'existence d'un règlement que ces comportements seront plus fréquents. La prévention mise en place jusqu'à présent insiste sur l'existence d'un règlement clair et accessible ainsi que sur une politique organisationnelle stricte envers ces comportements. Ce point reste évidemment central et constitue une base légale importante mais devrait être complété par une prévention agissant directement sur la gestion de l'ambiance sexuelle dans l'environnement de travail.

Toujours dans le contexte organisationnel et pour les répondantes féminines, un milieu de travail essentiellement masculin favorise l'apparition de ces comportements. Un tel résultat appuie l'idée

qu'un environnement de travail prônant la diversité est, certes, bénéfique pour la performance en général mais est également un moyen pour les entreprises de prévenir les actes potentiellement importuns entre collègues, tant masculin que féminin.

Des facteurs clés de personnalité expliquant l'agression (estime de soi et narcissisme) ne jouent qu'un rôle limité en tant qu'antécédent aux comportements. Seuls les hommes ayant un score haut de narcissisme vont être plus nombreux à faire des comportements ayant trait à l'ambiance au travail, tels, par exemple, que les plaisanteries ou les discussions à connotation sexuelle. Par contre, des facteurs clés liés à l'identité de genre et la perception des relations entre les femmes et les hommes au travail étaient importants pour comprendre les comportements potentiellement importun chez les hommes. Une forte estime de genre, c'est-à-dire, une grande valeur attribuée au groupe des hommes est liée à une fréquence plus élevée des comportements potentiellement importun mais uniquement chez les hommes qui se sont menacés, mis en cause dans leur identité, par les femmes au travail. Dans ce cas, les comportements peuvent alors être compris comme un procédé mobilisé pour retrouver, rétablir ou compenser ce statut social qui est malmené et remis en question.

Un tel résultat déplace l'interprétation que nous pourrions faire du harcèlement sexuel et offre une nouvelle lecture de ce dernier. Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail découle certes d'une relation interpersonnelle mais peut également être interprété comme étant la conséquence de relations intergroupes dont la légitimité est remise en question, d'une manière ou d'une autre. Enfin, pour comprendre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, il est nécessaire de comprendre plus généralement le rapport que les individus entretiennent avec le sexe et la sexualité en général, le sexe étant un antécédent extrêmement important. Qu'il s'agisse des hommes ou des femmes, les individus qui accordent une place importante dans leur vie au sexe et qui considèrent celui-ci comme étant central dans l'épanouissement personnel montreront des comportements potentiellement importuns plus fréquemment sur leur lieu de travail.

4.5 Allgemeine Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse der einzelnen Module konvergieren in vielerlei Hinsicht. Sie zeigen auf, dass SB verbreitet ist (Modul 1, Modul 2 und Modul 4), dass SB sowohl Frauen als auch Männer, Frauen jedoch in einem grösseren Ausmass, betrifft (Modul 1) und dass potentiell belästigendes Verhalten von Frauen und von Männern ausgehen kann, in einem vergleichbaren Ausmass (Modul 1, Modul 4). Des weiteren zeigen die Ergebnisse, dass SB von Führungskräften und Unternehmen (Modul 2) sowie Mitarbeitenden (Modul 2, Modul 3 und Modul 4) als schädlich erachtet wird – und dass diese Einschätzung korrekt ist: die Folgen für Betroffene sind schwerwiegend, sowohl im beruflichen als auch privaten Bereich (Modul 3).

Deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen fanden sich vor allem in den subjektiven Betroffenheitsraten, wobei Frauen mehr von SB betroffen waren als Männer (Module 1 und 3). Bezieht man jedoch das Erleben von potentiell belästigendem Verhalten mit ein, so fielen die Geschlechtsunterschiede deutlich geringer aus: Circa die Hälfte aller Männer und Frauen waren mindestens einmal in ihrem Berufsleben Ziel von potentiell belästigendem Verhalten (Modul 1). Auch bezüglich der Klassifikation von potentiell belästigenden Verhaltensweisen als SB oder nicht waren sich Frauen und Männer einig (Modul 2): Jede Verhaltensweise, von sexistischen Witzen über Berührungen bis hin zu Versprechen von Vorteilen im Austausch für sexuelle Entgegenkommen wurden von weiblichen und männlichen Führungspersonen als belästigend eingestuft. Das gleiche zeigt sich für die wahrgenommenen Auswirkungen solcher Verhaltensweisen auf das Arbeitsklima: Alle Verhaltensweisen wurden von Frauen und von Männern als schädlich für das Arbeitsklima eingeschätzt (Modul 4). Auch in den Gruppengesprächen in den Unternehmen (Modul 2) zeigte sich klar, dass Frauen und Männer die Situation in ihrem Unternehmen nicht systematisch anders einschätzen, sondern dass die Wahrnehmungen recht ähnlich sind.

Spätestens jetzt drängt sich die Frage auf, warum Frauen und Männer derartiges Verhalten zeigen, obwohl sie es – richtigerweise – als schädlich erachten. Die Erkenntnis, dass das Verhalten im Arbeitskontext schädlich ist scheint also nicht ausreichend, um es einzudämmen. Welche Faktoren können dann derartiges Verhalten eindämmen? Die Ergebnisse der Module 2, 3 und 4 konvergieren, indem sie auf die zentrale Rolle von Faktoren im organisationellen Umfeld für die Entstehung von SB hinweisen. Hier ist an erster Stelle ein sexualisiertes Arbeitsklima zu nennen. Je sexualisierter das Arbeitsklima, wo Flirts unter Arbeitskollegen zum Alltag gehören und sexuell konnotierte Sprüche als normal gelten, desto höher das Risiko von SB. Eine Dominanz von Männern im Arbeitsalltag begünstigt ebenfalls das Auftreten von SB. Die Existenz eines Reglements zu SB spielt eine vergleichsweise untergeordnete Rolle. Häufig sind Reglemente auch nicht bekannt oder zumindest nicht implementiert und können so kaum präventive Wirkung entfalten.

Interessanterweise stehen diese Ergebnisse im Kontrast zur Wahrnehmung der Ursachen von SB durch die Betroffenen. Die betroffenen Frauen erklärten das Verhalten ihrer Verursacher vor allem durch deren mehr oder weniger gestörte Persönlichkeit (Modul 3). Ähnlich waren die Wahrnehmungen der Akteur/innen im Unternehmen (Modul 2). Der Einfluss der Persönlichkeit (Narzissmus, stark erhöhter Selbstwert), welcher oft mit aggressivem Verhalten in Zusammenhang gebracht wird, erwies sich als relativ limitiert (Modul 4). Es scheinen weniger diese stabilen Merkmale der Persönlichkeit mit mehr potentiell belästigendem Verhalten zusammen zu hängen. Eine grössere Rolle scheinen hingegen eine bestimmte Kombination von Einstellungen und Wahrnehmungen gegenüber dem eigenen und dem anderen Geschlecht sowie seinem Status am Arbeitsplatz zu spielen.

Die Unternehmensfallstudien (Modul 2) zeigen, dass SB (und Gleichstellung im allgemeinen) in den Unternehmen durchaus ein präsent Thema ist – wohl eine Grundbedingung für eine Teilnahme an unserer Studie. Ein Teil der Unternehmen zeigt eine proaktive Haltung – dies unabhängig von der Einschätzung von Risiko und Verhalten. Dazu gehören die Unternehmen, die bezüglich Chancengleichheit allgemein als weit fortgeschritten zu bezeichnen sind. Riskanter verhalten sich die Unternehmen, welche in einer abwartenden Haltung davon ausgehen, im unwahrscheinlichen Ernstfall gewappnet zu sein oder darauf hoffen, dass nichts passiert. Vorgesetzten vor Ort kommt eine zentrale Stellung beim Umgang mit dem Thema SB zu (Modul 2, Modul 3). Die Kader sehen allerdings mehrheitlich keinen grossen Handlungsbedarf, obwohl sie potenziell belästigendes Verhalten beobachten und dieses auch als schädlich einschätzen (Modul 2).

Eine abschliessende Bemerkung zur Rolle der Sprachregion: Die drei Sprachregionen wurden systematisch in allen 4 Modulen berücksichtigt und in die Analyse miteinbezogen, um einerseits eine verlässliche Datenbasis zu haben und um andererseits eventuelle kulturelle Unterschiede zu Tage zu bringen. Insgesamt betrachtete fielen die Unterschiede zwischen den Sprachregionen gering aus. Einzig die Ergebnisse aus Modul 1 verweisen möglicherweise auf ein unterschiedliches kulturelles Verständnis von SB. Ergebnisse aus den Modulen 2, 3 und 4 geben keinen Aufschluss über die Grundlage dieser in Modul 1 gefundenen Unterschiede in den Betroffenheitsraten. Zudem ist es nicht möglich, einzelne kulturelle Faktoren (z.B. Effekte der Unternehmenskultur, Effekt der Sozialisation oder der Gesellschaft) von einander zu trennen und als Erklärungsfaktoren zu isolieren. So ist es beispielsweise möglich, dass Deutschschweizer Unternehmen mehr Präventions- und Sensibilisierungsarbeit leisten und deswegen die Deutschschweiz höhere Betroffenheitswerte als das Tessin aufweist, obwohl das Tessin höhere Raten von potentiell belästigenden Verhalten als die Deutsch-Schweiz zeigt. Da insgesamt betrachtet die kulturellen Unterschiede gering ausfielen, sollten die regionalen Unterschiede in Modul 1 nicht überinterpretiert werden.

5. Empfehlungen für Politik und Praxis

Aus den Resultaten des Projekts lassen sich im Hinblick auf eine bessere Prävention von SB eine Reihe konkreter Empfehlungen für die Politik und Praxis ableiten. Die folgenden Empfehlungen wurden in Zusammenarbeit mit den Mitgliedern der Begleitgruppe des Projekts erarbeitet. Damit können sie als breit abgestützte und praxisnah erachtet werden. Als Kernpunkte für die Prävention erweisen sich folgende Feststellungen:

- Das Thema SB kann Widerstände wecken. Die Präventionsarbeit wird einfacher, wenn SB in einen breiteren Kontext gestellt und gemeinsam mit andern Themen behandelt wird (z.B. Respekt, Belästigungsfreiheit, Gesundheitsförderung).
- Die Förderung von Diversity ist ein Beitrag zur Prävention (gemischt-geschlechtliche Teams, Wertschätzung und Respekt gegenüber Vielfalt).
- Die Förderung eines von Respekt und ethischen Grundsätzen geprägtes Arbeitsklima ist ein Beitrag zur Prävention.
- Potenziell belästigendes Verhalten birgt Risiken, Toleranzgrenzen werden eher zu hoch gesetzt und es wird häufig zu spät reagiert. Mitarbeitende und Kader sind sich der Risiken bewusst, aber wohlmöglich nicht des grossen Konsens in Bezug auf diese Einschätzung. Es sollte also aufgezeigt werden, dass bei der Risikoeinschätzung in der Regel eine grosser Übereinstimmung zwischen Männern und Frauen, Kadern und Mitarbeitenden besteht.
- Vorgesetzte aller Hierarchiestufen haben eine Schlüsselrolle bezüglich Prävention. Sie sind auf ihre Rolle vorzubereiten (zum Beispiel durch Schulung) und in die Verantwortung zu nehmen.

Nachfolgend werden basierend auf diesen Kernpunkte bezogen auf verschiedene Akteur/innen konkrete Vorschläge ausgeführt.

5.1 Gesellschaft und Bildung

SB ist nach wie vor ein Thema, das sehr kontroverse und vor allem ideologisch geprägte Reaktionen auslöst. Die Ergebnisse unseres Projekts sind dazu geeignet, zu einer Entideologisierung dieser Diskussion beizutragen, indem fundierte Fakten statt Meinungen präsentiert werden und indem gezeigt wird, dass Belästigungen auch von Frauen ausgehen können und auch Männer betroffen sind. Sie zeigen weiter, dass es – entgegen weit verbreiteter Meinungen – weder Opfer- noch Täterpersönlichkeiten gibt, sondern dass vielmehr organisationale Faktoren die Entstehung von und den Umgang mit SB entscheidend prägen. Daraus folgen folgende Empfehlungen:

- Die Verbreitung von fundierten Fakten zum Thema SB im Sinne einer Aufklärung ist zu fördern. Dabei kann das Interesse der Medien am Thema genutzt werden.
- Bezüglich Verbreitung von fundierten Fakten und zur Entideologisierung der Thematik haben auch Frauen- und Männerorganisationen eine Verantwortung wahrzunehmen.
- In den Unternehmen kommt bezüglich SB den Kadern aller Hierarchiestufen eine entscheidende Bedeutung zu. In der Ausbildung der künftigen Kader ist das Thema deshalb aufzunehmen (Kenntnis der Fakten, Kosten für das Unternehmen, Nulltoleranz, Integration in Thema Prävention psychosozialer Krankmacher, Vermittlung von Genderkompetenz).

5.2 Unternehmen

Unternehmen sind gesetzlich verpflichtet, SB zu verhindern – und es liegt in ihrem ureigenen Interesse, dies proaktiv tun. Die Ergebnisse zeigen, dass dies häufig nicht der Fall ist, obwohl das Vorhandensein und die Schädlichkeit von potenziell belästigenden Verhaltensweisen erkannt werden. Bezogen auf Unternehmen lassen sich folgende Empfehlungen festhalten:

- Die besten Erfolgsaussichten für eine effektive Prävention bietet eine klare Politik der Nulltoleranz gegenüber SB. Auf kulturelle Unterschiede von, Branche, Sprachregion etc. soll dabei nicht Rücksicht genommen werden: Auch wenn gewisse potenziell belästigenden

Verhaltensweisen ausserhalb des Unternehmens „normal“ sind, werden sie von allen Beteiligten als am Arbeitsplatz klar schädlich erkannt. Hier sollte eine umfassende Sensibilisierung stattfinden und aufgezeigt werden, dass diese Risikoeinschätzungen in der Regel von allen geteilt werden.

- Die Umsetzung der Politik der Nulltoleranz gegenüber SB bedingt eine klare Haltung und Kommunikation der obersten Leitung. Für die Umsetzung vor Ort sind die lokalen Kader in die Verantwortung zu nehmen. Das bedeutet auch, dass in der internen Kaderschulung die entsprechende Sensibilität und Handlungskompetenz aufzubauen sind.
- Die Etablierung eines Reglements gegen SB und die Bezeichnung von Vertrauenspersonen sind ein notwendiger, aber kein hinreichender Teil der Politik der Nulltoleranz. Die Implementierung eines Reglements bedingt unternehmensspezifische Aktivitäten. Auch die Rechtsprechung zeigt, dass „Alibi-Massnahmen“ vor dem Gleichstellungsgesetz nicht genügen (vgl. Lempen, 2011).
- In auftretenden Fällen von SB soll rasch reagiert werden. Abwarten ist kontraproduktiv. Häufig eskalieren Situationen, mit entsprechenden Folgen für beteiligte Personen und Unternehmen. Das bedingt entsprechende kompetente und handlungsfähige Strukturen.
- Risiko und Verbreitung von SB ist stark von der Unternehmenskultur abhängig. Eine Kultur des Respekts, geprägt von ethischen Grundsätzen, Chancengleichheit der Geschlechter und Diversity-Massnahmen dient der Prävention von SB. Der Einbau der Politik der Nulltoleranz in diesen breiteren Kontext von Respekt, Unternehmensethik, Belästigungsfreiheit, Gesundheitsförderung und Diversität kann eine Möglichkeit sein, Widerstände im Zusammenhang mit dem Thema SB zu verhindern.
- Prävention von SB ist unweigerlich mit dem Thema verknüpft, wie zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz gestaltet sind. Dieser Bereich wird von vielen Menschen als persönlich empfunden, so dass Interventionen der Arbeitgebenden nicht selten mit Skepsis begegnet wird. Die Kommunikation muss so erfolgen, dass Mitarbeitende nicht brüskiert werden.
- Die Prävention von SB lohnt sich für Unternehmen auch finanziell, weil die Folgekosten von SB sehr hoch sein können (vgl. unten, Punkt D). Unternehmen können anhand von internen Kennzahlen versuchen, diese Kosten für sich anzunähern, um so die Motivation zum proaktiven Handeln auch ökonomisch zu belegen.

5.3 Organisationen der Arbeitswelt

Die Daten zu Risiko und Verbreitung zeigen, dass SB eine ernst zu nehmende Belastung für die Arbeitswelt darstellt. Insofern sind auch Gewerkschaften, Berufsverbände und andere Organisationen, die sich für die Rechte der Arbeitnehmenden einsetzen und Organisationen der Arbeitgebenden (Verbände, Wirtschaftskammern etc.) gefordert, ihren Beitrag zu leisten. Teilweise haben sie sich bereits in den vergangenen Jahren sehr aktiv mit dem Thema auseinandergesetzt, teilweise noch nicht. In diesem Zusammenhang lassen sich folgende Empfehlungen festhalten:

- Im Kontakt mit Mitgliedern sind Gewerkschaften und Berufsverbände gefordert, Fakten zum Thema zu verbreiten und insbesondere die Botschaft zu verbreiten, dass die Toleranzschwelle häufig zu hoch angesetzt ist und zu spät reagiert wird.
- Gewerkschaften und andere Organisationen, die sich für die Rechte der Arbeitnehmenden einsetzen, können mit gezielten Bildungsangeboten dazu beitragen, dass die Fachkompetenz bezüglich SB bei den internen Beratungsangeboten und den angegliederten Stellen gesichert wird.
- Die Festschreibung des Verbots von SB in Gesamtarbeitsverträgen ist weiterhin wichtig, genügt aber nicht. Es muss versucht werden, den Grundsatz der Nulltoleranz und der Notwendigkeit möglichst raschen Handelns breit zu kommunizieren und einzufordern.

- Was die Kommunikation von Fakten und die Information von Unternehmen betrifft, so haben die Arbeitgebendenorganisationen guten Zugang. Angesichts der vermuteten Kosten von SB wäre es wichtig, dass dieser Weg vermehrt genutzt werden kann – selbst wenn in den Unternehmen kein Handlungsbedarf gesehen wird. Wird das Thema in einen breiteren Kontext gestellt (z.B. (Belästigung allgemein inkl. Mobbing, Gesundheitsförderung, Prävention psychosozialer Krankmacher, Unternehmensethik, Diversity etc.), ist es einfacher, die Unternehmen zu erreichen.

5.4 Staatliche Akteur/innen

SB ist gesetzlich verboten. Demnach liegt es in der Verantwortung des Staates, Unternehmen und Betroffene bezüglich SB zu beraten, zu unterstützen und die Einhaltung der Gesetze zu prüfen. Vor dem Hintergrund der Projektergebnisse folgende Empfehlungen ableiten:

- Die den verschiedenen staatlichen Stellen zustehende Aufgabe von Information und Sensibilisierung bezüglich SB kann einfacher wahrgenommen werden, wenn die Thematik in einen breiteren Kontext gestellt wird und die Arbeitgebenden so angesprochen werden (Belästigung allgemein inkl. Mobbing, Gesundheitsförderung, Prävention psychosozialer Krankmacher, etc.). Dabei ist aber sicherzustellen, dass die heiklere Thematik der SB nicht „untergeht“. Dies erfordert eine hohe Fach- und Genderkompetenz bei den Verantwortlichen vor Ort.
- Während es mit www.sexuellbelaestigung.ch ein Portal gibt, welches Unternehmen und Betroffenen Informationen und Hilfestellungen zum Thema SB bietet und verschiedene Kursangebote vorhanden sind, existiert ein solches Angebot für eine übergeordnete Thematik nicht. Die Integration der Prävention von SB in einen breiteren Kontext würde bedingen, dass ein solches Angebot aufgebaut würde (Internetplattform, Kursaktivitäten, Beratungsstellen etc.).
- Unternehmen stellen die Prävention von SB auch in einen betriebswirtschaftlichen Zusammenhang. Um Anreize zu schaffen, präventiv tätig zu werden, sind in der Kommunikation gegenüber Unternehmen insbesondere auch die Kosten (z.B. krankheitsbedingte Abwesenheiten, Leistungseinbussen, Kosten allfälliger Verfahren, Imageschaden etc.) aufzuzeigen und diese mit den Kosten von wirkungsvollen Präventionsmassnahmen in Beziehung zu setzen. Ohne dass für die Schweiz bezogen auf SB spezifische Studien existieren, ist davon auszugehen, dass die Präventionskosten 5-10-mal tiefer liegen⁸, eine abwartende Haltung also ökonomisch schadet.
- Kernpunkt der Prävention muss die Propagierung der Nulltoleranz gegenüber SB sein. Studie und Praxiserfahrung zeigen, dass die Toleranzschwelle oft zu hoch angelegt ist, mit entsprechenden Folgen (vgl. auch oben, Punkt B).
- Mit regelmässigen Bildungsangeboten soll die Fachkompetenz bezüglich SB bei den verschiedenen Fach- und Beratungsstellen gesichert werden.
- Wie in anderen Bereichen des Gleichstellungsgesetzes (vgl. Lohngleichheit) kann auch beim Thema SB argumentiert werden, dass staatliche Stellen aktiv die Einhaltung des Gesetzes bzw. die Umsetzung von Massnahmen zur Verhinderung von SB in Unternehmen prüfen sollten. Dies drängt sich insbesondere dann auf, wenn Unternehmen freiwillig zu wenig aktiv werden. Diese Rolle könnten die Arbeitsmarktinspektor/innen übernehmen, welche die Einhaltung des Arbeitsgesetzes in den Unternehmen prüfen⁹ und damit verbunden auch im Zusammenhang mit SB tätig sind oder sein können. Hier gäbe es Möglichkeiten für ein proaktiveres Vorgehen der staatlichen Stellen.

⁸ So schätzt z.B. das seco, dass die Kosten für einen Mobbingfall bei einem Jahressalär liegen, vgl. www.seco.admin.ch/themen/00385/02747/02752/02792/index.html?lang=de

⁹ Artikel 6 des Arbeitsgesetzes (SR 822.11) und Artikel 2 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (SR 822.113) verbieten SB im Zusammenhang mit dem Gesundheitsschutz.

6. Referenzen

- Baumeister, R.F., Smart, L., Boden, J.M (1996). Relation of threatened egoism to violence and aggression : the dark side of high self-esteem. *Psychological Review*, 103(1), 5-33
- Berdahl, J. L. (2007). Harassment based on sex: Protecting social status in the context of gender hierarchy. *Academy of Management Review*, 22, 641– 658.
- Berdahl, J.L., Moore, C. (2006), Workplace harassment: Double jeopardy for minority women. *Journal of Applied Psychology*. 91(2), 426-436.
- Brown, M.E., Trevino, L.K., Harrison, D.A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97 (2), 117-134.
- Bushman, B.J., Baumeister, R.F. (1998). Threatened egoism, narcissism, self-esteem, and direct and displaced Aggression : Does self-love or self-hate lead to violence ?. *Journal of Personality and Social Psychology*. 75(1), 219-229.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
- Dekker, Inez, & Barling, Julian (1998). Personal and organizational predictors of workplace sexual harassment of women by men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 7-18.
- Ellemers, N., Kortekasas, P., Ouwerkerk, J.W. (1999). Self-categorisation, commitment to the group and group-esteem as related but distinct aspects of social identity. *European Journal of Social Psychology*. 29, 371-389
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(2) 127-140.
- Hulin CL, Fitzgerald LF, Drasgow F. (1996). Organizational influences on sexual harassment. In Stockdale MS (Ed.), *Sexual harassment in the workplace: Perspectives, frontiers, and response strategies. Women and work: A research and policy series*, (vol. 5, pp. 127–150). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Lempen, Karine (2006): Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la responsabilité civile de l'employeur. Le droit suisse à la lumière de la critique juridique féministe et de l'expérience étas-unienne. Genf/Zurich.
- Lempen, Karine (2011). Art. 4 Harcèlement sexuel ; discrimination. In: Aubert, Gabriel & Lempen, Karine (Ed.). *Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité*. Genève : Editions Slatkine.
- Lippa R.a. (2006) . Is High Sex Drive Associated With Increased Sexual Attraction to Both Sexes? : It Depends on Whether You Are Male or Female. *Psychological Science*. 17(1), 46-52
- Maass, A., Cadinu, M., Guarnieri, G., Grasselli, A. (2003). Sexual harassment under social identity threat: the computer Harassment Paradigm. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 85 (5), pp. 853-870.

Office fédéral de la statistique (2000). *Population résidante selon la langue principale*. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/dienstleistungen/forumschule/them/02/03b.html>, consulté en septembre 2012.

Pryor J.B., LaVite C.M., Stoller L.M. (1993). A social psychological analysis of sexual harassment: The person/situation interaction. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 68–83.

Raskin, R & Terry, H. (1988). A principal-components analysis of the Narcissistic Personality Inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(5), 890-902.

Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Schär Moser, M., Mouton, A., Testa-Mader, A., Krings, F. (2013a). Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Fallstudien in Unternehmen. *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – wer belästigt wen, wie und warum?*. Nationales Forschungsprogramm Gleichstellung der Geschlechter NFP 60

Schär Moser, M., Mouton, A., Testa-Mader, A., Krings, F. (2013b). Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Die Perspektive der Betroffenen. *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – wer belästigt wen, wie und warum?*. Nationales Forschungsprogramm Gleichstellung der Geschlechter NFP 60

Strub, S. & Schär Moser, M. (2008). *Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und der Romandie*. Im Auftrag von Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann / Staatssekretariat für Wirtschaft seco. Bern.

Strub, S., Schär Moser, M. & Krings, F. (2013). Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Risiko und Verbreitung. Eine repräsentative Erhebung im Tessin. Ergänzung einer in der Deutschschweiz und Romandie im Jahr 2008 durchgeführten Studie. *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – wer belästigt wen, wie und warum?*. Nationales Forschungsprogramm Gleichstellung der Geschlechter NFP 60.

Victor, B., Cullen B. (1988). The Organizational Bases of Ethical Work Climates. *Administrative Science Quarterly*. 33(1), 101-125.

7. Anhang

- A. Liste der Mitglieder der Begleitgruppe
- B. Kommentare zum Artikel zu sexueller Belästigung von Männern in 20minuten.ch
- C. Modul 1: Ausführlicher Bausteinbericht
- D. Modul 2: Ausführlicher Bausteinbericht
- E. Modul 3: Ausführlicher Bausteinbericht

Anhang A

Liste der Mitglieder der Begleitgruppe.

Organisation	Nom / Name	Prénom / Vorname
Syndicat des Services Publics SSP / Union Syndicale Suisse USS	Bovolenta	Michela
Schweizerischer Arbeitgeberverband	Derrer Balladore	Ruth
Bureau de l'égalité entre femmes et hommes de la République et Canton du Jura	Fleury	Angela
Società degli impiegati del commercio SIC Ticino	Guidotti	Sabrina
Association vaudoise des professionnels des Ressources Humaines HR Vaud	Gut	Ursula
Centre Patronal	L'Eplattenier	Alain
Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG	Lempen	Karine
Professor Dr. emeritus	Udris	Ivars
Staatssekretariat für Wirtschaft seco	Vanis	Margot
Alliance F	Verrey	Etiennette
Avocat	Wissmann Lukesch	Judith
Syndicom / Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB	Wüthrich	Therese

Anhang B

Kommentare zum Artikel zu sexueller Belästigung von Männern in 20minuten.ch

1. SG am 23.07.2012 14:14

man muss unterscheiden

Schwieriges Thema, denn wo beginnt die Belästigung. Für manche bei Berührungen für andere schon beim hinsehen. Ich finde schon man sollte echte Belästigung melden/bestrafen. Es kann aber nicht sein das z.b. Frauen mit kurzen röcken und tiefem Ausschnitt sich beklagen das Mann sie anschaut. Das selbe auf die andere Seite, wenn Frau einen Mann berührt, kann es Belästigung sein, kann aber auch anmache sein, schliesslich lernen sich ja viele paare gemäss statistik am Arbeitsplatz kennen.

1.2 Hanspeter am 23.07.2012 14:28

Anmache?

Sorry, aber wenn ich von einer Frau angemacht werde, die mir nicht gefällt, ist es für mich ganz klar eine Belästigung. Das ist bei Männern UND Frauen genau gleich.

2. SM am 23.07.2012 14:12

Schade, mir noch nie passiert

Wenn bei einer Frau gar nichts passiert wird schon aufgeschrieben, wenn bei einem Mann etwas passiert, passiert nichts. Hatte noch nie diese Erfahrung gemacht, obwohl wir ja einige hübsche Mitarbeiterinnen hätten, wo man sich gerne anmachen lassen würde.

3. T.B. am 23.07.2012 11:08

Nicht nurch durch Frauen

In meiner Lehre (vor über 10 Jahren) hat mich ein Angestellter an den Penis gefasst. Hab mich damals nicht getraut etwas zu sagen.

3.1 Marcus am 23.07.2012 11:29 Diesen Beitrag melden

Auch eine Reaktion

Dem Typen hätte ich einen Tritt in die Eier verpasst! Und zwar sofort!

3.2 meccano am 23.07.2012 11:01

bravo 20 minuten

mal eine randbemerkung, die nur indirekt mit der vorgabe zu tun hat. ich finde es sehr begrüßenswert, dass 20 minuten den mut hat, tabu-themen bezüglich diskriminierung der männer aufzugreifen. dieses und ähnliche themen werden meist belächelt (vor allem von frauen, wie die kommentare zeigen) und nie ERNSTHAFT in der öffentlichkeit diskutiert.

3.3 armer mann am 23.07.2012 10:05

schrecklich

....ich musste auch schon erotische Mails öffnen.. Es war einfach schrecklich, werde dieses Trauma wohl nie verarbeiten können. Oh mann...

3.3.1 Armer Junge am 23.07.2012 10:49

Nicht annehmbar

Und mich hat eine Schönheit am Arbeitsplatz begrabscht...jetzt habe ich immer diese Träume...

4. ?

Dämlich

Genau solche Antworten sind das Problem für belästigte Männer. Schämt Euch!!!

5. Ferdi am 23.07.2012 12:26

ignorant und überheblich

Wenn man (Frau) die Männer mit solchen Problemen nicht ernst nimmt, weshalb soll man/n es dann mit Frauen tun.Sie müssten Belästigungen eigentlich besser wegstecken, schliesslich wollen sie das mental+psychisch stärkere Geschlecht sein.

6. SM am 23.07.2012 10:03

Wurde auch schon sexuell Belästigt

Zum Beispiel fragte mich eine Chefin schon mal ob ich beschnitten sei... einmal wurde ich gefragt ob ich unten rum rasiert sei, wie lang "er" sei usw usw..... Wenn ein Chef sowas oder ähnliches seine Mitarbeiterin gefragt hätte, wäre diesem sofort Fristlos gekündigt worden... aber wenn ein Mann das Opfer ist glaubt dir sowieso niemand dann ist Aussage gegen Aussage... und da Frauen ja immer die ach so armen Opfer sind in unserer Gesellschaft, glaubt dir als Mann als Opfer niemand....

6.1 chefin am 23.07.2012 10:55

das ist absolutes no go

du kannst sie auf Video aufnehmen und es als Beweis vorlegen, das macht man am Arbeitsplatz sowieso nicht, in einer Kneipe schon he:-)

6.2 Marco am 23.07.2012 13:40

chefin

Nein, kann er nicht. Videoaufnahmen, die ohne das Wissen des Aufgenommenen gemacht werden, sind als Beweismittel nicht zulässig bzw. können dazu führen, dass man am Ende selber noch dran kommt. Dies ist ein grundlegendes gesellschaftliches Problem. Selbst wenn er mit Humor reagiert hätte und gesagt hätte, er könne ihn ihr ja mal zeigen, wenn eine Gehaltserhöhung drin liegt (mit dem entsprechenden dämlichen Grinsen halt, wenn man dumme Sprüche reisst) und er hätte wohl selbst wegen sexueller Nötigung dran kommen können. Fakt ist, fair ist anders.

6.3 mann am 23.07.2012 13:42

schlagfertigkeit?

wenn mich meine chefin gefragt hätte wie lang meiner ist, hätte ich ihr gesagt, sie dürfe es gerne herausfinden... blöd nur wenn sie hässlich ist und es dann herausfinden will... aber da wäre mir bestimmt auch was eingefallen. ansonsten, die schnellen schuhe anziehen und rennen!!! ;)

7. Cybot am 23.07.2012 10:02

Jeder Zehnte wird belästigt...

...die anderen Neun können sich wehren. Ich weiss, dummes Klischee, aber im Ernst, wenn jemand seine Meinung nicht verteidigen kann, dann hat er doch echt ein Problem, auch bei anderen Themen. Es mag Fälle geben, wo das nichts nützt, aber das sind dann echt Einzelfälle. Gilt umgekehrt übrigens auch für Frauen, etwas mehr Courage würde vielen nicht schaden, ich frag mich manchmal wirklich, warum man heute anscheinend nicht mehr lernt, sich zu wehren. Vielleicht weil schon die Kinder überall in Watte gepackt werden, anstatt ihnen beizubringen, einem Rowdy auch mal eins auf die Nase zu geben.

7.1. am 23.07.2012 11:10

Psychologie

Weil man in einen Schockzustand verfällt. Zumindest bei größeren Sachen.

8. Ferdi am 23.07.2012 09:59

Wenn zwei das selbe tun...

Wenn ein Mann einer Frau an den Po greift, ist es sexuelle Belästigung und gehört geahndet, im umgekehrten Fall ist es eine Liebkosung und gehört gelobt. Sollte sich ein Mann darüber auffassen, gilt er schnell als Weichei und wird wahrscheinlich verspottet, vor allem von den Frauen. Da Männer jedoch Roboter sind, berührt sie das kaum.

9. PH am 23.07.2012 09:57

Wunsch-Phantasie

Die sollen weiterträumen.

10. B-Keks am 23.07.2012 08:51

BERÜHRUNGEN VON FRAUEN

Also ich werde ständig von Frauen angefasst und am Arsch berührt. Und das während der Arbeitszeit von Arbeitskolleginnen. Nicht das mich das stört aber ehrlich gesagt, hätte ich sicherlich 5 Frauen wegen sexueller Belästigung beim Cheff anzeigen können und die wären fristlos entlassen worden. Aber mir machen diese Berührungen nichts aus und es zeigt mir, dass die Frauen mich wollen.

10.1 Rokkstar am 23.07.2012 10:13

ahjä..

mit Ihnen würde ich gerne mal Arbeitsplatz wechseln :P

10.2 Oppio am 23.07.2012 10:48

Traümer

..in was für einem Betrieb arbeiten sie denn?

10.3 Ferdi am 23.07.2012 10:54

Welche Art von Frauen?

Arbeiten sie als Türsteher im Bordell?

10.4 andi am 23.07.2012 10:58

schön so....

...b-keks, gebe dir voll recht, läuft bei mir ähnlich, hehe möchte es nicht missen und die missen auch nicht!...

10.5 Sorge am 23.07.2012 12:41

Bist Du dir sicher, ...

... dass das nicht ein Wegstossen ist, weil Du ihnen zu nahe kommst?

10.6 Dragon Fly am 23.07.2012 13:54

huahaha

@sorge: das hat mir den nachmittag versüsst! :-D

11. liatia am 23.07.2012 08:43

Belästigung?

Haha. Männer fühlen sich nur dann belästigt, wenn ihnen die Frau nicht gefällt. Ist so.

11.1 Stefan Müller am 23.07.2012 09:56

Sexistisch und Männerfeindlich

Ihre Antwort ist schlicht und einfach sexistisch und Männerfeindlich... aber ja klar alle Männer sind für Sie ja gleich....

11.2 MM am 23.07.2012 10:00

Umgekehrt

Ach und umgekehrt ist es nicht genau das gleiche? Frauen fühlen sich auch nur belästigt wenn ihnen der Mann nicht gefällt...

11.3 Pingu am 23.07.2012 10:06

Frauen sind genau gleich

Das stimmt. Und bei Frauen ist es genau gleich :-)

11.4 Ferdi am 23.07.2012 10:56

Männer wie Frauen

Ascheinend fühlen sich Männer bei einer Berührung von ihnen belästigt.

12. Knuzerich am 23.07.2012 08:12

Irgendwie geht diese Thema an mir vorbei

Dafür bin ich wohl zu gross und zu breit (nicht tief...)). Eine Frau die mich belästigt oder vielleicht sogar schlägt...? Ööööhm... :-) Wundert mich nicht, dass es da Akzeptanzprobleme gibt.

12.1 Obama am 23.07.2012 11:42

Hau drauf!

yesss!! geht mir irgendwie auch so?!?! 8-)

13. Reto B. am 23.07.2012 07:55

Und wenn mann von frau geschlagen wird?

Auch da sehe ich meines Erachtens zuviel. Meistens ist halt das schlagen nicht so übel, weil wenn Frau zuschlägt, dann weniger hart als ein Mann und Männer kriegen generell weniger blaue Flecken und können sich besser wehren. Aber machtlos wirken sie dennoch, denn zurückschlagen darf man nicht (so wurde ich zumindest erzogen!). Tut man es dennoch, vgl. Youtube, da werden Männer nach einem Schlag (Erst- oder zurück) von umstehenden Männern verdroschen. Schlagen ist immer schlecht, egal wer der/die Täter(in) ist, sexuelle Belästigung ebenfalls. Immer melden und/oder Konsequenzen ziehen(gehen!).

13.1 Ueli am 23.07.2012 12:26

unschlagbar

Männer schlagen keine Frauen; Frauen schlagen keine Männer. Wenn einer der beiden sich nicht daran hält, ist auch der andere davon befreit. es kann nicht sein, dass männer sich ständig zusammenreissen müssen, frauen ihrem frust aber freien lauf lassen können.

13.2 Alex am 23.07.2012 14:26

Arm packen und wegstossen

Das ist mir bisher erst ein mal passiert, und zwar als ich mich mit meiner Freundin gestritten habe. Sie hat mich ohne vorherige Aggression meinerseits geohrfeigt (ging um eine Bagatelle, nicht um Treuebruch oder schlimmeres). Was ich anschliessend getan habe: Ich habe ihren Arm gepackt und zgedrückt (aufpassen, dass der Arm nicht bricht!), sie an mich herangezogen und ihr direkt ins Ohr gesagt, dass das nie mehr vorkommen sollte, wenn sie nicht selbst eine fangen möchte. Danach habe ich sie weggestossen. Ist seither nicht mehr vorgekommen. Zusammen sind wir übrigens noch heute ;)

14. Horst B. am 23.07.2012 07:53

Alte Verhaltensmuster

Dies ist ein Resultat der unbefriedigten und überreizten Gesellschaft, die dann am Areitsplatz Macht und Frustration ausleben muss. Es ist vor allem bedenklich, dass dies immer noch ein Tabuthema ist und die Opfer meist die grossen Verlierer sind!

15. Lilly am 23.07.2012 06:41

Kollegen sind Neutrale Personen

Ich wüsste nicht wenn ich da "belästigen" sollte. Erstens bin ich nicht der Typ dazu. Bei der arbeit sind dies Kollegen, meistens verheiratet. Will gar keine liebelei am Arbeitsplatz. Ist diese vorbei, kann ich so keinen Schlusstrich ziehen und bei evtl. Verletzungen des gemüts muss ich den dann immer wieder anschauen. Nene, mein Arbeitsplatz ist meine Existenz. Da riskier ich nichts!

16. Meier Hans am 23.07.2012 06:31

Belästigt durch wen?

Würden die Männer von Frauen belästigt, oder von anderen Männern? Im Artikel wird zwar von Frauen geredet, aber es geht nicht hervor, ob es ausschliesslich Frauen sind, die Männer belästigen. Ich kann mir eigentlich gar nicht vorstellen, dass Frauen so etwas tun. Wieder was gelernt ...

17. Betroffener am 23.07.2012 01:02

Nie Ernst genommen....

Mit einer Ausländerin verheiratet zu sein = Aus dem Katalog bestellt, uvm. ! Firma und Teamleiter ignorierten es einfach und wischten alles unter dem Teppich, bis zum Burnot! :-((

17.1 Stev am 23.07.2012 14:18

mach dir keinen Kopf

Ignorier diese kleingeistigen Hinterwäldler, die wissen nicht was gut ist ;) Ich hatte auch schon einige ausländische Freundinnen, da gibts nix dran auszusetzen und ich würde auch eine Heiraten.

18. Mann am 23.07.2012 00:41

...der Kleidung Lügen...

Frauen geizen nicht mit ihren Reizen. Vielleicht ein bewusstes Spiel, man weiss nicht gerade viel. Ob Frau oder Mann qualifiziert, fragt's sich ungeniert? Belästigt muss man sich fühlen, ob all der Kleidung Lügen...:)

19. GG am 23.07.2012 00:17

muntsch

nun ich denke in den meisten Fällen ist es humbuck. Was ist sexuelle belästigung??? jedesmal, wenn man das erste mal eine Frau oder Mann anmacht?? Also ich finde es sehr romantisch, wenn ich eine Frau frage, darf ich dich Küssen.... Die FRau sagt dann ja... aber welche Frau möchte schon so angemacht werden.... Ich liebe es, von Frauen Sexuel belästigt zu werden. Am schönsten finde ich es, wenn mich eine Frau anspringt und umarmt!!!! aber jedem das seine... darum küsse ich keine Frau von arbeitsstudie@unil.ch .. die Fragen immer vorher... muntsch

20. A. N. am 23.07.2012 00:02

Frauen reden auch nicht darüber

Was passiert mit einer Frau, die in einer Männerdomäne arbeitet und sich über sexuelle Belästigung beschwert? Da schweigt frau lieber, weil sich die Männer eh einig sind. Bei einer seriösen Studie würde drin stehen wieviel Prozent der Belästiger Männer oder Frauen sind.

20.1 prog am 23.07.2012 11:03

Information

Haben Sie denn die Studie gelesen oder nur den Artikel von 20Min?

21. Martin am 22.07.2012 23:57

aber sicher doch.....

.....sowas kann man sich schnell mal einbilden, wenn man den ganzen Tag nur schmutzige Gedanken hegt ;)

Anhang C

Modul 1: Ausführlicher Bausteinbericht mit Anhänge

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz - Risiko und Verbreitung

Eine repräsentative Erhebung im Tessin

Ergänzung einer in der Deutschschweiz und der Romandie im Jahr 2008 durchgeführten Studie

Baustein 1 des Projekts Nr. 406040_129222

«Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – wer belästigt wen, wie und warum?

Besseres Verständnis heisst wirksamere Prävention»

« Harcèlement sexuel sur le lieu de travail: Qui harcèle qui, comment et pourquoi ?

Une meilleure compréhension pour une meilleure prévention »

Nationales Forschungsprogramm Gleichstellung der Geschlechter NFP 60,

Schweizerischer Nationalfonds

Grant to Franciska Krings, University of Lausanne

Silvia Strub, Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS, Bern

Marianne Schär Moser, Forschung und Beratung, Bern

Franciska Krings, Universität Lausanne

Institutioneller Partner für italienische Schweiz

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	III
Zusammenfassung	IV
Einleitung	1
Teil I: Grundlagen	1
1 Ausgangslage und Fragestellung	1
1.1 Ausgangslage und Definitionen	1
1.2 Fragestellungen	2
2 Methodisches Vorgehen	4
2.1 Erhebungsinstrument	4
2.2 Stichprobe	5
2.3 Durchführung der Befragung	6
2.4 Auswertung und Darstellung der Ergebnisse	6
Teil II: Ergebnisse	9
3 Die Verbreitung von zwölf potenziell belästigenden Verhaltensweisen	9
4 Urhebende von potenziell belästigendem Verhalten	12
4.1 Geschlecht der Urhebenden	12
4.2 Berufliche Beziehung zu den Urhebenden	13
5 Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten gegenüber Arbeitskolleg/innen (Drittperspektive)	15
6 Subjektive Betroffenheit der Befragten	17
7 Weitere Ergebnisse	19
7.1 Vorfälle und Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten nach Branchen und Unternehmensgrösse	19
7.1.1 Verbreitung in verschiedenen Wirtschaftsbranchen	19
7.1.2 Verbreitung nach Unternehmensgrösse	22
7.2 Merkmale von mit potenziell belästigendem Verhalten konfrontierten Personen	23
7.3 Reaktionen und Folgen	24

7.4	Arbeitsklima und Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	25
7.4.1	Arbeitsklima	25
7.4.2	Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	26
Teil III: Fazit		27
8	Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Tessin im Vergleich zur Deutschschweiz und Romandie	27
8.1	Die Verbreitung: Drei Perspektiven auf die Problematik	27
8.1.1	Verbreitung allgemein	27
8.1.2	Verbreitung nach Unternehmen	29
8.2	Vertiefende Aspekte	31
8.2.1	Urhebende von potenziell belästigendem Verhalten	31
8.2.2	Reaktionen und Folgen	32
8.2.3	Arbeitsklima und Präventions-Massnahmen	32
8.3	Schlussbetrachtungen	32
Teil IV: Literaturverzeichnis und Anhang		35
9	Literaturverzeichnis	35
10	Anhang	36
10.1	Begriffe: Die drei Perspektiven	36
10.2	Erhebungsinstrument	37
10.3	Tabellen der detaillierten Ergebnisse	38

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungen

Abbildung 1: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten im Tessin	10
Abbildung 2: Geschlecht der Urhebenden in den drei Landesteilen	13
Abbildung 3: Berufliche Beziehung zu den Urhebenden in den drei Landesteilen	14
Abbildung 4: Beobachtung von Vorfällen (Drittperspektive) in den drei Landesteilen	16
Abbildung 5: Subjektive Betroffenheit in den drei Landesteilen	18
Abbildung 6: Potenziell belästigende Verhaltensweisen in den drei Landesteilen	27
Abbildung 7: Subjektive Betroffenheit in den drei Landesteilen	28

Tabellen

Tabelle 1: Hauptfragen der Studie	3
Tabelle 2: Fragen zu potenziell belästigendem Verhalten	5
Tabelle 3: Verteilung der realisierten Interviews auf die Quotierungsmerkmale, Gewichtungsfaktor	7
Tabelle 4: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten in den drei Landesteilen	12
Tabelle 5: Potenziell belästigendes Verhalten nach Branchen	21
Tabelle 6: Wirtschaftsbranchen mit unterschiedlicher Verbreitung von sexueller Belästigung und potenziell belästigendem Verhalten in der Deutschschweiz und Romandie (ohne Tessin)	30
Tabelle 7: Zwölf potenziell belästigende Verhaltensweisen im Überblick	36

Zusammenfassung

Teil I: Grundlagen

Ausgangslage und Fragestellung

Der vorliegende Bericht ist eine Ergänzung zur Studie Strub & Schär Moser 2008. Diese lieferte die quantitativen Grundlagen für ein vom Bund lanciertes Impulsprogramm gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Die 2008er Studie basierte auf einer Telefonbefragung von Erwerbstätigen in der Deutschschweiz und in der Romandie im Frühling 2007 (n=2'020). Das Tessin wurde damals aus Budgetgründen nicht berücksichtigt. Im Rahmen des Projekts «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – wer belästigt wen, wie und warum?» (Teil des Forschungsprogramms NFP 60) wird diese Lücke nun geschlossen.

Um den verschiedenen Aspekten des Themas gerecht zu werden, wurde die Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz analog zu Strub & Schär Moser (2008) aus **drei Perspektiven** erhoben:

1. Verbreitung von konkreten potenziell belästigenden Verhaltensweisen (inkl. sexistische).
2. Beobachtung von potenziell belästigenden Verhaltensweisen bei Arbeitskolleg/innen (sogenannte «Drittperspektive»).
3. Subjektive Betroffenheit (d.h. wird ein Vorkommnis oder Verhalten als belästigend oder störend erlebt).

Weiter wurden Informationen zum aktuellen Arbeitgebenden (Branche, Grösse, Arbeitsklima und Massnahmen), Angaben zu den belästigenden Personen (Urhebende) sowie zu individuellen Folgen von bzw. Reaktionen auf potenziell belästigende Verhaltensweisen erfasst.

Der Bericht dokumentiert die wichtigsten Ergebnisse der Tessiner Erhebung und stellt sie in einen deskriptiven Vergleich mit den in der 2008er Studie ausführlich präsentierten Ergebnissen für die Deutschschweiz und die Romandie.

Methodisches Vorgehen

Um die quantitative Dimension sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auch für die italienischsprachige Schweiz zu erfassen, wurde im Herbst 2010 eine Zusatzbefragung bei 400 Arbeitnehmer/innen im Tessin durchgeführt. Es wurde dasselbe, leicht gekürzte Erhebungsinstrument wie in Strub & Schär Moser 2008 eingesetzt. Die Befragung wurde wiederum vom LINK Institut durchgeführt. Analog zur ersten Erhebung wurde die Stichprobe nach Alter und Geschlecht quotiert und die Daten für die Auswertungen gewichtet.

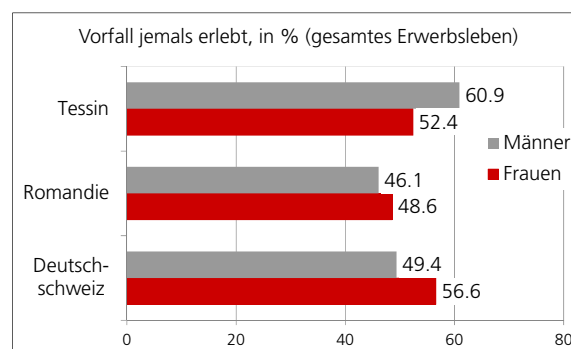
Teil II: Ergebnisse

Die Verbreitung von zwölf potenziell belästigenden Verhaltensweisen

Fast drei von zehn der Tessiner Befragten haben bei der Arbeit in den vergangenen 12 Monaten mindestens eine von zwölf vorgegebenen potenziell belästigenden Verhaltensweisen erlebt, bezogen auf das gesamte Erwerbsleben sind es fast sechs von zehn Befragten.

Insgesamt scheinen potenziell belästigende Verhaltensweisen im Tessin mehr verbreitet zu sein als im Rest der Schweiz: Während im Tessin rund 57% der Befragten angeben im Laufe ihres Erwerbslebens mindestens eine der Verhaltensweisen erlebt zu haben, waren dies im Rest der Schweiz 51% (Romandie 47%, Deutschschweiz knapp 53%).

Unterschiede zeigen sich auch zwischen den Geschlechtern: Während insbesondere in der Deutschschweiz (und etwas weniger ausgeprägt in der Romandie) signifikant mehr Frauen als Männer Vorfälle erlebt haben, ist es im Tessin eher umgekehrt. Im Tessin berichten Männer häufiger von solchen Verhaltensweisen als Frauen; der Geschlechterunterschied ist allerdings statistisch nicht signifikant.



Werden die **einzelnen Verhaltensweisen** betrachtet, liegen die Werte im Tessin für die meisten Verhaltensweisen in einer ähnlichen Gröszenordnung wie im Rest der Schweiz, zum Teil sind sie allerdings höher:

43% der Tessiner Befragten haben im Laufe ihres Erwerbslebens erlebt, dass in ihrer Anwesenheit unerwünscht allgemeine abwertende Sprüche über Frauen, Männer oder Homosexuelle oder obszöne Witze und Sprüche gemacht wurden. Dieser Wert ist deutlich höher als im Rest der Schweiz (35%).

Als zweithäufigstes Vorkommnis berichten knapp 19% der Befragten im Tessin, dass ihnen jemand unerwünscht nachgepfiffen, sie unsittlich angestarrt oder mit Blicken ausgezogen hat. Die Werte für Frauen und jüngere Personen sind

signifikant höher als für Männer und ältere Befragte.

An dritter Stelle folgen persönlich auf die Befragten, ihr Aussehen oder ihre Kleidung bezogene Sprüche, sexuelle Anspielungen oder abwertende Bemerkungen. Solche haben knapp 15% der Befragten je erlebt, die Anteile der Frauen und jüngeren Personen sind wiederum signifikant höher.

Unerwünschte Geschichten und Gespräche mit sexuellem Inhalt haben 14% der Tessiner Befragten schon mindestens einmal aufgedrängt bekommen (Deutschschweiz und Romandie: 8%). Mit abwertenden bzw. obszönen Telefonanrufen/Briefen/E-Mails sowie mit obszönen sexuellen Gebärden/Gesten/Zeichen waren je 12% der Befragten konfrontiert, mit unerwünschtem pornographischem Material oder Nacktbildern 10% der Befragten (Männer und 36-45-Jährige signifikant häufiger).

Aufdringliche sexuelle Angebote/Einladungen etc. haben 9% im Laufe ihres Erwerbslebens erlebt (Frauen signifikant häufiger), scheinbar zufälligen unerwünschten Körperkontakt bzw. Nahekommen ebenfalls 9%.

Begrabscht oder gegen ihren Willen geküsst wurden insgesamt 4% der Befragten im Laufe ihres Erwerbslebens, darunter ebenfalls signifikant mehr Frauen.

Je knapp 1% der Befragten im Tessin hat im Laufe ihres Erwerbslebens eine sexuelle Erpressung (Vorteile versprochen bzw. Nachteile angedroht bekommen) oder einen sexuellen Übergriff bzw. eine Vergewaltigung erfahren.

Urhebende von potenziell belästigendem Verhalten

Insgesamt gingen etwas über die Hälfte der berichteten Verhaltensweisen von einem Mann bzw. mehreren Männern aus, in gut einem Viertel der Fälle waren beide **Geschlechter** und in weniger als einem Sechstel ausschliesslich Frauen als Urhebende beteiligt. Nach Geschlechtern aufgeschlüsselt zeigt sich ein stärker gegengeschlechtliches Verhalten. Gegenüber Frauen sind in zwei Drittel der Vorfälle ausschliesslich Männer involviert – gegenüber Männern sind Männer nur in rund 4 von zehn Vorfällen Urheber.

Dass in die grosse Mehrheit der Vorfälle Männer involviert sind (ausschliesslich oder zusammen mit einer oder mehreren Frauen) trifft fürs Tessin (82%) genauso zu wie für den Rest der Schweiz (knapp 84%). Auffallend ist bei den Tessiner Männern jedoch der grössere Anteil gemischtgeschlechtlicher Urheberschaften, während bei den Tessiner Frauen dagegen der Anteil von Frauen als alleinige Urheberinnen im Vergleich zur Deutschschweiz und Romandie relativ gross ist.

Bezüglich der **beruflichen Beziehung** zu den Urhebenden ergibt sich für das Tessin folgendes Bild: Knapp die Hälfte der Vorfälle geht von Arbeitskolleg/innen aus, jeder Fünfte von Kund/innen/Klient/innen/Patient/innen und jeder Siebte von Vorgesetzten. In einem von zehn Fällen waren die Urhebenden Untergebene und in einem von zwölf Fällen «andere» Personen.

Während bei Männern die Urhebenden in neun von zehn Fällen im gleichen Betrieb wie die Befragten arbeiten (Kolleg/innen, Vorgesetzte, Untergebene), gehen bei den Frauen fast die Hälfte der Vorfälle von externen Personen aus, darunter fast ein Drittel von Kund/innen, Klient/innen oder Patient/innen.

In der Romandie und der Deutschschweiz hingegen sind rund zwei Drittel der Urhebenden im eigenen Betrieb tätig. Der Rest geht aufs Konto von externen Personen. Der Anteil an Kund/innen/Klient/innen/Patient/innen ist bei den Frauen in der Romandie (28%) und insbesondere in der Deutschschweiz (23%) geringer als im Tessin (32%).

Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten gegenüber Arbeitskolleg/innen (Drittperspektive)

Neben der persönlichen Erfahrung mit potenziell belästigendem Verhalten interessiert, ob jemand beobachtet hat, dass andere Personen am Arbeitsplatz mit potenziell belästigendem Verhalten konfrontiert waren.

Insgesamt haben im Tessin rund 28%, in der Romandie 29% und der Deutschschweiz 31% der Befragten mindestens eine der Verhaltensweisen bei Arbeitskolleg/innen erlebt.

In allen Landesteilen werden anzügliche Sprüche, Briefe, Mails, Bilder etc. am häufigsten beobachtet (je rund 20%), gefolgt von obszönen Gesten, Nachpfeifen etc. (15-18%), während die übrigen, direkter auf die Person bezogenen Verhaltensweisen jeweils seltener beobachtet werden. Mit Ausnahme der Sprüche/Briefe/Bilder etc. sind sämtliche Werte fürs Tessin deutlich geringer als in der Deutschschweiz und insbesondere der Romandie.

Subjektive Betroffenheit der Befragten

Als drittes wurde die aus rechtlicher Sicht relevante Perspektive erhoben, die subjektive Betroffenheit. Diese erfasst, ob sich die Auskunftspersonen a) sexuell belästigt oder b) durch ein potenziell belästigendes Verhalten sonst gestört gefühlt haben bzw. ihnen ein solches unangenehm war.

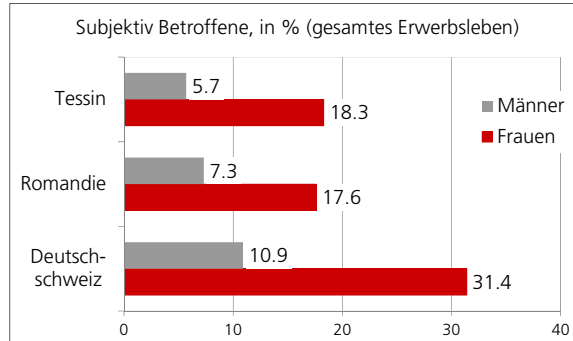
Bezogen auf das gesamte Erwerbsleben haben sich 4.5% der Tessiner Befragten durch die oben

beschriebenen Vorfälle sexuell belästigt gefühlt (9% der Frauen und rund 1% der Männer). Weiteren knapp 7% der Befragten (10% der Frauen, rund 4% der Männer) war eine der erwähnten Verhaltensweisen sonst irgendwie unangenehm oder sie fühlten sich dadurch gestört.

Beide Formen subjektiver Betroffenheit zusammen ergeben, dass sich knapp 11% der Tessiner Befragten an ihrem Arbeitsplatz schon mal sexuell belästigt oder durch die erwähnten Verhaltensweisen gestört gefühlt haben. Der Anteil der Frauen ist mit rund 18% deutlich und signifikant höher als derjenige der Männer (knapp 6%).

Dass Männer sich signifikant weniger betroffen fühlen als Frauen, wurde nicht nur im Tessin, sondern auch in der Deutschschweiz und Romandie beobachtet. Es zeigen sich aber gewisse regionale Unterschiede, insbesondere zwischen der lateinischen Schweiz und der Deutschschweiz:

Während sowohl bei Männern wie Frauen die Werte fürs Tessin in einer ähnlichen Grössenordnung wie diejenigen für die Romandie liegen, zeigt sich in der Deutschschweiz eine deutlich höhere subjektive Betroffenheit sowohl der Frauen (31% zu je rund 18%), als auch der Männer (11% zu rund 6-7% im Tessin bzw. der Romandie).



Weitere Ergebnisse

Für das Tessin werden aus den **Branchen** Gesundheits-/Sozial-/Unterrichtswesen, Gastgewerbe sowie Banken/Versicherungen überdurchschnittlich viele selbst erlebte Vorfälle berichtet. Während das Gastgewerbe auch in der Deutschschweiz und Romandie zu den Branchen mit überdurchschnittlich vielen Vorfällen gehören, ist dies beim Gesundheits- und Sozialwesen nur für Männer (und ohne Unterrichtswesen), bei Banken/Versicherungen nur für Frauen der Fall. Branchen mit unterdurchschnittlich vielen Vorfällen im Tessin sind Informatik, «übrige und persönliche Dienstleistungen» sowie die öffentliche Verwaltung und gewisse Zweige der Industrie. Die Informatik sowie für Frauen auch die öffentliche Verwaltung sind in den andern beiden

Landesteilen ebenfalls Branchen mit unterdurchschnittlichen Werten. Im Vergleich zu den selbst erlebten Vorfällen, stehen bei der Beobachtung von Vorfällen gegenüber Arbeitskolleg/innen (Drittperspektive) zum Teil andere Branchen im Fokus. Im Tessin überdurchschnittlich hoch sind die Werte in den Branchen «Übrige in verarbeitendes Gewerbe/Industrie», in der öffentlichen Verwaltung, den Banken/Versicherungen und im Gastgewerbe. Unterdurchschnittlich viele Vorfälle wurden im Tessin im Detailhandel und im Gesundheits- und Sozialwesen beobachtet.

Was die **Unternehmensgrösse** betrifft so werden in der ganzen Schweiz in mittleren und grösseren Firmen tendenziell mehr Vorfälle erlebt bzw. beobachtet als in (sehr) kleinen. Während im Tessin am meisten Vorfälle in mittelgrossen Firmen mit 50-249 Beschäftigten erlebt und beobachtet werden, kommen in der Deutschschweiz und Romandie am meisten Vorfälle in Grossunternehmen mit über 250 Mitarbeitenden vor. Auf die subjektive Betroffenheit hat die Betriebsgrösse in allen drei Landesteilen keinen Einfluss.

Was die **Reaktionen** auf Vorfälle betrifft, so zeigt sich für die gesamte Schweiz ein recht einheitliches Bild. «Mit Worten wehren» und «im privaten Umfeld über das Vorgefallene sprechen» stehen in allen drei Landesteilen im Vordergrund. Ebenfalls häufig sind die Reaktionen «Witze gemacht bzw. mit Humor reagiert» und «mit Arbeitskolleg/innen gesprochen». Immerhin rund zwei von fünf Befragten haben mindestens einmal gar nicht auf einen Vorfall reagiert. Sich bei Vorgesetzten beschweren oder mit körperlicher Kraft wehren sind bereits deutlich weniger häufige Reaktionsweisen. Besonders selten (und tendenziell eher von Frauen) werden interne oder externe Anlaufstellen kontaktiert.

Rund ein Drittel der Auskunftspersonen nennt mindestens eine negative **Folge** der erlebten Vorfälle. Der Wunsch zu kündigen wurde von den Frauen im Tessin sowie von den Befragten in der Deutschschweiz und Romandie am häufigsten genannt, gefolgt vom Leiden der Arbeitsleistung (die häufigste Folge bei den Tessiner Männern), einer Verschlechterung der Beziehung zu Arbeitskolleg/innen, sowie Scham- und Schuldgefühlen, Schlafproblemen, Angstgefühlen oder Depressionen und vermehrten körperlichen Beschwerden.

Insgesamt schätzen die Befragten in allen drei Landesteilen das **Arbeitsklima** im Unternehmen, in dem sie aktuell tätig sind, als gut ein. Personen, welche ein potenziell belästigendes Verhalten erlebt haben und/oder sich durch ein solches subjektiv betroffen fühlten, beurteilen das Arbeitsklima schlechter. Solche Vorfälle wirken sich also negativ auf das Arbeitsklima aus.

Insgesamt geben in allen drei Landesteilen gut 3 von 10 Befragten an, das Unternehmen, in welchem sie aktuell tätig sind, habe **Massnahmen** getroffen, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu vermeiden. Je grösser das Unternehmen ist, umso höher ist der Anteil der Firmen, welche (den Befragten bekannte) Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ergriffen haben. Die Kluft zwischen kleinen und grossen Unternehmen ist im Tessin noch ausgeprägter als in der Deutschschweiz und Romandie. Ob in einem Unternehmen Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz getroffen wurden oder nicht, hat keinen signifikanten Einfluss auf die Einschätzung des Arbeitsklimas.

Teil III: Fazit

Dank der vorliegenden Studie liegen für die ganze Schweiz verlässliche Zahlen zu Risiko und Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vor. Die drei zur Erfassung verwendeten Perspektiven leisten alle einen Beitrag zum Verständnis.

Wird der Begriff sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz rechtlich gefasst, so gibt die **subjektive Betroffenheit** das Ausmass wieder. Bezogen auf das gesamte Erwerbsleben wurden 31 Prozent der Deutschschweizer Frauen und rund 18 Prozent der Frauen in der lateinischen Schweiz, die in einem Angestelltenverhältnis beschäftigt waren, sexuell belästigt. Bei den Männern waren 11 Prozent der Deutschschweizer, 7 Prozent der Romands und 6 Prozent der Tessiner mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz konfrontiert. Diese rechtliche Definition ist für die Rechtsanwendung relevant und hat auch im Hinblick auf Präventionsmassnahmen im Unternehmen ihre Bedeutung. Die Praxis im Unternehmen darf sich aber nicht auf diese Perspektive beschränken, sondern muss auch die aufgrund des erlebten **potenziell belästigenden Verhaltens** viel höheren Risikowerte mit berücksichtigen. Potenziell belästigendes Verhalten hat Folgen im Arbeitsleben und beeinflusst insbesondere das Arbeitsklima negativ, unabhängig davon ob die Vorfälle als belästigend empfunden werden oder nicht. Demnach haben rund die Hälfte der Deutschschweizer/innen und Romands und fast drei Fünftel der Tessiner/innen mindestens ein potenziell belästigendes Verhalten erlebt, im Tessin Männer häufiger als Frauen, in der Romandie und der Deutschschweiz hingegen Frauen häufiger als Männer. Dabei sind allgemeine verbale Verhaltensweisen wie Sprüche, Witze etc. und nonverbale wie Nachpfeifen, Blicke, Gesten, Bilder und Zeichen deutlich häufiger als auf die Person gerichtete körperbezogene (Grabschen, Küssen). Am seltensten werden Vorfälle von sexueller Erpressung und Übergriffe

bzw. Vergewaltigungen berichtet. Diese Reihenfolge der Häufigkeit der potenziell belästigenden Verhaltensweisen bestätigt sich in der Beobachtung von Arbeitskolleg/innen.

Für alle Landesteile gilt, dass deutlich mehr Befragte ein potenziell belästigendes Verhalten erlebt haben als sich subjektiv betroffen fühlen. Das heisst, dass ein beachtliches Ausmass von erlebten potenziell belästigenden Verhaltensweisen weder als sexuelle Belästigung noch als sonst störend oder unangenehm wahrgenommen wird. Dies trifft in ganz besonderem Masse auf die Tessiner Männer zu, welche am häufigsten von potenziell belästigenden Verhaltensweisen berichten, sich aber am wenigsten subjektiv betroffen fühlen.

Risiko und Verbreitung von sexueller Belästigung ist bei Frauen deutlich höher als bei Männern. Dies trifft insbesondere auf die subjektive Betroffenheit zu, die bei den Frauen in allen Landesteilen fast zweieinhalb (Romandie) bis drei Mal stärker ist (Tessin, Deutschschweiz). Dennoch sind **Männer** in relativ starkem Ausmass von potenziell belästigendem Verhalten betroffen und sie weisen – insbesondere in der Deutschschweiz – auch nicht zu vernachlässigende Werte bezüglich subjektiver Betroffenheit auf. Die Notwendigkeit, mit stärker qualitativ orientierten Herangehensweisen zu untersuchen, wie Männer potenziell belästigendes Verhalten erleben und wie bei ihnen Bedingungs- und Wirkungszusammenhänge sexueller Belästigung sind, bestätigt sich.

Was die **Urhebenden** betrifft, so zeigt sich, dass die grosse Mehrheit von potenziell belästigendem Verhalten von Männern ausgeht. Allerdings erreichen je nach Verhaltensweise und gerade gegenüber Männern auch weibliche und gemischtgeschlechtliche Urhebende beachtliche Werte. Prävention in Unternehmen muss demnach nicht nur männliche Betroffene sondern ebenso weibliche Verursachende mitdenken. Für die Praxis weiter relevant ist die Tatsache, dass die Urhebenden von potenziell belästigenden Verhaltensweisen in allen Landesteilen insgesamt gesehen am häufigsten Arbeitskolleg/innen sind, bei den Frauen gefolgt von Kund/innen, denen gerade bei Tessinerinnen eine besonders grosse Rolle zukommt. Präventive Massnahmen müssen demnach den gesellschaftlichen Kontext ausserhalb des Unternehmens mitberücksichtigen, was sich als grosse Herausforderung erweisen dürfte.

Grössere **Unternehmen** haben häufiger Massnahmen zur Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gemacht – gleichzeitig werden mehr potenziell belästigende Verhaltensweisen berichtet. Dies, aber auch die grossen Unter-

schiede zwischen den Branchen, verdient eine vertiefte Betrachtung.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in allen drei Landesteilen ein **ernst zu nehmendes gesellschaftliches Phänomen** ist. Die Problematik stellt sich für Frauen deutlich stärker als für Männer. Doch auch die Werte der Männer liegen bezogen auf potenziell belästigendes Verhalten und – insbesondere in der Deutschschweiz auch bezogen auf subjektive Betroffenheit – über dem, was gemeinhin vermutet wurde. Bezogen auf die drei untersuchten Landesteile zeigen sich durchaus Unterschiede bezüglich der Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten, sie sind aber verhältnismässig bescheiden. Die subjektive Betroffenheit jedoch liegt in der Deutschschweiz für beide Geschlechter deutlich höher als in den beiden Regionen der lateinischen Schweiz. Hinweise auf die dahinterliegenden Gründe sind aus anderen Bausteinen des Projekts zu erwarten.

Einleitung

Anfangs 2008 lancierten das Staatssekretariat für Wirtschaft seco und das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG ein Impulsprogramm gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Als Grundlage dafür hatten die Autorinnen eine Studie erstellt um das Risiko und die Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu ermitteln (Strub & Schär Moser, 2008). Diese Studie basierte auf einer Telefonbefragung von Erwerbstätigen in der Romandie und der Deutschschweiz. Die italienische Schweiz wurde aus finanziellen Gründen nicht berücksichtigt. Damit war die quantitative Dimension der Problematik für diesen Landesteil nicht geklärt.

Das im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms 60 «Gleichstellung der Geschlechter» realisierte Projekt «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – wer belästigt wen, wie und warum?» setzte sich zum Ziel, für alle Landesteile der Schweiz fundierte Erkenntnisse zu präsentieren und situationsangepasste Vorschläge für eine effizientere Präventionsarbeit zu machen. Als Basis für die anderen Bausteine des Forschungsprojekts mussten deshalb Risiko und Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Tessin geklärt werden. Dies wurde durch eine an die bestehende Studie angelehnte repräsentative Telefonbefragung mit Tessiner Arbeitnehmer/innen getan.

Der vorliegende Bericht präsentiert die Ergebnisse dieser neuen Erhebung und stellt sie in einen deskriptiven Vergleich mit den im Bericht von 2008 ausführlich präsentierten Ergebnissen für die Deutschschweiz und die Romandie.

Der Bericht ist wie folgt aufgebaut:

In **Teil I** werden die Ausgangslage und die Fragestellung der Studie (Kapitel 1) sowie das methodische Vorgehen für die Erhebung und die Darstellung der Ergebnisse (Kapitel 2) geschildert.

Teil II des Berichts widmet sich der Darstellung der Ergebnisse:

- Kapitel 3: Die Verbreitung von zwölf potenziell belästigenden Verhaltensweisen
- Kapitel 4: Urhebende von potenziell belästigendem Verhalten
- Kapitel 5: Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten gegenüber Arbeitskolleg/innen
- Kapitel 6: Subjektive Betroffenheit
- Kapitel 7: Weitere Ergebnisse (Vorkommen von potenziell belästigendem Verhalten nach Branche und Unternehmensgrösse, Merkmale der Betroffenen, Reaktionen und Folgen, Arbeitsklima und Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz)

In **Teil III** (Kapitel 8) werden die Ergebnisse diskutiert und zusammengefasst.

Teil IV umfasst das Literaturverzeichnis (Kapitel 9) und den Anhang (Kapitel 10). Der Anhang enthält je ein Kapitel mit den wichtigsten Begriffen und zum Erhebungsinstrument sowie die detaillierten Ergebnistabellen.

Teil I: Grundlagen

1 Ausgangslage und Fragestellung

1.1 Ausgangslage und Definitionen

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG) definiert sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und verbietet sie als solche ausdrücklich.¹ Die Evaluation des Gleichstellungsgesetzes (Stutz, Schär Moser & Freivogel, 2005) hatte gezeigt, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sowohl auf Betriebsebene als auch vor Schlichtungsstellen und Gerichten nach Lohnungleichheit die zweithäufigste Diskriminierungsart ist (vgl. auch Strub & Schär Moser 2008, Kapitel 1.1). Aus diesem Grund lancierten das Staatssekretariat für Wirtschaft seco und das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG anfangs 2008 ein Impulsprogramm gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Für das vom seco und EBG ins Leben gerufene Impulsprogramm fehlten quantitative Datengrundlagen. Die Autorinnen lieferten diese mit ihrer 2008er Studie (Strub & Schär Moser, 2008). Aus forschungsökonomischen Gründen konnten die Daten damals nur für die Romandie und die Deutschschweiz erhoben werden, ohne Tessin. Um die quantitative Dimension der Problematik auch für das Tessin zu erfassen, wurde im Herbst 2010 eine Zusatzbefragung von Arbeitnehmer/innen im Tessin durchgeführt. Somit konnten sich die weiteren Arbeiten des im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms 60 «Gleichstellung der Geschlechter» realisierten Projekts «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – wer belästigt wen, wie und warum?» auf fundierte Zahlen für alle Landesteile der Schweiz stützen. Die Ergebnisse sind im vorliegenden Bericht dokumentiert.

Für das Verständnis des Berichts wichtig ist die **Definition des Begriffs der sexuellen Belästigung** (vgl. Strub & Schär Moser 2008, Kapitel 1.2). Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist einerseits ein **rechtlicher Begriff**.² Sexistische Belästigung ist mit eingeschlossen. Das heisst, abwertendes Verhalten bezogen auf das Geschlecht gilt auch dann als sexuelle Belästigung, wenn kein ausdrücklicher sexueller Bezug vorliegt. Für die Definition aus rechtlicher Sicht sind die folgenden Punkte relevant (ausführlich zur rechtlichen Definition vgl. Lempen, 2006): Das Verhalten ist von einer Seite unerwünscht bzw. wird als die persönliche Integrität verletzend empfunden (*Belästigungscharakter*). Das Verhalten erfolgt am Arbeitsplatz (zu welchem auch Orte gehören, welche im Rahmen der Arbeit aber auch von Geschäftsanlässen aufgesucht werden) bzw. im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses (*Arbeitskontext*). Es kann sich um einmalige oder mehrmalige Vorkommnisse handeln, Häufigkeit oder Zeitdauer sind meist nicht relevant (*Vorkommen*). Und: Es ist keine Diskriminierungsabsicht erforderlich, die Frage der Absicht ist bedeutungslos (*Intention*).

Wird die **sozialwissenschaftliche Literatur** betrachtet, so finden sich je nach Kontext unterschiedliche Definitionen des Begriffs. Sie unterscheiden sich unter anderem darin, welchen Stellenwert sie objektiv bestimmbaren Faktoren (wie etwa dem beobachtbaren Verhalten) und subjektiven Momenten (Erleben der entsprechenden Verhaltensweise) geben. Relevant ist in der Regel bezogen auf die subjektiven Mo-

¹ Im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind neben dem GLG auch andere Rechtsgrundlagen relevant, so etwa der Schutz der Persönlichkeit allgemein (ZGB Art. 28) bzw. der Arbeitnehmenden (OR Art. 328, ArG Art. 6 I) oder bei strafbaren Handlungen gegen die sexuelle Integrität die entsprechenden Bestimmungen des Strafgesetzbuches (u.a. StGB Art. 189, 190, 193, 198). Dem GLG kommt allerdings in mehrerer Hinsicht eine besondere Bedeutung zu, bezogen auf Unternehmen unter anderem auch wegen der in Art. 5 III festgehaltenen Möglichkeit, die Arbeitgebenden zu einer Entschädigung zu verpflichten, wenn sie nicht nachweisen können, die nötigen Massnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz getroffen zu haben.

² Das Gleichstellungsgesetz definiert sie im Wortlaut in Art. 4 wie folgt: «*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.*».

mente das Erkennungsmerkmal der *Unerwünschtheit* des Verhaltens, welches es ermöglicht, belästigendes Verhalten von anderen Verhaltensweisen (Verführung, Flirt) zu trennen (vgl. dazu ausführlicher Strub & Schär Moser 2008, S. 12).

Arbeitnehmende selber kennen in der Regel weder die rechtliche noch irgendeine wissenschaftliche Definition von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sondern haben – je nach Grad der Sensibilisierung – sehr unterschiedliche Vorstellungen, welche Verhaltensweisen darunter fallen. Die Praxiserfahrung zeigt, dass der Begriff nicht selten für schwerwiegende, auch strafrechtlich relevante Vorfälle und körperliche Übergriffe reserviert bleibt und «harmlosere» Formen wie verbale oder nonverbale Belästigungen und insbesondere auch sexistische Formen nicht als sexuelle Belästigung, sondern vielmehr als «normale» Umgangsformen erachtet werden.

Den unterschiedlichen Definitionen und Bewertungen des Themas wurde bei der Konzeption der 2008er Studie Rechnung getragen, indem verschiedene Perspektiven sexueller Belästigung erfasst werden.

1.2 Fragestellungen

Die Ziele und Fragestellungen sind dieselben wie in der 2008er Studie (Strub & Schär Moser, 2008). Das Hauptziel der Untersuchung ist die **breit abgestützte Erfassung der Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Tessin**. Um den verschiedenen Definitionen und Facetten des Themas «sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» (vgl. oben) gerecht zu werden, wurde die Verbreitung gleich wie in Strub & Schär Moser (2008) aus drei Perspektiven erhoben:

1. Verbreitung von konkreten potenziell belästigenden Verhaltensweisen (inkl. sexistische).
2. Beobachtung von potenziell belästigenden Verhaltensweisen bei Arbeitskolleg/innen (sogenannte «Drittperspektive»).
3. Subjektive Betroffenheit (d.h. wird ein Vorkommnis oder Verhalten als sexuelle Belästigung oder als störend erlebt).

Die drei Perspektiven sind im **Anhangskapitel 10.1** näher erläutert.

Aus forschungsökonomischen Gründen beschränken sich beide Erhebungen auf die Sicht der Personen, welche sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ausgesetzt sind. Die Perspektive der Urhebenden (z.B. wie weit ist ein Unrechtsempfinden mit den gezeigten Verhaltensweisen verbunden) wird nicht berücksichtigt.³

Um die erhobenen Daten differenzieren zu können, wurden wieder verschiedene soziodemographische und arbeitsbezogene Merkmale der Befragten sowie Informationen zum Unternehmen erfasst, allerdings in geringerem Umfang als in der 2008er Studie.⁴ Weiter interessieren die wichtigsten Angaben zu den belästigenden Personen, die individuellen Folgen und die Reaktionen von potenziell belästigendem Verhalten.

Tabelle 1 fasst die Hauptfragestellungen der Studie zusammen.

³ Eine Annäherung an die Verursachenden bietet Modul 4 des Forschungsprojekts «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – wer belästigt wen, wie und warum?».

⁴ Für die Tessiner Erhebung wurde der Originalfragebogen leicht gekürzt (vgl. Abschnitt 2).

Tabelle 1: Hauptfragen der Studie

Themenbereich	Hauptfragen
Potenziell belästigendes Verhalten <i>(Ergebnisse vgl. Kapitel 3, 4 und 7.1, 7.2)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wie verbreitet sind verschiedene potenziell belästigende Verhaltensweisen am Arbeitsplatz? ■ Wie sind Frauen und Männer bzw. jüngere oder ältere Beschäftigte mit potenziell belästigendem Verhalten konfrontiert? ■ Unterscheidet sich die Verbreitung im Tessin im Vergleich zur Deutschschweiz und Romandie? ■ Wer sind die Urhebenden von potenziell belästigendem Verhalten? ■ Was zeichnet Unternehmen mit besonders hohen bzw. tiefen Werten für potenziell belästigendes Verhalten aus?
Drittperspektive <i>(Ergebnisse vgl. Kapitel 5, 7.1)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Haben die Befragten beobachtet, dass Arbeitskolleg/innen potenziell belästigenden Verhaltensweisen ausgesetzt waren? ■ Zeigen sich Unterschiede zwischen dem Tessin im Vergleich zur Deutschschweiz und Romandie?
Subjektive Betroffenheit <i>(Ergebnisse vgl. Kapitel 6)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wie viele Beschäftigte fühlen bzw. fühlten sich sexuell belästigt? Wie viele fühlen bzw. fühlten sich durch potenziell belästigende Verhaltensweisen sonst gestört? ■ Zeigen sich bezüglich subjektiver Betroffenheit Unterschiede zwischen Frauen und Männern? ■ Zeigen sich Unterschiede zwischen dem Tessin im Vergleich zur Deutschschweiz und Romandie?
Reaktionen und Folgen <i>(Ergebnisse vgl. Kapitel 7.3)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wie reagieren Arbeitnehmende auf potenziell belästigendes Verhalten und/oder subjektiv empfundene sexuelle Belästigung? ■ Welche Folgen haben potenziell belästigendes Verhalten und/oder subjektiv empfundene sexuelle Belästigung? ■ Zeigen sich bezüglich Reaktionen und Folgen Unterschiede zwischen Frauen und Männern? ■ Zeigen sich Unterschiede zwischen dem Tessin im Vergleich zur Deutschschweiz und Romandie?
Arbeitsklima <i>(Ergebnisse vgl. Kapitel 7.4.1)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wie beurteilen die Befragten das Arbeitsklima in ihrem Unternehmen? ■ Zeigen sich Zusammenhänge zwischen dem Arbeitsklima und potenziell belästigendem Verhalten bzw. subjektiver Betroffenheit? ■ Zeigen sich Unterschiede zwischen dem Tessin im Vergleich zur Deutschschweiz und Romandie?
Präventionsmassnahmen <i>(Ergebnisse vgl. Kapitel 7.4.2)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gibt es in den Unternehmen, in welchen die Befragten arbeiten, Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? ■ Zeigen sich Unterschiede zwischen dem Tessin im Vergleich zur Deutschschweiz und Romandie?

Eigene Darstellung.

Wegen der geringeren Fallzahlen im Vergleich zur Erhebung für die Deutschschweiz und die Romandie (Strub & Schär Moser, 2008) können für das Tessin nicht alle Aspekte der 2008er Studie gleich vertieft behandelt werden. Einige Auswertungen können weniger differenziert werden (z.B. nicht nach Alter differenziert oder nicht nach Art des Vorfalls differenziert), andere sind nur beschränkt aussagekräftig (Differenzierung nach Branchen) oder können gar nicht realisiert werden.

2 Methodisches Vorgehen

Ausgehend vom Hauptanliegen, eine für die Schweiz repräsentative Erhebung der Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu realisieren, wurden im Vorfeld der 2008er Studie die Vor- und Nachteile von verschiedenen möglichen methodischen Vorgehensweisen reflektiert. Die Autorinnen und die Begleitgruppe kamen zum Schluss, dass eine **quantitative Erhebung mittels Telefoninterviews** am besten geeignet ist, die Zielsetzungen der Studie zu erfüllen (vgl. Strub & Schär Moser 2008, Abschnitt 2.1).

Um die quantitative Dimension von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz für das Tessin zu erfassen und repräsentative Daten zu generieren, wurde mit demselben, leicht gekürzten Erhebungsinstrument im Herbst 2010 eine Zusatzbefragung von 400 Arbeitnehmenden im Tessin durchgeführt. Zuständig für die Durchführung der Befragung war wiederum das LINK Institut mit Sitz in Luzern. Sämtliche Interviews wurden vom Telefonlabor des LINK Instituts in Lugano und in italienischer Sprache realisiert.

Ein Schwerpunkt dieses Berichts liegt im deskriptiven Vergleich mit der Studie Strub & Schär Moser (2008).

2.1 Erhebungsinstrument

Als Grundlage für die telefonische Befragung diente ein als Fragebogen konzipierter Interviewleitfaden mit geschlossenen Fragen. Die für die Originalstudie im Frühjahr 2007 verwendete Version des Fragebogens lag bereits in der italienischen Übersetzung vor.⁵ Aus forschungsökonomischen Gründen wurde das Erhebungsinstrument für die Tessiner Studie leicht gekürzt. Gestrichen wurden Fragen zu Beruf, beruflicher Stellung (Position), Arbeitsvertrag und Ausbildung sowie die Einschätzung der Antwortqualität durch die Interviewerinnen. Die Fragen betreffend Nationalität und Aufenthaltsstatus wurden in einer Frage zusammengefasst (vgl. Abschnitt 10.2).

Die Befragung wurde wie in der 2008er Studie für die Deutschschweiz und Romandie in der Einleitung zum Telefoninterview unter dem allgemeineren Begriff «Arbeitsklima und zwischenmenschliche Beziehungen am Arbeitsplatz» vorgestellt. Das Vermeiden des Themas «sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» sollte einem Selektionseffekt (d.h. hohe Antwortverweigerung am Anfang) entgegenwirken.

Inhaltlich umfasst der Tessiner Fragebogen folgende Themenbereiche:

- **Filterfragen und Quotierungsmerkmale:** Die als Grundlage für die Stichprobe nötigen Merkmale (minimale angestellte Erwerbstätigkeit) sowie die Quotierungsmerkmale Geschlecht und Alter (zur Quotierung vgl. Kapitel 2.2).
- **Einbettungsfragen:** Arbeitsklima, Beziehung zu Arbeitskolleg/innen und Vorgesetzten.
- **Potenziell belästigendes Verhalten:** Abgefragt wurde bei zwölf potenziell belästigenden Verhaltensweisen (vgl. **Tabelle 2**), ob die befragte Person diese in den letzten 12 Monaten bzw. im gesamten Erwerbsleben jemals erlebt hat. War dies der Fall, wurden die Branche des Unternehmens sowie bei den Ereignissen in den letzten 12 Monaten auch die Urhebenden des Verhaltens (Geschlecht, berufliche Beziehung zu ihnen) erfasst.
- **Subjektive Betroffenheit:** Erfasst wurde, ob sich jemand in den letzten 12 Monaten bzw. im gesamten Erwerbsleben sexuell belästigt oder durch ein potenziell belästigendes Verhalten sonst gestört gefühlt bzw. ein solches als unangenehm erlebt hat.

⁵ Die Befragung für die Deutschschweiz und Romandie wurde 2007 in deutscher, französischer und italienischer Sprache durchgeführt.

■ **Auswirkungen:** Bei Personen, welche in den letzten 12 Monaten ein potenziell belästigendes Verhalten erlebt haben und/oder sich jemals subjektiv sexuell belästigt fühlten, wurden Reaktionen auf und Folgen dieser Vorkommnisse erfasst.

■ **Drittperspektive:** Ein weiterer Frageblock widmete sich der Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten (operationalisiert in sechs Kategorien, welche sich aus den zwölf vorangehend abgefragten Verhaltensweisen zusammensetzen) gegenüber Arbeitskolleg/innen am aktuellen Arbeitsort.

■ **Prävention:** Erfragt wurde auch, ob am aktuellen Arbeitsort Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz getroffen wurden.

■ **Soziodemographische Angaben zur aktuellen Arbeitsstelle und zur Person:** Folgende Merkmale wurden nebst den eingangs erhobenen Quotierungsmerkmalen Alter und Geschlecht erfasst: Dienstalter, Anstellungsgrad, Lage der Arbeitszeit, Unternehmensgrösse, Branche, Lebenssituation (Haushaltstyp), Nationalität/Aufenthaltsstatus.

Tabelle 2: Fragen zu potenziell belästigendem Verhalten

Frage Nr. ⁶	Inhalt / abgedeckte Verhaltensweisen
06	Abwertende Sprüche über Frauen oder Männer im Allgemeinen, über Homosexuelle oder obszöne Witze und Sprüche
08	Unerwünschte Telefone, Briefe oder E-Mails mit abwertenden oder obszönen Witzen, Sprüchen, Bildern etc. über Sex, Frauen oder Männer im Allgemeinen oder Homosexuelle (anonyme Spam-Mails ausgeschlossen)
09	Anzügliche Sprüche über Person selber, ihr Aussehen, ihre Kleidung etc. oder sexuelle Anspielungen oder abwertende Bemerkungen über Person als Frau bzw. Mann.
10	Unerwünschtes Nachpfeifen, unsittliches Anstarren oder mit Blicken ausziehen
11	Obszöne sexuelle Gebärden, Gesten oder Zeichen
12	Unerwünschte Geschichten oder Gespräche mit sexuellem Inhalt
13	Aufdringliche sexuelle Angebote oder unerwünschte Einladungen mit sexuellen Absichten
14	Unerwünschtes pornographisches Material oder Nacktbilder (anonyme Spam-Mails und zufällig aufgesuchte Internetsites ausgeschlossen)
15	Unerwünschter Körperkontakt durch scheinbar zufällige Berührungen, körperlich unnötiges Nahekommen
16	Begrabschen, gegen Willen geküsst werden
17	Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen bzw. Androhen von Nachteilen bei Verweigerung desselben
18	Sexueller Übergriff oder Vergewaltigung

Quelle: Eigene Darstellung. Die genaue Formulierung der Items befindet sich im Anhang (Abschnitt 10.1) in Tabelle 7.

2.2 Stichprobe

Die Stichprobe wurde nach denselben Grundsätzen und Vorgaben wie in Strub & Schär Moser (2008) gebildet. Das Universum (Ausgangsstichprobe) bildeten im Tessin lebende Frauen und Männer im Alter zwischen 15 und 65 Jahren mit festem Wohnsitz im Tessin, welche mindestens 6 Stunden pro Woche angestellt erwerbstätig sind (inkl. Lehrlinge, Praktikant/innen), über einen eingetragenen Festnetzanschluss verfügen und in italienischer Sprache Auskunft geben konnten.

Die Stichprobengrösse wurde mit dem Ziel eines möglichst guten Kosten-Nutzen-Verhältnisses (Länge der möglichen Interviewdauer, genügende Repräsentativität etc.) mit 400 Interviews festgelegt.

Auch für die Tessiner Erhebung wurden **Quotierungsmerkmale** eingeführt. Diese dienen der Sicherung genügender Fallzahlen für die Auswertung in verschiedenen Untergruppen. Die Repräsentativität der Ergebnisse wird dadurch nicht gefährdet, da die Daten für die Auswertung gewichtet werden (vgl. Kapitel 2.4). Die Quotierungsmerkmale sind:

⁶ Die Nummerierung der Fragen entspricht derjenigen im Fragebogen (vgl. Anhang), es gibt keine Frage F07.

■ **Geschlecht:** Nachdem im Jahr 2007 65% der Interviews mit Frauen und 35% der Interviews mit Männern geführt wurden, war das Ziel für die Tessiner Befragung eine Gleichverteilung auf die Geschlechter: Jeweils 200 Interviews wurden mit Frauen bzw. Männern realisiert. Die Gleichverteilung wurde gewählt um genügend Fälle für die wichtigsten Untergruppenanalysen zu haben und da sich in der 2008er Studie für die Deutschschweiz und Romandie zeigte, dass entgegen den aufgrund bisheriger Studien gehegten Erwartungen nicht nur Frauen, sondern auch Männer vergleichsweise häufig Vorfällen sexueller Belästigung ausgesetzt sind.

■ **Alter:** Als zweites Quotierungsmerkmal wurden dieselben vier Altersgruppen gebildet, welche zu gleichen Anteilen vertreten sein sollten (16-25 Jahre, 26-35 Jahre, 36-45 Jahre und 46-65 Jahre).

Die Ziehung der Stichprobe erfolgte mit dem Random-Quota-Verfahren auf der Basis des elektronischen Telefonverzeichnisses für das Erhebungsgebiet. Zuerst wurde ein Haushalt zufällig aus dem Telefonverzeichnis ausgewählt. Anschliessend wurde innerhalb des kontaktierten Haushalts die Zielperson durch ein zweidimensionales Quotenverfahren bestimmt.

Pro Geschlecht und Altersgruppe sollten somit je 50 Interviews realisiert werden (für die weitere Beschreibung der Untersuchungsstichprobe, vgl. Kapitel 2.4).

2.3 Durchführung der Befragung

Für die Durchführung der Befragung war wie 2007 das LINK Institut in Luzern verantwortlich. Sämtliche Interviews wurden vom Telefonlabor des LINK Instituts in Lugano mittels computergestützter Interviews realisiert. Als Interviewer/innen wurden aufgrund der guten Erfahrungen von 2007 wieder ausschliesslich Frauen eingesetzt. Die Interviewerinnen wurden von Link speziell auf die Thematik geschult und mit einschlägigen Unterlagen zum Thema versehen. Die Unterlagen von 2007 wurden für diesen Zweck aktualisiert und regional angepasst. Dazu gehörten Adressen von Beratungsstellen, auf welche Betroffene im Bedarfsfall aufmerksam gemacht werden konnten. Weiter konnten die Interviewerinnen interessierten Personen Namen und Telefonnummer der Vertreterinnen der Arbeitsgemeinschaft weitergeben.

Aufgrund der insgesamt positiven Erfahrungen aus der Befragung von 2007 und da das Erhebungsinstrument in den zentralen Punkten unverändert zum Einsatz kam, wurde auf einen erneuten Pretest verzichtet.

Die 400 Interviews wurden vom 12. Oktober bis zum 08. November 2010 durchgeführt. Die durchschnittliche Interviewdauer betrug gut 13 Minuten.

2.4 Auswertung und Darstellung der Ergebnisse

Gewichtungsfaktor

Damit die Ergebnisse repräsentativ sind für die unselbständig erwerbstätige Bevölkerung des Tessins, wurden sie mit einem Faktor gewichtet, welcher der unterschiedlichen Auswahlwahrscheinlichkeit und der Quotierung der Stichprobe Rechnung trägt. Der Gewichtungsfaktor wurde vom LINK Institut berechnet und berücksichtigt die Haushaltsgrösse (Einpersonen- vs. Mehrpersonenhaushalt) sowie die Quotierungsmerkmale (Geschlecht, Alter) in Übereinstimmung mit den realen Verhältnissen in der Erwerbsbevölkerung des Tessins (Referenz: Bevölkerungsstruktur 2009).⁷ **Tabelle 3** zeigt die ungewichtete und die gewichtete Struktur der gesamten Stichprobe.

⁷ In Stichprobenerhebungen werden die zu befragenden Personen durch einen Zufallsprozess selektioniert. Bei einer Random-Quota-Stichprobe haben nicht alle Personen dieselbe Auswahlwahrscheinlichkeit, deshalb wurde ein Gewichtungsfaktor eingeführt, welcher die Inverse der Wahrscheinlichkeit in die Stichprobe zu gelangen bedeutet.

Tabelle 3: Verteilung der realisierten Interviews auf die Quotierungsmerkmale, Gewichtungsfaktor

	Anzahl ungewichtet	in Prozent	Anzahl gewichtet	in Prozent	Faktor
Total	400	100	400	100	1.00
Haushaltsgrösse					
1 Personen	41	10.3	52	13.0	1.27
2++ Personen	359	89.8	348	87.0	0.97
Geschlecht					
Mann	198	49.5	236	59.0	1.19
Frau	202	50.5	164	41.0	0.81
Alter					
16-25 Jahre	100	25%	36	9.1	0.36
26-35 Jahre	100	25%	113	28.3	1.13
36-45 Jahre	100	25%	121	30.3	1.21
46-65 Jahre	100	25%	129	32.3	1.29

Quelle: Studienbeschrieb LINK.

Die erhobenen Daten wurden den Autor/innen Mitte November 2010 als SPSS-File und in Tabellenform zur weiteren Auswertung übergeben.

Beschreibung der Untersuchungsstichprobe

In der ungewichteten Stichprobe sind 50.5% Frauen und 49.5% Männer vertreten, die gewichteten Zahlen für die unselbständig erwerbstätige Tessiner Bevölkerung ergeben **41% Frauen und 59% Männer**. Bezüglich Alter wurden in der ungewichteten Stichprobe die Altersgruppen 16-25 J., 26-35 J., 36-45 J. und 46-65 J. zu je einem Viertel erfasst. In der gewichteten Stichprobe sind die Altersgruppen wie folgt vertreten: **16-25 Jahre 9.1%, 26-35 Jahre 28.3%, 36-45 Jahre 30.3% und 46-65 Jahre 32.3%**.

Für die weiteren Merkmale werden nur die **gewichteten Werte** berichtet.⁸

■ **Lebenssituation/Haushaltstyp:** Die Hälfte der Befragten (49.5%) leben als Paar mit Kindern, ein – Fünftel (19.9%) als Paar ohne Kinder im gemeinsamen Haushalt. Jede/r Achte lebt alleine (13%). 12.5% wohnen mit den Eltern, 4.1% leben alleine mit Kind(ern) und 0.5% in einer Wohngemeinschaft.

■ **Nationalität/Aufenthaltsstatus:** Gut drei Viertel der Befragten (76.6%) sind Schweizer/innen, 18.6% sind Ausländer/innen mit Niederlassungsbewilligung C, 4.1% sind Jahresaufenthalter/innen B. 0.4% sind Grenzgänger/innen und 0.3% konnten zu dieser Frage keine Auskunft geben.

■ **Arbeitspensum:** Mehr als zwei Drittel der Befragten (70.1%) arbeiten Vollzeit, ein Viertel (25.6%) arbeitet Teilzeit mit einem Pensum von mindestens 50 Prozent und 4.2% haben ein geringeres Teilzeitpensum von weniger als 50% (bezogen auf die Haupterwerbstätigkeit).

■ **Dienstjahre:** Fast vier von zehn Befragten (38.7%) arbeiten seit 10 Jahren oder länger in ihrer jetzigen Firma. Je ein gutes Viertel ist 1 bis 4 Jahre (27.1%) oder 5 bis 9 Jahre (23.9%) im Unternehmen tätig. Und jede/r Zehnte (10.4%) ist weniger als 1 Jahr am aktuellen Arbeitsort beschäftigt.

■ **Arbeitszeiten:** Die grosse Mehrheit von 68.2% der Befragten arbeitet tagsüber (6-19 Uhr), ein Achtel (13.1%) wechselnd, d.h. in Schichtarbeit. Befragte, die nur abends bzw. nur in der Nacht arbeiten sind mit je 0.4% nur sehr wenig in der Stichprobe vertreten.

⁸ Die ausgewiesenen Anteilswerte sind als Grössenordnungen zu verstehen, insbesondere sehr geringe Werte sind mit Vorsicht zu interpretieren.

Statistische Auswertungen

Die Daten wurden von den Autorinnen für die Auswertungen aufbereitet, d.h. es wurden Untersuchungsvariablen gebildet, fehlende Werte kodiert, etc. Die gewichteten Daten wurden anschliessend mit deskriptiv-statistischen und inferenzstatistischen Methoden analysiert.⁹ Je nach Fragestellung wurden korrigierte Chi-Quadrat-Tests (für Kreuztabellen) bzw. Wald-Tests (für Mittelwertsvergleiche) berechnet. Allen Tests liegt ein Signifikanzniveau (Irrtumswahrscheinlichkeit) α von 5 Prozent zu Grunde.

Präsentation der Ergebnisse

Im folgenden Teil II der Untersuchung werden die Ergebnisse der statistischen Auswertungen summarisch dargestellt und geordnet nach den einzelnen thematischen Kapiteln präsentiert. Bei der Berichterstattung konzentrieren wir uns auf die wichtigsten Erkenntnisse. Eine detaillierte Auflistung aller Ergebnisse in Tabellenform findet sich im Anhang (Kapitel 10.3).

Vergleiche mit der Deutschschweiz und der Romandie (Strub & Schär Moser 2008)

Am Ende von jedem Abschnitt werden die Ergebnisse für das Tessin denjenigen für die Deutschschweiz und die Romandie gemäss Strub & Schär Moser (2008) gegenübergestellt. Die Vergleiche sind dabei rein deskriptiver Natur, es wurden keine Signifikanztests berechnet.¹⁰

⁹ Der Gewichtungsfaktor sorgt dafür, dass Häufigkeiten und Anteilswerte unverzerrt bezogen auf die Grundgesamtheit (die erwerbstätige Bevölkerung des Tessins) geschätzt werden. Die Gewichtung beeinflusst nicht nur die Häufigkeiten, sondern auch die Standardfehler (Streuung, «Unschärfe» der Beobachtungen), welche für Signifikanzschätzungen benötigt werden. Die Gewichtung der Stichprobe erforderte deshalb für die Durchführung von Signifikanztests den Beizug einer speziellen Statistiksoftware (STATA). Die Survey-Schätzfunktionen in STATA ermöglichen es allfällige, bei der Verwendung von herkömmlicher Software auftretende Unter- oder Überschätzungen der Standardfehler zu korrigieren und unverzerrte Signifikanzschätzer bezogen auf die erwerbstätige Bevölkerung zu erhalten.

¹⁰ Wegen dem unterschiedlichen Zeithorizont, insbesondere dem unterschiedlichen Jahres-Bezug der Gewichtungen, wurden keine gemeinsamen Modelle für die beiden Datensätze berechnet. Solche wären für die Berechnung von Signifikanz-Tests für die Vergleiche zwischen den drei Sprachregionen notwendig.

Teil II: Ergebnisse

3 Die Verbreitung von zwölf potenziell belästigenden Verhaltensweisen

Das Wichtigste in Kürze:

Fast drei von zehn der Tessiner Befragten haben bei der Arbeit in den vergangenen 12 Monaten mindestens eine von zwölf vorgegebenen potenziell belästigenden Verhaltensweisen erlebt, bezogen auf das gesamte Erwerbsleben sind es fast sechs von zehn Befragten. Es gibt keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann verschiedene Formen annehmen. Analog zu Strub & Schär Moser (2008) wurden den Befragten insgesamt zwölf potenziell belästigende Verhaltensweisen vorgelegt (vgl. Tabelle 2, S. 5), jeweils mit der Frage, ob sie diese in den letzten 12 Monaten bzw. im gesamten Erwerbsleben bei der Arbeit jemals erlebt hatten. Die Ergebnisse sind in **Abbildung 1** auf der nächsten Seite sowie in den **Anhangstabellen A1 und A2** (sowie A1m, A1f und A2m, A2f für die Auswertungen nach Geschlecht) dargestellt. Im Folgenden werden die Häufigkeiten sowie allfällige signifikante Unterschiede nach Geschlecht und Alter berichtet. Am Ende des Kapitels folgt der (qualitative) Vergleich mit den Ergebnissen für die Deutschschweiz und Romandie gemäss Strub & Schär Moser (2008).

Insgesamt haben fast drei von zehn (28.1%) Tessiner/innen in den letzten 12 Monaten und gut die Hälfte (57.4%) in ihrem gesamten Erwerbsleben **mindestens eine** der vorgegebenen zwölf potenziell belästigenden Verhaltensweisen erlebt.

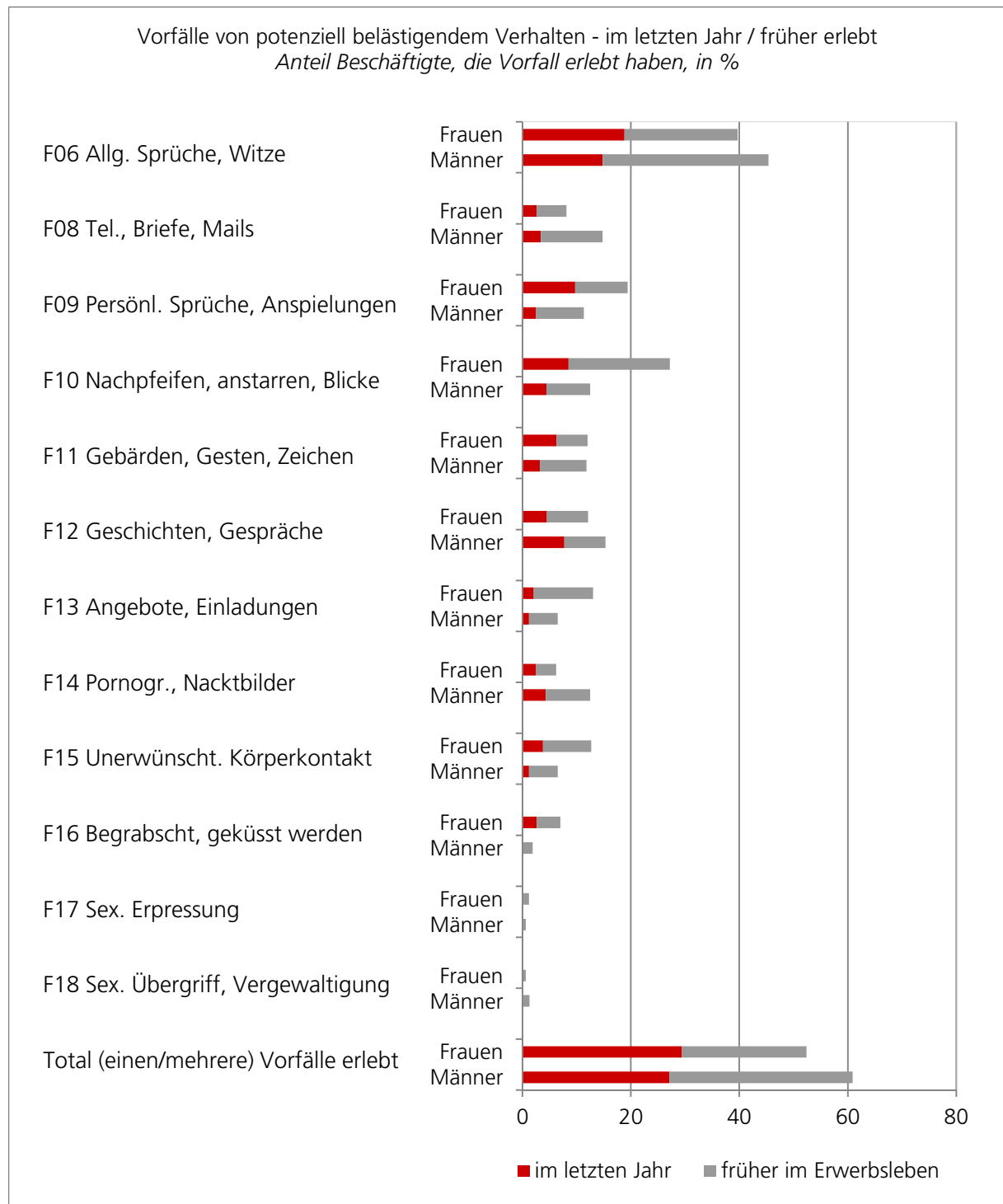
- Männer haben in ihrem Erwerbsleben etwas mehr Vorfälle erlebt. Die Unterschiede zwischen den **Geschlechtern** sind aber nicht signifikant.
- Nach **Alter** zeigen sich ebenfalls keine signifikanten Unterschiede.

Werden die **einzelnen Verhaltensweisen** separat betrachtet, zeigt sich ein differenzierteres Bild. Die Verhaltensweisen werden nach der berichteten Häufigkeit (absteigend, bezogen auf das gesamte Erwerbsleben) dokumentiert. Unterschiede zwischen den Geschlechtern und nach Alter werden nur berichtet, wenn sie signifikant sind:

Am häufigsten haben die Tessiner Befragten erlebt, dass in ihrer Anwesenheit **allgemeine** abwertende Sprüche über Frauen, Männer oder Homosexuelle oder obszöne **Witze und Sprüche** gemacht wurden. In den letzten 12 Monaten ist dies insgesamt 16.4% der Befragten passiert, bezogen auf das gesamte Erwerbsleben 43.1%, also mehr als vier von zehn Personen.

Mit deutlichem Abstand folgt von der Häufigkeit her an zweiter Stelle das Erlebnis, dass den Befragten jemand unerwünscht **nachgepiffen, sie unsittlich angestarrt oder mit Blicken ausgezogen** hat. Mit diesem potenziell belästigenden Verhalten waren 6.1% der Befragten in den letzten 12 Monaten und 18.6% bezogen auf das ganze Erwerbsleben konfrontiert. *Frauen* (27.2%) berichten signifikant häufiger als Männer (12.5%), dieses Verhalten jemals erlebt zu haben. Und je *jünger* die befragte Person, desto eher hat sie einen solchen Vorfall in den letzten 12 Monaten erlebt.

Abbildung 1: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten im Tessin



Quelle: Erhebung sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Tessin 2010; eigene Berechnungen.

Persönlich auf die Befragten, ihr Aussehen oder ihre Kleidung **bezogene Sprüche**, sexuelle Anspielungen oder abwertende Bemerkungen haben in den letzten 12 Monaten 5.5% und insgesamt im Erwerbsleben 14.7% der Befragten erlebt. Die Anteilswerte der *Frauen* sind signifikant grösser als diejenigen der *Männer*, sowohl bezogen auf die letzten 12 Monate (7.6% zu 2.1%) wie auf das gesamte Erwerbsleben (19.4% zu 11.3%). *Jüngere Personen*, insbesondere die 26-35-Jährigen, haben in den letzten 12 Monaten signifikant mehr persönliche Sprüche etc. zu hören bekommen als ältere Befragte.

Unerwünschte **Geschichten und Gespräche mit sexuellem Inhalt** wurden in den letzten 12 Monaten 6.3% der Tessiner Befragten aufgedrängt, bezogen auf das gesamte Erwerbsleben erhöht sich diese Zahl auf 14.0%.

Unerwünschte **Telefonanrufe, Briefe oder E-Mails mit abwertenden oder obszönen Witzen, Sprüchen, Bildern** etc. über Sex oder allgemein über Frauen oder Männer oder Homosexuelle haben in den letzten 12 Monaten 3.1% und während des gesamten Erwerbslebens 12.1% der Befragten erhalten.

Mit obszönen sexuellen **Gebärden, Gesten, Zeichen** und so weiter waren in den letzten 12 Monaten 4.5% der Befragten konfrontiert, bezogen auf das gesamte Erwerbsleben 11.9%.

Bei der Arbeit unerwünscht **pornographischem Material oder Nacktbildern** ausgesetzt waren in den letzten 12 Monaten 3.5% der Befragten, in ihrem gesamten Erwerbsleben 9.9%. *Männer* sind mit dieser Verhaltensweise im gesamten Erwerbsleben häufiger konfrontiert als Frauen (12.5% zu 6.2%). Ausserdem berichten die 36-45-Jährigen signifikant häufiger solchem Material ausgesetzt gewesen zu sein als die jüngeren oder noch älteren Tessiner/innen.

Aufdringliche sexuelle Angebote oder **unerwünschte Einladungen mit sexuellen Absichten** bei der Arbeit haben in den letzten 12 Monaten 1.6% der Befragten erlebt, bezogen auf das gesamte Erwerbsleben 9.2%. *Frauen* sind bezogen auf das gesamte Erwerbsleben signifikant häufiger mit solchen Angeboten und Einladungen konfrontiert (13.0% vs. 6.5%).

Mit scheinbar zufälligem **unerwünschtem Körperkontakt** oder sonstigem körperlichen unnötigem Nahkommen waren in den letzten 12 Monaten 2.3%, bezogen auf das gesamte Erwerbsleben 9.0% der Tessin Befragten konfrontiert

Begrabscht oder gegen ihren Willen geküsst wurden in den letzten 12 Monaten 1.0% der Befragten – wovon alles Frauen – und insgesamt im Erwerbsleben 4.0% der Befragten, darunter ebenfalls signifikant mehr Frauen (7.0%) als Männer (1.9%).

Niemand gibt an, in den letzten 12 Monaten Opfer einer **sexuellen Erpressung** (Vorteile versprochen bzw. Nachteile angedroht) oder eines **sexuellen Übergriff oder einer Vergewaltigung** geworden zu sein. Auch bezogen auf das gesamte Erwerbsleben sind die entsprechenden Anteilswerte mit 0.9% bzw. 1.0% sehr gering und die Fallzahlen (wegen der Gewichtung) mit äusserster Vorsicht zu interpretieren.

Vergleich mit der Deutschschweiz und Romandie

Insgesamt scheinen potenziell belästigende Verhaltensweisen im Tessin mehr verbreitet zu sein als im Rest der Schweiz: Während im Tessin 57.4% der Befragten angeben im Laufe ihres Erwerbslebens mindestens einen der zwölf genannten Vorfälle erlebt zu haben, waren dies im Rest der Schweiz lediglich 51.3% (vgl. Strub & Schär Moser 2008). Das Tessin liegt somit deutlich über der Romandie (47.2%) und auch über der Deutschschweiz (52.6%, vgl. **Tabelle 4**).

Unterschieden zeigen sich auch zwischen den **Geschlechtern**: Während insbesondere in der Deutschschweiz (und etwas weniger ausgeprägt in der Romandie) signifikant mehr Frauen als Männer Vorfälle erlebt haben, ist es im Tessin eher umgekehrt. Tessiner Männer berichten häufiger von solchen Verhaltensweisen (wobei die Unterschiede statistisch nicht signifikant sind).

Für viele der **einzelnen Verhaltensweisen** liegen die Werte im Tessin in einer ähnlichen Grössenordnung wie diejenigen der Deutschschweiz und Romandie. Die Tessiner/innen berichten aber deutlich **häufiger** von allgemeinen unerwünschten Sprüchen und Witzen (43.1% im Vergleich zu 35.0% im Rest der Schweiz), sowie von Geschichten und Gesprächen mit sexuellem Inhalt (14.0% im Vergleich zu 8.2%).

Tabelle 4: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten in den drei Landesteilen

Anteil Beschäftigte, die Vorfall jemals erlebt haben, in %	Frauen			Männer			Total		
	Tessin	F-CH	D-CH	Tessin	F-CH	D-CH	Tessin	F-CH	D-CH
F06 Allg. Sprüche, Witze	39.7	27.5	39.5	45.4	22.8	36.9	43.1	24.9	38.0
F08 Tel., Briefe, Mails	8.1	8.8	9.8	14.8	12.2	15.2	12.1	11.2	12.8
F09 Persönl. Sprüche, Anspielungen	19.4	20	19.3	11.3	8.7	5.9	14.7	13.7	11.8
F10 Nachpfeifen, anstarren, Blicke	27.2	23.8	25	12.5	7.9	7.6	18.6	14.9	15.3
F11 Gebärden, Gesten, Zeichen	12	15.5	13.2	11.8	15	14.6	11.9	15.2	14.0
F12 Geschichten, Gespräche	12.1	10.4	9.7	15.3	6.5	7	14.0	8.2	8.2
F13 Angebote, Einladungen	13	13	14.2	6.5	8.6	4.6	9.2	10.5	8.8
F14 Pornogr., Nacktbilder	6.2	6.4	5.7	12.5	9.6	9.9	9.9	8.2	8.0
F15 Unerwünscht. Körperkontakt	12.7	13.7	20.5	6.5	7.5	7.3	9.0	10.2	13.1
F16 Begrabscht, geküsst werden	7	6.2	9.5	1.9	2	2.4	4.0	3.9	5.5
F17 Sex. Erpressung	1.2	2.1	2.6	0.6	2.2	1.8	0.9	2.1	2.1
F18 Sex. Übergriff, Vergewaltigung	0.6	0.8	0.8	1.3	0.5	0.5	1.0	0.6	0.6
Total Vorfall/Vorfälle erlebt	52.4	48.6	56.6	60.9	46.1	49.4	57.4	47.2	52.6

Quelle: Erhebungen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz 2007 und 2010; eigene Berechnungen. F-CH = französischsprachige Schweiz (Romandie); D-CH = deutschsprachige Schweiz.

4 Urhebende von potenziell belästigendem Verhalten

Für jede der in Kapitel 3 berichteten potenziell belästigenden Verhaltensweisen, welche die Befragten in den vergangenen 12 Monaten erlebten, wurde erhoben, von wem das entsprechende Verhalten ausgegangen war. Erfasst wurden jeweils das Geschlecht der Urhebenden, sowie deren berufliche Beziehung zur befragten Person.¹¹ Es werden nur die Ergebnisse bezüglich dem Total der berichteten Vorfälle dokumentiert. Um Aussagen machen zu können zu den Urhebenden einzelner Verhaltensweisen ist die Datenerhebung für die Tessin zu schwach. Wir verweisen dazu auf die Ergebnisse in Strub & Schär Moser (2008).

4.1 Geschlecht der Urhebenden

Das Wichtigste in Kürze:

Insgesamt gingen etwas über die Hälfte der berichteten Vorkommnisse von Männern aus, in gut einem Viertel der Fälle waren beide Geschlechter und in weniger als einem Sechstel ausschliesslich Frauen als Urhebende beteiligt. Werden die Ergebnisse nach Geschlechtern aufgeschlüsselt, zeigt sich ein stärker gegengeschlechtliches Verhalten. Gegenüber Frauen sind in zwei Drittel der Vorfälle ausschliesslich Männer involviert – gegenüber Männern sind Männer nur in rund 4 von zehn Vorfällen Urheber.

Insgesamt gehen 55.7% der Tessiner Vorfälle von einem Mann bzw. von mehreren Männern aus. In gut jedem vierten Vorfall (26.3%) sind sowohl Frauen wie Männer beteiligt. Und 17.5% der Vorfälle gehen von einer oder mehreren Frauen aus (vgl. **Anhangstabelle A3**).

■ Männer erleben vergleichsweise weniger oft Männer als Urheber (42.9%), dafür häufiger gemischte Gruppen (34.5%) oder eine Frau bzw. mehrere Frauen (22.6%).

¹¹ Für zwei der zwölf erhobenen Verhaltensweisen wurden für die vergangenen 12 Monaten von den Befragten keine Fälle berichtet (sexuelle Erpressung sowie sexuelle Übergriffe/Vergewaltigungen).

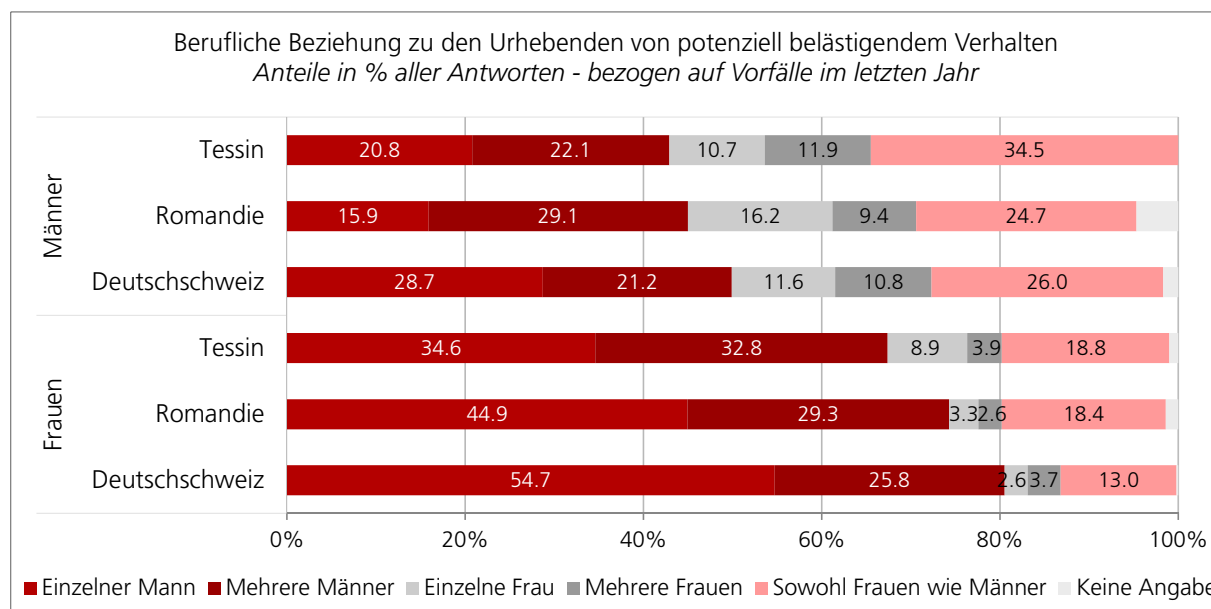
■ Im Gegensatz dazu berichten Frauen deutlich häufiger, dass ein Mann oder mehrere Männer Urheber waren (67.4%), während gemischte Gruppen nur in 18.8% und eine oder mehrere Frauen in 12.8% der Vorfälle beteiligt waren.

Vergleich mit der Deutschschweiz und Romandie

Die Hauptaussagen sind für alle Landesteile ähnlich (vgl. **Abbildung 2**). In die grosse Mehrheit der Vorfälle sind Männer involviert (ausschliesslich oder zusammen mit einer oder mehreren Frauen). Dies trifft fürs Tessin (82%) genauso zu wie für den Rest der Schweiz (knapp 84%).

Auffallend ist bei den Tessiner Männern jedoch der grössere Anteil gemischtgeschlechtlicher Urheberschaften (34.5% im Vergleich zu 25.8% bei den Männern in der Deutschschweiz und Romandie). Bei den Tessiner Frauen dagegen sticht der vergleichsweise hohe Anteil von Frauen als alleinige Urheberinnen (8.9% im Vergleich zu rund 3.3% in der Romandie und 2.6% in der Deutschschweiz) ins Auge – und dementsprechend weniger Männer als Urheber.

Abbildung 2: Geschlecht der Urhebenden in den drei Landesteilen



Quelle: Erhebungen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz 2007 und 2010; eigene Berechnungen.

4.2 Berufliche Beziehung zu den Urhebenden

Das Wichtigste in Kürze:

Knapp die Hälfte der Vorfälle im Tessin geht von Arbeitskolleg/innen aus, jeder Fünfte von Kund/innen/Klient/innen/Patient/innen und jeder Siebte von Vorgesetzten. In einem von zehn Fällen waren die Urhebenden Untergebene und in einem von zwölf Fällen «andere» Personen. Während bei Männern die Urhebenden in neun von zehn Fällen im gleichen Betrieb wie die Befragten arbeiten (Kolleg/innen, Vorgesetzte, Untergebene), gehen bei den Frauen fast die Hälfte der Vorfälle von externen Personen aus (Kund/innen/Klient/innen/Patient/innen und «Andere»).

Nebst dem Geschlecht der Urhebenden wurde ermittelt, ob die für die letzten 12 Monaten berichteten, potenziell belästigenden Vorfälle von Vorgesetzten, Arbeitskolleg/innen, Untergebenen, Kund/innen/Klient/innen/Patient/innen oder anderen Urhebenden ausgingen (vgl. **Tabelle A4 im Anhang**).

Insgesamt ging das Verhalten in knapp der Hälfte der Fälle im Tessin von Arbeitskolleg/innen aus (47.8%), in einem Fünftel (19.6%) von Kund/innen/Klient/innen/Patient/innen. In jedem siebten Vorfall (14.6%) waren Vorgesetzte beteiligt. In einem von zehn Fällen waren die Urhebenden Untergebene (9.9%) und in einem von zwölf Fällen «andere» Personen (8.1%).

■ Bei den Männern, welche mit einer potenziell belästigenden Verhaltensweise konfrontiert waren, kommt den Arbeitskolleg/innen als Urhebende eine grössere Bedeutung zu als bei den Frauen (55.8% im Vergleich zu 40.3%), dasselbe gilt für die Untergebenen (15.9% zu 4.3%) und in geringerem Masse auch für die Vorgesetzten (17.4% zu 12%).

■ Bei den Frauen im Tessin hingegen folgt die Gruppe der Kund/innen/Klient/innen/Patient/innen mit 31.2% als zweitbedeutendste nach den Arbeitskolleg/innen, während Erstere bei den Männern mit 7.2% der Urhebenden keine grosse Rolle spielt. Auch «andere» Personen sind bei Frauen häufiger an den Vorfällen beteiligt als bei Männern (12.1% vs. 3.7%).

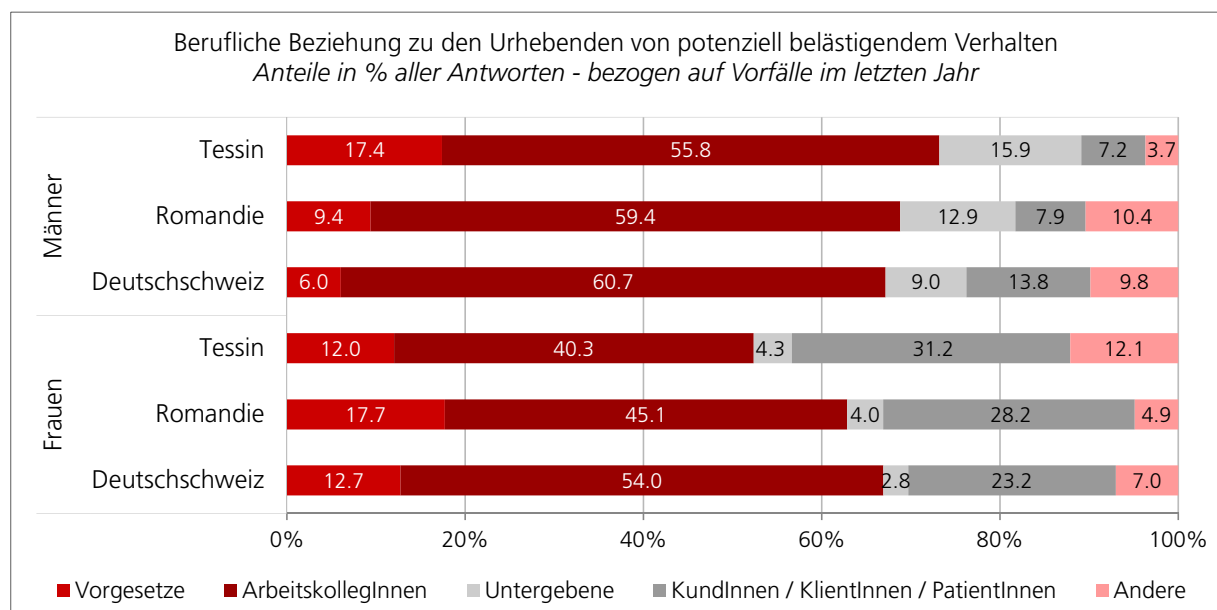
Vergleich mit der Deutschschweiz und Romandie

Abbildung 3 zeigt die berufliche Beziehung zu den Urhebenden im regionalen Vergleich. Im Tessin erscheinen die Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Befragten etwas ausgeprägter als in der Romandie und deutlich stärker als in der Deutschschweiz.

■ Während im Tessin 90% der von Männern berichteten Vorfälle auf Personen innerhalb des eigenen Betriebs zurückzuführen sind (Vorgesetzte, Arbeitskolleg/innen, Untergebene), sind dies bei den Frauen nur knapp 57%. In fast jedem zweiten von den Frauen im Tessin berichteten Vorfällen sind externe Personen (Kund/innen/Klient/innen/Patient/innen oder «Andere») beteiligt.

■ In der Romandie und der Deutschschweiz hingegen beträgt der Anteil der Urhebenden, die im eigenen Betrieb tätig sind, sowohl bei Männern wie Frauen je rund 63% bis 69%. Der Rest geht aufs Konto von externen Personen, wobei der Anteil Kund/innen/Klient/innen/Patient/innen bei den Frauen mit 28% in der Romandie bzw. 23% in der Deutschschweiz jeweils höher ist als bei den Männern mit 8% bzw. 14%.

Abbildung 3: Berufliche Beziehung zu den Urhebenden in den drei Landesteilen



Quelle: Erhebungen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz 2007 und 2010; eigene Berechnungen.

5 Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten gegenüber Arbeitskolleg/innen (Drittperspektive)

Das Wichtigste in Kürze:

Fast drei von zehn Befragten haben an ihrer derzeitigen Arbeitsstelle mindestens ein potenziell belästigendes Verhalten gegenüber aktuellen oder ehemaligen Arbeitskolleg/innen beobachtet.

Neben der persönlichen Erfahrung mit potenziell belästigendem Verhalten interessiert die Frage, ob jemand beobachtet hat, dass andere Personen am Arbeitsplatz mit potenziell belästigendem Verhalten konfrontiert waren. Aus forschungsökonomischen Gründen (Interviewdauer) wurden für die Erfassung der Drittperspektive die zwölf potenziell belästigenden Verhaltensweisen zu sechs Gruppen zusammengefasst. Diese wurden (gleich wie in Strub & Schär Moser 2009) den Befragten vorgelegt mit der Bitte anzugeben, ob sie im Unternehmen, in welchem sie aktuell tätig sind, beobachtet haben, dass ehemalige oder aktuelle Arbeitskolleg/innen von ihnen diesen ausgesetzt waren. Die wichtigsten Resultate bezüglich Häufigkeit der Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten und die Gegenüberstellung von eigenem Erleben versus Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten werden im Folgenden berichtet. Die detaillierten Zahlen finden sich in den **Anhangstabellen A5 und A6**. Weitere Ergebnisse bezüglich der Unternehmen, in welchen die Vorfälle beobachtet wurden, folgen in Abschnitt 7.1.

Häufigkeit der Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten

Insgesamt haben 28.3% der Tessiner Befragten im Laufe ihres Erwerbslebens eine oder mehrere der vorgegebenen potenziell belästigenden Verhaltensweisen bei Arbeitskolleg/innen beobachtet. Männer berichten etwas häufiger als Frauen solche Vorkommnisse beobachtet zu haben. Der Geschlechterunterschied ist aber nicht signifikant.

Bezüglich der einzelnen (gruppierten) Verhaltensweisen werden **abwertende oder anzügliche Sprüchen, Witzen, Geschichten, Briefen oder E-Mails über Frauen oder Männer sowie unerwünschte Konfrontation mit pornographischem Material** am häufigsten erwähnt. Ein knappes Fünftel der Befragten (19.6%) berichtet, dass sie diese Situationen in ihrem aktuellen Unternehmen gegenüber Arbeitskolleg/innen beobachtet oder miterlebt haben.

An zweiter Stelle folgen **obszöne Gesten, Gebärden und Zeichen oder Nachpfeifen und mit Blicken ausziehen**, diese Verhaltensweisen hat knapp jede/r Siebte (14.6%) beobachtet.

Deutlich weniger oft wurden **unerwünschte sexuelle Angebote oder Einladungen** bei Arbeitskolleg/innen beobachtet (5.9%). Und 4.2% der Befragten haben erlebt, dass Arbeitskolleg/innen **unerwünschtem Körperkontakt, Begrabschen oder Küssen** ausgesetzt waren.

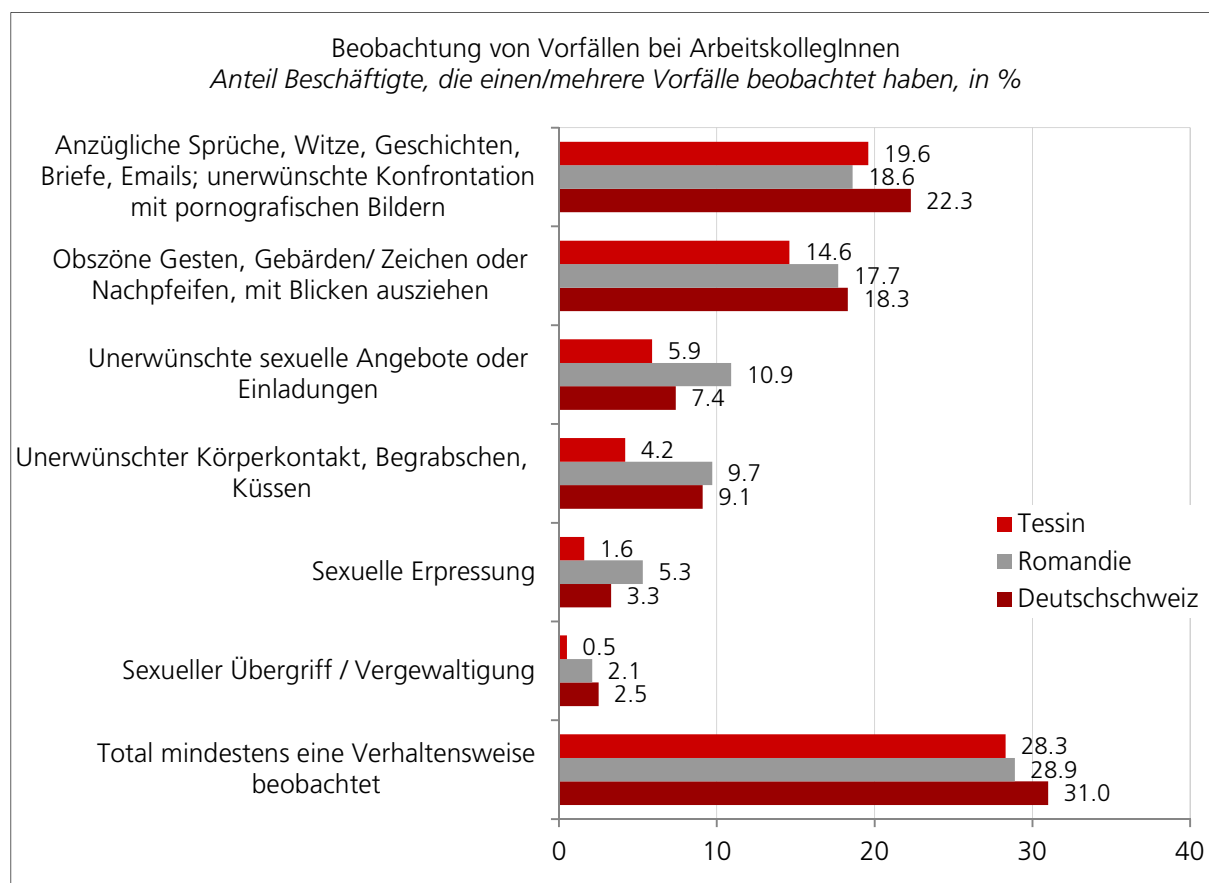
Noch seltener wurde bei Arbeitskolleg/innen eine **sexuelle Erpressung** (d.h. das Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen oder die Androhung von Nachteilen bei einer Verweigerung eines solchen) beobachtet (1.6% der Befragten) oder ein **sexueller Übergriff oder eine Vergewaltigung** (0.5% der Befragten).

Vergleich mit der Deutschschweiz und Romandie

Wie **Abbildung 4** zeigt, haben insgesamt jeweils rund drei von zehn Befragten potenziell belästigende Vorfälle bei Arbeitskolleg/innen beobachtet bzw. miterlebt. Die Werte zwischen den Regionen unterscheiden sich nur wenig (Tessin 28.3%, Romandie 28.9% und Deutschschweiz 31.0%).

Auch bezüglich der Bedeutung einzelnen Verhaltensweisen, gemessen an der Reihenfolge der Häufigkeit deren Beobachtung, gibt es nur geringe Unterschiede zwischen den Regionen. In allen Landesteilen werden anzügliche Sprüche, Briefe, Mails, Bilder etc. am häufigsten beobachtet (jeweils rund 20%), gefolgt von obszönen Gesten, Nachpfeifen etc. (15-18%), während die übrigen, direkter auf die Person bezogenen Verhaltensweisen überall weniger oft beobachtet werden. Mit Ausnahme der Sprüche/Briefe/Bilder etc. sind aber sämtliche Werte fürs Tessin deutlich geringer als in der Deutschschweiz und insbesondere der Romandie.¹²

Abbildung 4: Beobachtung von Vorfällen (Drittperspektive) in den drei Landesteilen



Quelle: Erhebungen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz 2007 und 2010; eigene Berechnungen.

Eigenes Erleben versus Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten

Gleich wie in der Deutschschweiz und Romandie berichten Tessiner/innen, die selber einen oder mehrere Vorfälle erlebt haben, häufiger, dass Arbeitskolleg/innen von Ihnen Vorfälle erlebt haben:

Tessiner Befragte, welche **selber jemals eine der erhobenen potenziell belästigenden Verhaltensweisen erlebt haben**, berichten im Vergleich zu Befragten, die selber keine der erwähnten Vorkommnisse erlebt haben, signifikant häufiger, einen oder mehrere Vorfälle bei Arbeitskolleg/innen beobachtet zu haben (41.4% vs. 10.9%, vgl. Tabelle A6 im Anhang). Dies gilt sowohl für Männer (42.3% vs. 14.5%) wie auch für Frauen (39.8% vs. 6.6%).

¹² Ob die Unterschiede vom Tessin zu den anderen Landesteilen signifikant sind, kann hier nicht beantwortet werden. Die Unterschiede zwischen der Deutschschweiz und Romandie sind nicht signifikant, weder bezogen auf das Total noch bezogen auf die einzelnen Verhaltensweisen (vgl. Strub & Schär Moser 2008, Anhangstabelle A13).

6 Subjektive Betroffenheit der Befragten

Das Wichtigste in Kürze:

In den vergangenen 12 Monaten haben sich 4.2% der Befragten sexuell belästigt oder durch eine der erwähnten Verhaltensweisen gestört gefühlt, bezogen auf das gesamte Erwerbsleben waren es 10.9%. Frauen berichten drei Mal häufiger als Männer von einer solchen subjektiven Betroffenheit im Laufe ihres Erwerbslebens.

Die subjektive Betroffenheit ist die dritte Perspektive, mit welcher die Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz beleuchtet wurde. Konkret geht es hier um die Frage, ob sich die Auskunftspersonen sexuell belästigt oder durch ein potenziell belästigendes Verhalten sonst gestört gefühlt haben bzw. ihnen ein solches unangenehm war. Aus rechtlicher Sicht ist dies die relevante Perspektive (vgl. dazu Abschnitt 1.1).

Ausmass der subjektiven Betroffenheit

Die subjektive Betroffenheit umfasst verschiedene Aspekte (vgl. Begriffsdefinitionen in Anhangskapitel 10.1). Einerseits wurde ausdrücklich die Frage gestellt, ob sich die befragte Person in den letzten 12 Monaten bzw. jemals in ihrem gesamten Erwerbsleben durch eine der oben genannten Verhaltensweisen oder in anderen Situationen sexuell belästigt gefühlt hat. Wurde dies verneint, so wurde nachgefragt, ob ihr eine der potenziell belästigenden Verhaltensweisen sonst unangenehm war oder sie sich dadurch gestört gefühlt hatte. Beides kann aus rechtlicher Sicht als sexuelle Belästigung bezeichnet werden.

In der Folge werden jeweils beide Werte sowie das Total (sexuell belästigt gefühlt und/oder gestört gefühlt) ausgewiesen und zwar bezogen auf die letzten 12 Monate und aufs gesamte Erwerbsleben, für alle Befragten und für Männer und Frauen sowie die verschiedenen Altersgruppen getrennt. Alle Werte sind in den Ergebnistabellen A2 sowie A2m, A2f im Anhang zu finden.

Befragte, die sich sexuell belästigt gefühlt haben

In den vergangenen 12 Monaten haben sich insgesamt 1.2% der Tessiner Befragten durch die oben beschriebenen Vorfälle sexuell belästigt gefühlt. Bezogen auf das **gesamte Erwerbsleben** erhöht sich diese Zahl auf **4.5%**. Dabei zeigen sich starke Unterschiede zwischen den Geschlechtern:

- Sexuell belästigt gefühlt haben sich ausschliesslich bzw. signifikant häufiger **Frauen** als Männer (3.0% zu 0% bezogen auf die letzten 12 Monate; **9.1% zu 1.3% bezogen auf das gesamte Erwerbsleben**).

Befragte, die sich sonst gestört gefühlt haben

Personen, welche die Frage nach der sexuellen Belästigung verneinten, wurden gefragt, ob sie sich durch eine der erwähnten Verhaltensweisen sonst irgendwie unangenehm war oder sie sich dadurch gestört fühlten. In den letzten 12 Monaten war dies bei 3.0% der Befragten der Fall, bezogen auf das **gesamte Erwerbsleben** bei **6.7%**.

- Bezogen auf die letzten 12 Monate zeigt sich ein geringfügig, aber nicht signifikant höherer Wert bei den Männern. Bezogen auf das gesamte Erwerbsleben hingegen weisen **Frauen** mit **10.1%** einen deutlich, nur knapp nicht signifikant¹³ höheren Wert auf als **Männer** mit **4.4%**.

¹³ p-Wert = 0.055

Gesamtheit der Befragten, die sich sexuell belästigt oder sonst gestört gefühlt haben

Der Zusammenschluss der beiden Arten von subjektiver Betroffenheit zeigt, dass sich in den letzten 12 Monaten insgesamt 4.2% der Tessiner Befragten sexuell belästigt oder durch die erwähnten Verhaltensweisen gestört gefühlt haben. Bezogen auf das **gesamte Erwerbsleben** erhöht sich dieser Wert auf **10.9%**.

■ **Frauen** fühlen sich bezogen auf das gesamte Erwerbsleben mit **18.3%** deutlich und signifikant häufiger als **Männer (5.7%)** sexuell belästigt oder sonst gestört durch solche Vorkommnisse.

Bezogen auf die letzten 12 Monate sind die Werte der Frauen zwar höher, aber nicht signifikant.

Zwischen den Altersgruppen zeigen sich ebenfalls keine signifikanten Unterschiede. Dies gilt für alle Formen subjektiver Betroffenheit (bezogen auf die letzten 12 Monate und das gesamte Erwerbsleben).

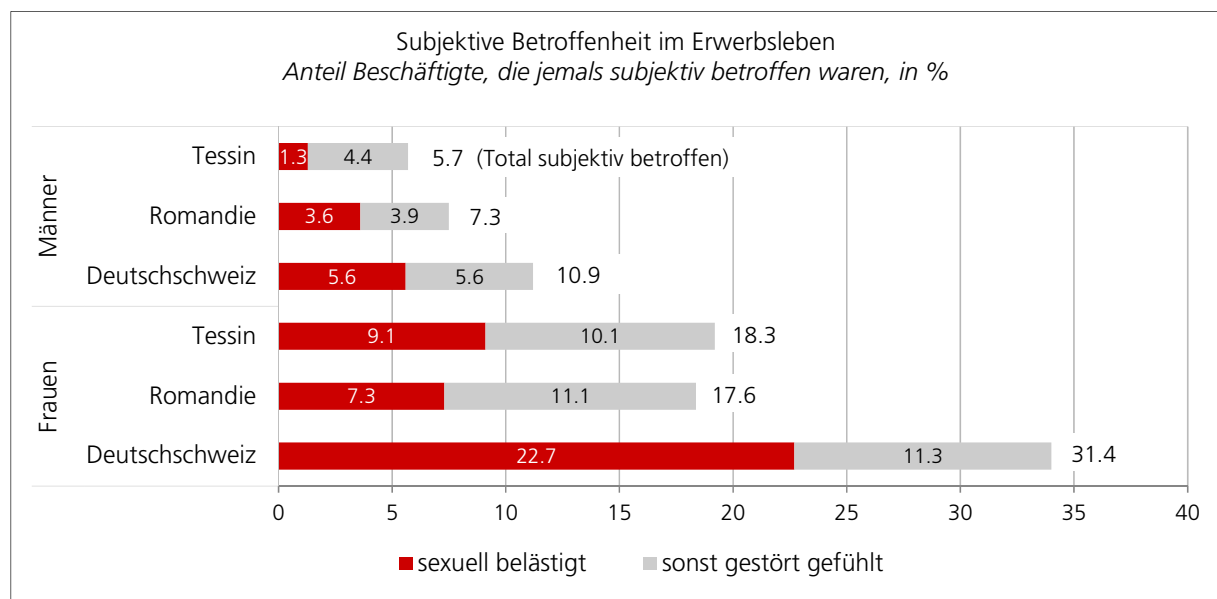
Vergleich mit der Deutschschweiz und Romandie

Insgesamt fühlen sich Männer in allen Landesteilen weniger betroffen als Frauen. Es zeigen sich aber teilweise beträchtliche regionale Unterschiede, insbesondere zwischen der lateinischen Schweiz und der Deutschschweiz:

■ Die subjektive Betroffenheit ist bei den Tessiner **Männern** mit insgesamt 5.7% bezogen auf das gesamte Erwerbsleben etwas geringer als in der Romandie (7.3%) und deutlich weniger stark als bei den Deutschschweizer Männern (10.9%).

■ Bei den **Frauen** im Tessin ist die subjektive Betroffenheit mit 18.3% ähnlich hoch wie in der Romandie (17.6%). Die mit Abstand höchsten Werte weisen jedoch die Deutschschweizerinnen auf mit 31.4%.

Abbildung 5: Subjektive Betroffenheit in den drei Landesteilen



Quelle: Erhebungen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz 2007 und 2010; eigene Berechnungen.

Subjektive Betroffenheit vs. selbst erlebte Vorfälle

Gleich wie in der Deutschschweiz und Romandie geben Personen, die selber einen/mehrere der oben genannten Vorfälle erlebt haben, viel häufiger an, dass sie sich durch solche oder ähnliche Vorfälle sexuell belästigt oder sonst unangenehm gestört gefühlt haben (vgl. **Anhangstabelle A7**).

Wird die Perspektive umgedreht, heisst das: 97.6% der Tessiner Befragten, die angeben sich je sexuell belästigt oder sonst gestört gefühlt zu haben, haben mindestens einen der erfragten Vorfälle oder Verhal-

tensweisen erlebt (Männer 100%, Frauen 96.6%). Für den Rest der Schweiz war dies bei 93% der Befragten der Fall (Männer 93.6%, Frauen 93.0%).

Wird nur die sexuelle Belästigung im engeren Sinn betrachtet (ohne Befragte, die sich sonst gestört gefühlt hatten) zeigt sich: Alle Tessiner Beschäftigten, die berichten, dass sie sich schon mal sexuell belästigt gefühlt haben, hatten schon mindestens einen der hier erhobenen Vorfälle erlebt. Im Gegensatz dazu gab es in der Befragung der Deutschschweizer/innen und Romands auch Befragte, die sich aufgrund anderer, in Strub & Schär Moser (2008) nicht erhobenen Vorfälle sexuell belästigt gefühlt hatten.

7 Weitere Ergebnisse

7.1 Vorfälle und Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten nach Branchen und Unternehmensgrösse

Für sämtliche in den letzten 12 Monaten oder je **erlebten** und in Kapitel 3 berichteten **Verhaltensweisen** wurden die Branche des Unternehmens, in welchem der Vorfall erlebt wurde, sowie dessen Grösse erhoben. Die Berichterstattung beschränken wir aufgrund der teilweise geringen Häufigkeit einzelner potenziell belästigenden Verhaltensweisen auf die Ergebnisse bezüglich der Gesamtheit der berichteten Vorfälle. Verlässliche Aussagen zur Situation in einzelnen Branchen sind für das Tessin nur sehr eingeschränkt (für grössere Branchen) möglich.

Die Ergebnisse aufgrund der selbst erlebten Vorfälle werden ergänzt durch die **Beobachtung** von potenziell belästigendem Verhalten nach Branche und Unternehmensgrösse (Drittperspektive).

In Strub & Schär Moser (2008) wurde als Drittes auch die subjektive Betroffenheit nach Branchen und Unternehmensgrösse in den letzten 12 Monaten untersucht. In der Tessiner Befragung liegen zwar Resultate dazu vor. Die 4.2% der Tessiner Befragten, die sich insgesamt im letzten Jahr subjektiv betroffen gefühlt hatten, entsprechen nur 17 Fällen (ungewichtet). Aufgrund der zu geringen Fallzahlen werden diese Ergebnisse nicht publiziert.

7.1.1 Verbreitung in verschiedenen Wirtschaftsbranchen

Das Wichtigste in Kürze:

Branchen, in welchen sowohl selbst erlebte wie auch bei Arbeitskolleg/innen beobachtete Vorfälle überdurchschnittlich oft vorkamen, sind das Gastgewerbe und die Banken/Versicherungen. Für die restlichen Branchen lassen sich keine bzw. keine eindeutigen Aussagen machen.

Anhangstabelle A8 zeigt die Verteilung aller Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten nach Verhaltensweise und Branche, in welcher der Vorfall geschehen ist. In **Anhangstabelle A9** ist die Beobachtung von Vorfällen bei Arbeitskolleg/innen dargestellt (Drittperspektive).

Die Branchen-Ergebnisse sind mit Vorsicht zu interpretieren, vor allem diejenigen zu selteneren Vorfällen mit entsprechend geringen Fallzahlen. Aussagen nach Geschlecht der befragten Person sind nicht bzw. nur punktuell möglich.¹⁴ Bei der Interpretation der Ergebnisse ist weiter zu beachten, dass für rund die Hälfte der Branchen aufgrund fehlender oder zu geringer Fallzahlen (weniger als 15 Befragte pro Branche)

¹⁴ Die Tabellen A8m und A8f, welche die Verteilung aller Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten nach Geschlecht der befragten Person aufgeschlüsselt darstellen, werden um allfällige Fehlinterpretationen wegen zu geringer Fallzahlen zu vermeiden im Anhang nicht aufgeführt. Eindeutige Ergebnisse, welche robust und unmissverständlich erscheinen, werden aber bei Bedarf im Text erwähnt.

keine oder nur eingeschränkte Aussagen möglich sind. Für die Auswertung der selbst erlebten Vorfälle wurden diese Branchen teilweise zusammengefasst. Keine Befragten gibt es in folgenden Branchen: Herstellung Textilien/Lederwaren; Verlags- und Druckgewerbe; Private Haushalte.¹⁵

Die wichtigsten Ergebnisse werden in der Folge summarisch beschrieben.¹⁶

Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten nach Branchen

Tabelle 5 zeigt den Anteil Vorfälle im Verhältnis zum Anteil Beschäftigte pro Branche. Da die Branche, in welcher die einzelnen Vorfälle passiert sind, für sämtliche erfassten Vorkommnisse erhoben wurde, das heisst nicht nur für Vorfälle im aktuellen Betrieb, sondern auch für weiter zurückliegende Situationen, die möglicherweise in einem anderen Unternehmen (und somit einer anderen Branche) erlebt wurden, wird die Häufigkeit nach Branchen mit der Beschäftigten- bzw. Branchenstruktur in der untersuchten Stichprobe verglichen. Dies ermöglicht Aussagen darüber, wo potenziell belästigendes Verhalten über- bzw. unterdurchschnittlich vorkommt.¹⁷

Branchen, in welchen die Zahl der Vorfälle deutlich **überdurchschnittlich** ist, sind:

■ **Gesundheits- und Sozialwesen bzw. Unterrichtswesen.** Von sämtlichen berichteten Vorfällen ist rund ein Fünftel (21.6%) im Gesundheits- und Sozialwesen oder im Unterrichtswesen passiert. Im Vergleich zum Anteil der Befragten, die in diesen Branchen arbeiten, sind dies fast drei Mal mehr Vorfälle.

■ **Gastgewerbe.** Von sämtlichen berichteten Vorfällen sind 7.5% im Gastgewerbe passiert. Der Anteil Vorfälle im Gastgewerbe ist rund eineinhalb Mal so gross im Vergleich zum Anteil der Befragten, die im Gastgewerbe arbeiten (4.9%).

■ **Banken, Versicherungen.** Ebenfalls beinahe eineinhalb Mal so gross ist der Anteil der selbst erlebten Vorfälle im Bereich Banken und Versicherungen (6.9% der Vorfälle) im Vergleich zum Anteil der Befragten (4.7%).

Branchen, in welchen die Zahl der Vorfälle klar **unterdurchschnittlich** ist, sind:

■ **Informatik.** In der Informatikbranche wurden sowohl bezüglich dem Anteil der Befragten wie auch bezüglich dem Anteil der Tessiner Beschäftigten gemäss SAKE weniger als halb so viele Vorfälle erlebt (3.4% der Vorfälle im Vergleich zu 8.4% der Befragten).

■ In den **«übrigen» und persönlichen Dienstleistungen** (inkl. Land- und Forstwirtschaft) sowie in der **öffentlichen Verwaltung** wurden im Vergleich zur Beschäftigtenstruktur 30 Prozent weniger Vorfälle berichtet.

■ Auch für **diverse Industrie-Branchen** (ohne Baugewerbe) wurden im Durchschnitt rund 20 Prozent weniger Vorfälle berichtet im Vergleich zum Anteil der Befragten in diesen Branchen. Auf Grund der teilweise geringen Fallzahlen können allerdings keine näheren Angaben für die einzelnen Branchen gemacht werden.

Für die restlichen Branchen (Baugewerbe; Detailhandel; Verkehr/Transport/Post/Telekommunikation) sind die Abweichungen von der Beschäftigtenstruktur sehr gering. Das heisst, die Anteile der Vorkommnisse pro Branche sind praktisch gleich gross wie die Beschäftigtenanteile und entsprechen damit einer durchschnittlichen Verbreitung (Faktor 1.01 bis 1.05).

¹⁵ Für die Branche «Herstellung Textilien/Lederwaren» wurde ein Vorfall berichtet, der früher im Erwerbsleben passiert ist. Deshalb weist die Spalte „Total Vorfälle“ in Tabelle A8 einen positiven (überdurchschnittlichen) Wert aus.

¹⁶ Es wurden keine Signifikanztests berechnet.

¹⁷ Im Vergleich zur Beschäftigtenstruktur gemäss Schweizerischer Arbeitskräfteerhebung SAKE 2010 sind gewisse Branchen in der Befragung über- oder unterrepräsentiert (vgl. Tabelle A8 im Anhang). Aus diesem Grund wird der Vergleich nur mit der Branchenstruktur der Stichprobe gezogen (vgl. dazu auch Strub & Schär Moser 2008, Abschnitt 6.1).

Tabelle 5: Potenziell belästigendes Verhalten nach Branchen

Branche	Anteil Vorfälle (in % aller Vorfälle)	Verhältnis Anteil Vorfälle zu Anteil Beschäftigte pro Branche
01 Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung		
02 Herstellung Textilien/Lederwaren		
03 Verlags- und Druckgewerbe	15.5	0.79
04 Chemische Industrie		
05 Maschinenindustrie/Gerätebau		
06 Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie		
07 Baugewerbe	7.1	1.01
08 Detailhandel	8.5	1.02
09 Gastgewerbe	7.5	1.54
10 Verkehr, Transport		
11 Post, Telekommunikation	5.8	1.05
12 Banken, Versicherungen	6.9	1.47
13 Informatik	3.4	0.41
14 Unterrichtswesen		
15 Gesundheits-/Sozialwesen	21.6	2.85
16 Öffentliche Verwaltung	9.3	0.70
17 Übrige Dienstleistungen		
18 Persönliche Dienstleistungen	14.3	0.70
19 Private Haushalte		
20 Landwirtschaft, Forstwirtschaft		

Quelle: Erhebungen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Tessin 2010 ; SAKE 2009; eigene Berechnungen.

Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten (Drittperspektive)

Im Vergleich zu den selbst erlebten Vorfällen, stehen bei der Beobachtung von Vorfällen gegenüber Arbeitskolleg/innen (Drittperspektive) zum Teil andere Branchen im Fokus (vgl. Anhangstabelle A9):

■ Relativ deutlich **überdurchschnittlich** hoch ist der Anteil der Befragten, die Vorfälle gegenüber Kolleg/innen beobachtet haben, in den Branchen «**übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie**» (38.1%), in der **öffentlichen Verwaltung** (36.2%), den **Banken/Versicherungen** (35.8%) und im **Gastgewerbe** (35.4%). Während im Durchschnitt 28.3% der Befragten Vorfälle gegenüber Arbeitskolleg/innen beobachtet haben, sind es in diesen Branchen mindestens 25% mehr.

■ Deutlich **unterdurchschnittlich** hingegen ist der Anteil Befragte, die Vorfälle gegenüber Arbeitskolleg/innen beobachtet haben, im **Detailhandel** (13.7%) und im **Gesundheits- und Sozialwesen** (16.0%).

Für die restlichen Branchen liegen entweder nicht genügend Fälle vor oder sie unterscheiden sich nur wenig vom Durchschnitt.

Vergleich mit der Deutschschweiz und Romandie

Aufgrund der relativ beschränkten Fallzahlen in der Tessiner Erhebung lassen sich nur sehr eingeschränkte Vergleiche ziehen mit dem Rest der Schweiz.

Bezogen auf die **selbst erlebten Vorfälle** zeigen sich folgende Gemeinsamkeiten bzw. Divergenzen:

■ Wie im Tessin stark **überdurchschnittlich** war der Anteil Vorfälle in der Deutschschweiz und Romandie in den **Banken/Versicherungen** (bei den Frauen) und im **Gastgewerbe**.

■ Ebenfalls klar **unterdurchschnittlich** oft erlebten Beschäftigte in der **öffentlichen Verwaltung** potenziell belästigende Vorkommnisse. In der **Informatik** lag die Quote für die Deutschschweiz und Romandie wie im Tessin ebenfalls, aber weniger ausgeprägt unter dem Durchschnitt.

Während im Tessin überdurchschnittlich viele Vorfälle insbesondere im Gesundheits-/Sozial- bzw. Unterrichtswesen erlebt wurden, war die Zahl der Vorfälle in den entsprechenden Branchen im Rest der

Schweiz nur leicht überdurchschnittlich (Gesundheits- und Sozialwesen) bzw. unterdurchschnittlich (Unterrichtswesen). In den «übrigen» und persönlichen Dienstleistungen (inkl. Private Haushalte und Land-/Forstwirtschaft), sowie in den diversen Industrie-Branchen sind die Anteile im Rest der Schweiz je nach Branche unter- oder überdurchschnittlich.

Bezogen auf die bei **gegenüber Arbeitskolleg/innen beobachteten Vorfälle (Drittperspektive)** bestätigen sich die **überdurchschnittlich** hohen Anteile in den Bereichen **öffentliche Verwaltung** sowie **Banken/Versicherungen**, während die Anteil beobachtete Vorfälle im Gastgewerbe und im Bereich «übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie» im Rest der Schweiz leicht unterdurchschnittlich sind. Ebenfalls bestätigt wird der **unterdurchschnittliche** Anteil im **Detailhandel**, wohingegen der im Tessin vergleichsweise geringe Anteil beobachtete Vorfälle im Gesundheits- und Sozialwesen sich in der Deutschschweiz und Romandie etwa im Durchschnitt bewegte.

7.1.2 Verbreitung nach Unternehmensgrösse

Das Wichtigste in Kürze:

Im Tessin erlebten und beobachten Beschäftigte in mittelgrossen Unternehmen mit 50-249 Beschäftigten am meisten Vorfälle, gefolgt von Grossunternehmen mit über 250 Beschäftigten. Unterdurchschnittlich ist die Zahl der Vorfälle in Kleinstunternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten.

In **Anhangstabelle A10** sind die Verbreitung der in den letzten 12 Monaten erlebten und die Beobachtung aller Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten nach Verhaltensweise und Unternehmensgrösse ersichtlich. In der Tendenz ergeben beide Perspektiven für das Tessin dasselbe Bild:

Am meisten Vorfälle werden in mittelgrossen Firmen mit 50-249 Beschäftigten erlebt bzw. beobachtet, gefolgt von den Grossunternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten. Besonders gering hingegen ist der Anteil der erlebten und der beobachteten Vorfälle in Kleinstunternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten. Etwa im Durchschnitt bewegen sich die Anteile für kleine Firmen mit 10-49 Mitarbeitenden.¹⁸

Vergleich mit der Deutschschweiz und Romandie

In mittleren und grösseren Firmen werden tendenziell mehr Vorfälle erlebt bzw. beobachtet als in kleinen und Kleinstunternehmen. Dies zeigt sich für das Tessin ähnlich wie für den Rest der Schweiz. Während im Tessin aber am meisten Vorfälle in mittelgrossen Firmen mit 50-249 Beschäftigten erlebt und beobachtet werden, wurden in der Deutschschweiz und Romandie am meisten Vorfälle in Grossunternehmen mit über 250 Mitarbeitenden beobachtet.

¹⁸ Die Unterschiede zwischen kleinsten, kleinen, mittleren und grossen Unternehmen sind für einzelne Arten von Vorfällen signifikant (selbst erlebte obszöne Gebärden/Gesten/Zeichen und sexuelle Geschichten/Gespräche sowie Beobachtung von obszönen Gesten/Gebärden/Zeichen/Nachpfeifen/mit Blicken ausziehen). Für das Gesamt der erlebten bzw. beobachteten Vorfälle sind sie nicht bzw. nur knapp signifikant ($p=0.09$).

7.2 Merkmale von mit potenziell belästigendem Verhalten konfrontierten Personen

Um zu sehen, welche Personen überdurchschnittlich häufig mit potenziell belästigendem Verhalten konfrontiert sind oder sich subjektiv betroffen fühlen, wurden in Strub & Schär Moser (2008) zusätzlich zu den Quotierungsmerkmalen Geschlecht, Alter und Sprachregion verschiedene personen- und stellenbezogene Merkmale erhoben. Einige davon wurden auch fürs Tessin erfasst, wegen der zum Teil sehr geringen Fallzahlen in einzelnen Teilpopulationen und der beschränkten Aussagekraft wurden sie aber nicht ausgewertet (für die deskriptive Beschreibung der Stichprobe, vgl. Abschnitt 2.4). Im Folgenden werden der Vollständigkeit halber die wichtigsten Ergebnisse für die Deutschschweiz und Romandie zusammengefasst.

Wichtigste Ergebnisse für die Deutschschweiz und Romandie

Gemäss Strub & Schär Moser (2008) hatten folgende Personengruppen signifikant häufiger mindestens eine der **potenziell belästigenden Verhaltensweisen** in den letzten 12 Monaten erlebt: Doppelbürger/innen und Ausländer/innen (im Vergleich zu Schweizer/innen); Angehörige gesetzgebender Körperschaften/leitende Verwaltungsbedienstete/Führungskräfte Privatwirtschaft, Anlagen- und Maschinenbediener/innen/Montierer/innen, Dienstleistungsberufe/Verkäufer/innen in Geschäften und Märkten (im Vergleich zu anderen Berufsgruppen); Personen mit 1-9 Dienstjahren (im Vergleich zu neu im Betrieb tätigen oder längerjährigen Beschäftigten) sowie Schichtarbeiter/innen.

Bezüglich einzelner Verhaltensweisen zeigten sich je nach Verhaltensweise unterschiedliche Zusammenhänge, aber keine durchgehend klaren Effekte. Bei einer Mehrheit der Verhaltensweisen wiesen allerdings Schichtarbeitende, Personen mit einem Dienstalter von einem bis neun Jahren und Teilzeitarbeitende höhere Werte auf. Gewisse Verhaltensweisen wurden auch je nach Bildungsniveau häufiger oder weniger oft berichtet.

Teilweise deckungsgleich waren die Ergebnisse bezüglich **subjektiver Betroffenheit**. Folgende Personengruppen fühlten sich in der Deutschschweiz und Romandie besonders betroffen: Personen, welche alleine mit Kind(ern) lebend; Doppelbürger/innen; Befragte mit Abschluss auf Tertiärstufe; Beschäftigte mit einem Teilzeitpensum von 50-90%; Neu im Betrieb tätige (Dienstalter < 1 Jahr); Schichtarbeitende sowie gewisse Berufsgruppen (Fachkräfte in Landwirtschaft und Fischerei, Dienstleistungsberufe/Verkäufer/innen in Geschäften und auf Märkten, Bürokräfte/kaufmännische Angestellte, Angehörige gesetzgebender Körperschaften/leitende Verwaltungsbedienstete/Führungskräfte Privatwirtschaft). Die in Bezug auf eine Verhaltensweise ebenfalls überdurchschnittlich viele Vorfälle berichtende Gruppe ohne nachobligatorische Ausbildung (Abschluss auf Sekundarstufe I) fühlt sich hingegen tendenziell eher unterdurchschnittlich subjektiv betroffen.

7.3 Reaktionen und Folgen

Das Wichtigste in Kürze:

Sich «mit Worten wehren» und «im privaten Umfeld über das Vorgefallene sprechen» sind die häufigsten Reaktionen auf potenziell belästigendes Verhalten und subjektiv empfundene sexuelle Belästigung, gefolgt von «Witze machen/mit Humor reagieren» und «mit Arbeitskolleg/innen sprechen». Die Unterstützung von internen oder externen Anlaufstellen wurde im Tessin ausschliesslich von Frauen in Anspruch genommen.

Zu den wichtigsten Folgen sexueller Belästigungen gehört bei den Frauen im Tessin an erster Stelle der Wunsch zu kündigen. Im Übrigen sind bei Frauen und Männern das Leiden der Arbeitsleistung, eine Verschlechterung der Beziehung zu Arbeitskolleg/innen, Scham- und Schuldgefühle sowie vermehrte körperlichen Beschwerden die häufigsten negative Folgen.

Wie reagieren die Befragten auf potenziell belästigendes Verhalten und/oder subjektiv empfundene sexuelle Belästigung und welche Folgen haben diese für sie? Ein Frageblock zu Reaktionen und Folgen wurde jenen Personen gestellt, welche in den letzten 12 Monaten mindestens eine der in Kapitel 3 vorgestellten potenziell belästigenden Verhaltensweisen erlebt haben und/oder aussagten, sich jemals sexuell belästigt gefühlt zu haben.¹⁹ Dies sind insgesamt 30% aller Tessiner Befragten (vgl. Anhangstabelle A2).

Die detaillierten Ergebnisse zu Reaktionen und Folgen nach Geschlecht der Befragten sind in **Anhangstabelle A11** aufgeführt. Unterschiede zwischen Frauen und Männern werden berichtet, falls signifikant:

Reaktionen auf Vorfälle oder subjektiv empfundene Belästigung

Am häufigsten geben die Befragten an, dass sie sich verbal bzw. mit Worten gewehrt haben (64.3%) oder im privaten Umfeld über die Vorfälle bzw. Belästigung geredet haben (58.2%). Rund 48% der Befragten haben mit Humor reagiert bzw. Witze gemacht und/oder mit Arbeitskolleg/innen geredet und 40% der Befragten geben an, gar nicht reagiert zu haben. Mit deutlichem Abstand folgen die weiteren Reaktionsweisen: 14.7% der Befragten haben sich bei Vorgesetzten beschwert und 7.9% haben sich mit körperlicher Kraft zur Wehr gesetzt.

Ausschliesslich **Frauen** haben sich bei einer **internen Anlaufstelle** (Personalverantwortliche, Ansprechpersonen) gemeldet (5.1% der Befragten bzw. 9.7% der Frauen, die Vorfälle erlebt oder sich sexuell belästigt gefühlt hatten) oder **ausserhalb der Firma** professionelle Hilfe geholt (z.B. bei Gewerkschaften, Arbeitsinspektor/innen oder Beratungsstellen; 4.3% der Befragten bzw. 8.9% der Frauen).

Folgen von Vorfällen bzw. subjektiv empfundener Belästigung

Insgesamt hatten die Vorfälle oder Belästigungen für 37.8% der Tessiner Befragten **negative Folgen**. Als häufigste Folgen werden von je rund 15% der Befragten genannt, dass ihre Arbeitsleistung darunter gelitten hat, dass sich die Beziehung zu den Arbeitskolleg/innen verschlechtert hat und/oder dass sie vermehrt Schlafprobleme, Angstgefühle oder Depressionen hatten.

13.1% der Befragten, darunter hauptsächlich **Frauen**, hatten den **Wunsch** gehabt, ihre **Stelle zu kündigen**. Bei Frauen ist dies mit 22.1% die am meisten genannten Folge (Männer 5.7%).

Etwas seltener werden weitere Folgen genannt: Je 9% der Befragten berichten von Scham- oder Schuldgefühle und/oder körperliche Beschwerden wie Rückenweh, Bauchweh etc.. Bei 5.2% der Befragten hat

¹⁹ Die zweite Form der subjektiven Betroffenheit („sonst gestört gefühlt“) wurde hier nicht einbezogen.

sich auf Grund der Vorfälle bzw. Belästigungen das Privatleben negativ verändert. Und lediglich 3.2% der Befragten geben an, dass sie deswegen häufiger am Arbeitsplatz gefehlt haben.

Vergleich mit der Deutschschweiz und Romandie

Die **Reaktionen** der Tessiner Befragten unterscheiden sich im Wesentlichen nicht von denen in der Deutschschweiz und Romandie: Sich «mit Worten wehren» und «im privaten Umfeld über das Vorgefallene sprechen» waren jeweils die häufigsten Reaktionen auf potenziell belästigendes Verhalten und subjektiv empfundene sexuelle Belästigung, gefolgt von «Witze machen/mit Humor reagieren» und «mit Arbeitskolleg/innen sprechen».

Ähnlich wie in der Deutschschweiz und Romandie haben rund ein Drittel der Befragten im Tessin mindestens eine der vorgegebenen negativen **Folgen** von potenziell belästigendem Verhalten und subjektiv empfundener sexueller Belästigung erlebt. Der Wunsch zu kündigen wurde von den Frauen im Tessin sowie von den Befragten in der Deutschschweiz und Romandie am häufigsten genannt, gefolgt vom Leiden der Arbeitsleistung (die häufigste Folge bei den Tessiner Männern), einer Verschlechterung der Beziehung zu Arbeitskolleg/innen, sowie Scham- und Schuldgefühlen und vermehrten körperlichen Beschwerden.

7.4 Arbeitsklima und Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

7.4.1 Arbeitsklima

Das Wichtigste in Kürze:

Das Arbeitsklima, die Beziehung zu den Kolleg/innen sowie die Beziehung zu den Vorgesetzten im aktuellen Betrieb werden von den Befragten als gut bis sehr gut eingeschätzt. Personen, welche in den vergangenen 12 Monaten ein potenziell belästigendes Verhalten erlebt haben und/oder sich durch ein solches subjektiv betroffen fühlten, beurteilen das Arbeitsklima schlechter.

Bevor die Befragten mit den zentralen Fragen der Studie bezüglich sexueller Belästigung konfrontiert wurden, wurden sie gebeten, das Arbeitsklima an ihrer aktuellen Stelle zu bewerten, und zwar allgemein, in Beziehung zu den Kolleg/innen sowie in Beziehung zu den Vorgesetzten. Im vorliegenden Abschnitt berichten wir zunächst die Einschätzungen des Arbeitsklimas (sowie allfällige signifikante Unterschiede nach Geschlecht und Alter) und stellen diese anschliessend in Beziehung zu den erlebten Vorfällen und der subjektiven Betroffenheit. Die detaillierten Ergebnisse sind in **Anhangstabelle A12** aufgeführt.

Das allgemeine **Arbeitsklima** wird von den Tessiner Befragten insgesamt als gut eingeschätzt (Mittelwert MW=4.16 auf einer Skala von 1 bis 5), die Beziehung zu den Kolleg/innen als gut bis sehr gut (MW=4.40) und die Bewertung der Beziehung zu den Vorgesetzten liegt mit einem Wert von 4.27 dazwischen.

Die **Männer** schätzen das Arbeitsklima, insbesondere die Beziehung zu den Kolleg/innen (MW=4.48 im Vergleich zu 4.29), besser ein als die Frauen.

Arbeitsklima und potenziell belästigendes Verhalten

Werden die potenziell belästigenden Verhaltensweisen mit den Einschätzungen zum Arbeitsklima in Verbindung gesetzt, zeigt sich ein deutlich **negativer Zusammenhang zwischen Arbeitsklima und Vorfällen**:

Alle drei Aspekte des Arbeitsklimas, sowohl die allgemeine Einschätzung wie auch die Beziehung zu den Kolleg/innen und zu den Vorgesetzten werden von Personen, welche in den letzten 12 Monaten mindestens einen der vorgegebenen Vorfälle potenziell belästigenden Verhaltens erlebt haben, signifikant

schlechter bewertet als von Befragten, die keine der genannten Vorfälle erlebt hatten (MW = 3.78/4.20/4.03 vs. 4.29/4.47/4.35).

Arbeitsklima und subjektive Betroffenheit

Derselbe negative Zusammenhang zeigt sich auch zwischen der Einschätzung des Arbeitsklimas und der subjektiven Betroffenheit (wenn auch nicht alle Unterschiede signifikant sind):

Personen, welche sich in den letzten 12 Monaten durch ein potenziell belästigendes Verhalten **sexuell belästigt oder sonst gestört gefühlt** haben, schätzen das Arbeitsklima allgemein (MW=3.82 vs. 4.18, nicht sign.), die Beziehung zu den Kolleg/innen (MW=3.98 vs. 4.42, signifikant) und die Beziehung zu den Vorgesetzten (MW=3.78 vs. 4.29, knapp nicht signifikant) **schlechter** ein.

Vergleich mit der Deutschschweiz und Romandie

Die Ergebnisse fürs Tessin bestätigen die Ergebnisse für die Deutschschweiz und Romandie: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten bzw. subjektiv empfundene Betroffenheit wirken sich tendenziell negativ auf alle drei erfassten Aspekte des Arbeitsklimas aus. Insbesondere die Beziehung zu den Arbeitskolleg/innen, aber auch die Beziehung zu den Vorgesetzten und (im Tessin weniger ausgeprägt als in den anderen Landesteilen) das allgemeine Klima werden schlechter bewertet, wenn potenziell belästigende Vorfälle erlebt werden oder eine subjektive Betroffenheit da ist.

7.4.2 Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Das Wichtigste in Kürze:

Ein knappes Drittel der Befragten gibt an, dass es im Unternehmen, wo er/sie aktuell tätig ist, Massnahmen gibt, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern.

Die Studie Strub & Schär Moser (2008) wurde vom Bund als Grundlage für ein Impulsprogramm zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in Auftrag gegeben. In diesem Zusammenhang besonders relevant war auch die Frage, in wie vielen Unternehmen es Massnahmen gibt, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern.

Insgesamt geben 32.4% der Befragten im Tessin an, dass es im Unternehmen, in welchem sie aktuell tätig sind, **Massnahmen** gibt, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu vermeiden (vgl. **Tabelle A13** im Anhang).

Je grösser das Unternehmen ist, desto höher ist der Anteil der Firmen, welche den Befragten bekannte Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ergriffen haben. Während nur jede siebte Kleinstfirma mit weniger als 10 Beschäftigten Massnahmen implementiert hat (14.1%), ist dies in sieben von zehn **Grossunternehmen** mit 250 oder mehr Beschäftigten (71.3%) der Fall.

Vergleich mit der Deutschschweiz und Romandie

Der Anteil der Unternehmen, welche Massnahmen implementiert haben, liegt im Tessin mit 32.4% in derselben Grössenordnung wie der drei Jahre zuvor ermittelte Wert für die Deutschschweiz und Romandie (35.7%). Auch zeigen sich im Tessin genauso wie im Rest der Schweiz signifikante Unterschiede je nach Firmengrösse. Allerdings ist die Kluft zwischen kleinen und grossen Unternehmen im Tessin deutlich ausgeprägter als in der Deutschschweiz und Romandie.

Teil III: Fazit

8 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Tessin im Vergleich zur Deutschschweiz und Romandie

8.1 Die Verbreitung: Drei Perspektiven auf die Problematik

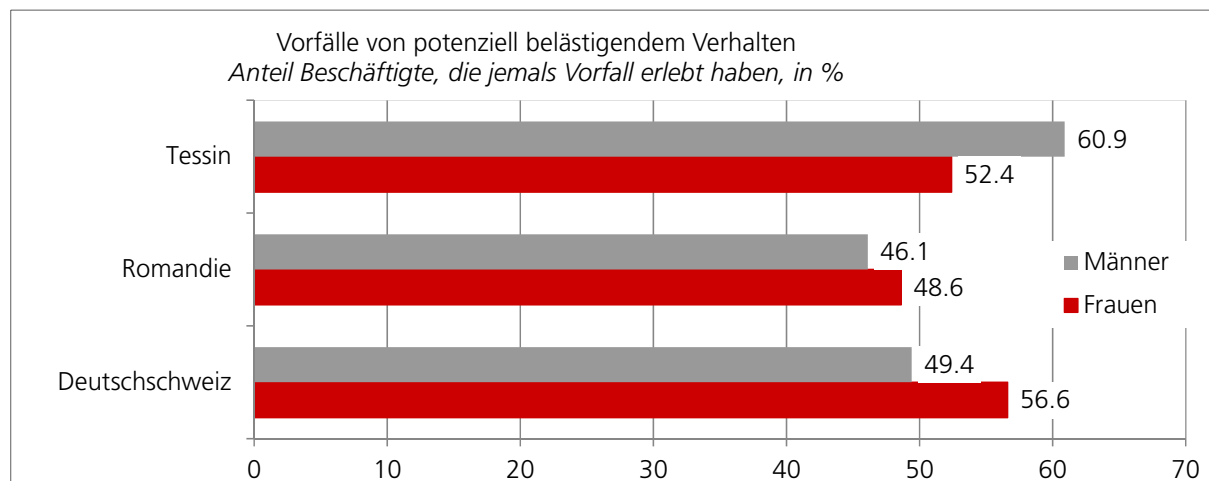
Der Themenkreis der Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wurde mit drei sich ergänzenden Perspektiven erfasst: Dem Erleben von potenziell belästigendem Verhalten durch die Befragten, der Beobachtung dieses Verhaltens gegenüber Arbeitskolleg/innen und der Erfassung der subjektiven Betroffenheit (Gefühl, sexuell belästigt und/oder sonst durch potenziell belästigendes Verhalten gestört worden zu sein). Jede dieser Perspektiven leistet einen Beitrag zur Klärung der Frage der Verbreitung.

8.1.1 Verbreitung allgemein

Selbst erlebtes potenziell belästigendes Verhalten

Insgesamt haben fast drei von zehn (28.1%) Tessiner/innen in den letzten 12 Monaten und fast drei Fünftel (57.4%) in ihrem gesamten Erwerbsleben mindestens eine der vorgegebenen zwölf potenziell belästigenden Verhaltensweisen erlebt. Bezogen auf die vergangenen 12 Monate liegen die Werte des Tessins zwischen jenen der Romandie (25.8%) und der Deutschschweiz (31.3%). Wenn wir das gesamte Erwerbsleben betrachten, so scheinen potenziell belästigende Verhaltensweisen im Tessin aber stärker verbreitet zu sein als in der restlichen Schweiz (Romandie: 47.2%; Deutschschweiz 52.6%, vgl. **Abbildung 6**). Tessiner Männer haben ihrem Erwerbsleben etwas mehr Vorfälle erlebt, die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind aber nicht signifikant. In der Deutschschweiz und Romandie hingegen berichten Frauen signifikant häufiger von potenziell belästigenden Verhaltensweisen.

Abbildung 6: Potenziell belästigende Verhaltensweisen in den drei Landesteilen



Quelle: Erhebungen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz 2007 und 2010; eigene Berechnungen.

Der Blick auf die **einzelnen** potenziell belästigenden **Verhaltensweisen** zeigt, dass die Tessiner Befragten mit grossem Abstand am häufigsten allgemeine abwertende Sprüche über Frauen, Männer oder Homosexuelle oder obszöne Witze und Sprüche erlebt haben. Diese Verhaltensweise ist – allerdings auf deutlich tieferem Niveau – auch in der Deutschschweiz und Romandie die häufigste. Für viele der weiteren Verhaltensweisen liegen die Werte im Tessin in einer ähnlichen Grössenordnung wie in den andern Lan-

desteilen. Einzig Geschichten und Gespräche mit sexuellem Inhalt werden deutlich häufiger berichtet (14.0% im Vergleich zu 8.2% in Deutschschweiz und Romandie, vgl. Tabelle 4 am Ende von Kapitel 3).

Frauen in allen Landesteilen berichten (tendenziell) häufiger als Männer, dass ihnen jemand unerwünscht nachgepfiffen, sie unsittlich angestarrt oder mit Blicken ausgezogen hat und dass auf sie persönlich bezogene Sprüche, sexuelle Anspielungen oder abwertende Bemerkungen gemacht wurden, ebenso häufiger von unerwünschten Einladungen mit sexueller Absicht und Begrabschen. **Männer** aller Landesteile sind demgegenüber häufiger mit abwertenden Telefonen, Briefen etc. sowie unerwünschtem pornographischem Material konfrontiert.

Bei Arbeitskolleg/innen beobachtetes potenziell belästigendes Verhalten (Drittperspektive)

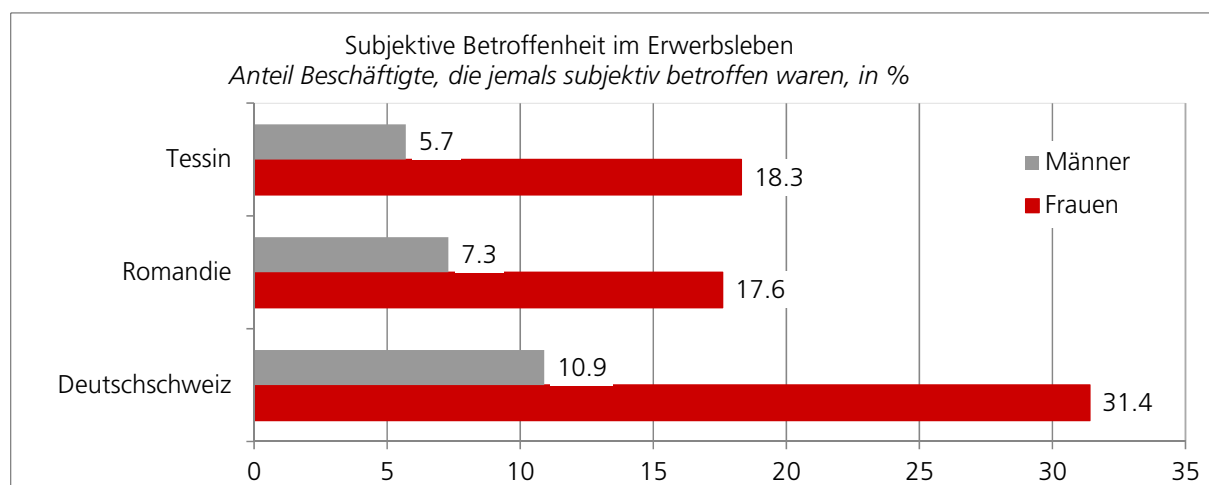
Ergänzend wurde erhoben, inwieweit die Befragten potenziell belästigende Verhaltensweisen gegenüber ehemaligen oder aktuellen Arbeitskolleg/innen im Unternehmen, in welchem sie heute arbeiten, beobachtet haben. **Insgesamt** haben jeweils rund drei von zehn Befragten potenziell belästigende Vorfälle bei Arbeitskolleg/innen beobachtet bzw. miterlebt. Die Werte zwischen den Regionen unterscheiden sich nur wenig (Tessin 28.3%, Romandie 28.9% und Deutschschweiz 31.0%). Gleich wie in der Deutschschweiz und Romandie berichten Tessiner/innen, die selber einen oder mehrere Vorfälle erlebt haben, häufiger über Beobachtungen bei Arbeitskolleg/innen.

Bezogen auf die **einzelnen Verhaltensweisen** ergibt sich in allen drei Landesteilen ein ähnliches Bild: Überall werden anzügliche Sprüche, Briefe, Mails, Bilder etc. am häufigsten beobachtet (jeweils rund 20%), gefolgt von obszönen Gesten, Nachpfeifen etc. (15-18%), während die übrigen, direkter auf die Person bezogenen Verhaltensweisen weniger oft beobachtet werden. Mit Ausnahme der obszönen Sprüche/Briefe/Bilder etc. sind aber sämtliche Werte im Tessin deutlich geringer als in der Deutschschweiz und insbesondere der Romandie.

Subjektive Betroffenheit

Bei der subjektiven Betroffenheit geht es um die Frage, ob sich die Auskunftspersonen sexuell belästigt oder durch ein potenziell belästigendes Verhalten sonst gestört gefühlt haben bzw. ihnen ein solches unangenehm war. Rechtlich gesehen ist diese subjektive Betroffenheit eine der Voraussetzungen, damit von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gesprochen wird.

Abbildung 7: Subjektive Betroffenheit in den drei Landesteilen



Quelle: Erhebungen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz 2007 und 2010; eigene Berechnungen.

Frauen fühlen sich in allen Landesteilen signifikant häufiger betroffen als Männer (vgl. **Abbildung 7**). Es zeigen sich aber beträchtliche regionale Unterschiede zwischen der lateinischen Schweiz und der Deutschschweiz: Die subjektive Betroffenheit ist bei den Tessiner **Männern** mit insgesamt 5.7% bezogen auf das gesamte Erwerbsleben etwas geringer als in der Romandie (7.3%) und deutlich weniger stark als bei den Deutschschweizern (10.9%). Bei den **Frauen** im Tessin ist die subjektive Betroffenheit mit 18.3% ähnlich hoch wie in der Romandie (17.6%). Die mit Abstand höchsten Werte weisen jedoch die Deutschschweizerinnen auf (31.4%).

Vergleich der drei Perspektiven

Die drei erfassten Perspektiven decken **je einen anderen Aspekt** des Phänomens der Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ab. Sie sind aber keineswegs unabhängig: in allen drei Landesteilen berichten Personen, welche selber jemals mindestens eine der erfassten potenziell belästigenden Verhaltensweisen erlebt haben, signifikant häufiger auch von einer subjektiven Betroffenheit, umgekehrt hat die grosse Mehrheit der Subjektiv Betroffenen mindestens eine dieser Verhaltensweisen erlebt. Dasselbe gilt für die Verbindung zur Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten gegenüber Dritten: Personen, welche selber ein potenziell belästigendes Verhalten erlebt haben, geben auch signifikant häufiger an, (mindestens) ein solches Verhalten gegenüber Arbeitskolleg/innen beobachtet zu haben.

Für alle Landesteile lässt sich festhalten, dass **deutlich mehr Befragte ein potenziell belästigendes Verhalten erlebt haben als sich subjektiv betroffen fühlen**. Das bedeutet, dass ein beachtliches Ausmass von erlebten potenziell belästigenden Verhaltensweisen weder als sexuelle Belästigung noch als sonst störend oder unangenehm wahrgenommen wird. Dies trifft in ganz besonderem Masse auf die Tessiner Männer zu, welche am häufigsten von potenziell belästigenden Verhaltensweisen berichten, gleichzeitig aber mit 5.7 Prozent den tiefsten Wert für die subjektive Betroffenheit aufweisen. In allen drei Landesteilen fühlen sich **Frauen deutlich häufiger betroffen als Männer**, die höchste subjektive Betroffenheit zeigt sich bei Deutschschweizer Frauen, die auch am häufigsten von potenziell belästigendem Verhalten berichten. Die Tessiner Frauen liegen bezüglich dem Erleben von potenziell belästigendem Verhalten zwischen Deutschschweiz und Romandie, bei der subjektiven Betroffenheit hingegen im Bereich der Frauen in der Romandie.

Die Beobachtung von potenziell belästigendem Verhalten bei Arbeitskolleg/innen zeigt insgesamt gesehen keine Unterschiede zwischen den Regionen: Rund drei von zehn Personen haben derartige Verhaltensweisen gegenüber Arbeitskolleg/innen beobachtet. Bezogen auf die einzelnen Verhaltensweisen zeigt sich aber, dass mit Ausnahme der Sprüche/Briefe/Bilder etc. die Werte im Tessin geringer sind. «Allgemeine abwertende Sprüche über Frauen, Männer oder Homosexuelle oder obszöne Witze und Sprüche» ist die potenziell belästigende Verhaltensweise, welche die Tessiner/innen selber am häufigsten erleben. Es lässt sich demnach vermuten, dass dieser potenziell belästigenden Verhaltensweise im Tessin einen grossen Stellenwert zukommt. Offenbar werden die Situationen aber häufig nicht als Belästigung erlebt, wie die deutlich unter der Deutschschweiz liegenden Werte der subjektiven Betroffenheit schliessen lassen.

8.1.2 Verbreitung nach Unternehmen

Branche

Bezüglich den **selbst erlebten potenziell belästigenden Verhaltensweisen** zeigen sich in der Romandie und Deutschschweiz grosse Unterschiede zwischen den Branchen, sowohl insgesamt als auch bezogen auf einzelne potenziell belästigende Verhaltensweisen und ihre Verbreitung bei Frauen und Männern. Im Tessin sind die Aussagen zu den Branchen der kleinen Fallzahlen wegen nur beschränkt aussagekräftig. Die wichtigsten Erkenntnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Branchen, in welchen im Tessin **überdurchschnittlich** viele Vorfällen selber erlebt werden, sind das Gesundheits-/Sozial- bzw. Unterrichtswesen²⁰ sowie das Gastgewerbe und die Banken/Versicherungen. Während das Gastgewerbe auch in der Deutschschweiz und Romandie zu den Branchen mit überdurchschnittlich vielen Vorfällen gehört, ist dies beim Gesundheits- und Sozialwesen nur für die Männer, bei Banken/Versicherungen nur für die Frauen und im Unterrichtswesen für beide Geschlechter nicht der Fall. Branchen mit **unterdurchschnittlich** vielen Vorfällen im Tessin sind die Informatik, die «übrigen und persönlichen Dienstleistungen», die öffentliche Verwaltung sowie gewisse Zweige der Industrie. Die Informatik sowie für Frauen auch die öffentliche Verwaltung sind in den andern beiden Landesteilen ebenfalls Branchen mit unterdurchschnittlichen Werten.

Im Vergleich zu den selbst erlebten Vorfällen, stehen bei der **Beobachtung von Vorfällen gegenüber Arbeitskolleg/innen** (Drittperspektive) zum Teil andere Branchen im Fokus. Im Tessin überdurchschnittlich hoch sind die Werte in den Branchen «Übrige in verarbeitendes Gewerbe/Industrie», in der öffentlichen Verwaltung, den Banken/Versicherungen und im Gastgewerbe. Öffentliche Verwaltung und Banken/Versicherungen sind auch in den andern beiden Landesteilen Branchen mit überdurchschnittlich vielen beobachteten Vorfällen. Die andern beiden Branchen sind leicht unterdurchschnittlich. In der Deutschschweiz und Romandie werden weiter besonders häufig Vorfälle aus den Branchen Post/Telekommunikation, Chemische Industrie sowie Herstellung Nahrungsmittel/Getränke bzw. Tabakverarbeitung berichtet.

Unterdurchschnittlich viele Vorfälle wurden im Tessin im Detailhandel und im Gesundheits- und Sozialwesen beobachtet. In der Deutschschweiz und Romandie liegt der Anteil im Detailhandel ebenfalls unter dem Durchschnitt, das Gesundheits- und Sozialwesen hingegen weist durchschnittliche Werte auf. Besonders selten berichtet werden in der Deutschschweiz und Romandie weiter Vorfälle aus den Branchen Baugewerbe, Persönliche Dienstleistungen sowie Verkehr/Transport.

Die Verbreitung der **subjektiven Betroffenheit nach Wirtschaftsbranche** konnte im Tessin mit den geringen Fallzahlen nicht analysiert werden. Für die Deutschschweiz und Romandie zeigt der Vergleich der Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten und der subjektiven Betroffenheit interessante Kombinationen (vgl. **Tabelle 6**).

Tabelle 6: Wirtschaftsbranchen mit unterschiedlicher Verbreitung von sexueller Belästigung und potenziell belästigendem Verhalten in der Deutschschweiz und Romandie (ohne Tessin)

Verbreitung potenziell belästigendes Verhalten	Verbreitung sexuelle Belästigung (subjektive Betroffenheit)		
	hoch	durchschnittlich	tief
hoch	<ul style="list-style-type: none"> ■ Herstellung Nahrungsmittel, Getränke, Tabakverarbeitung ■ Gesundheits- /Sozialwesen (M) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gastgewerbe ■ Chemische Industrie ■ Verlags- und Druckgewerbe ■ Banken / Versicherungen (F) ■ Post / Telekommunikation (F) ■ Herst. Textilien/Lederwaren (F) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Baugewerbe ■ Detailhandel ■ pers. Dienstleistungen (F)
durchschnittlich	<ul style="list-style-type: none"> ■ Verkehr/Transport ■ Gesundheits- /Sozialwesen (F) ■ Öff. Verwaltung (M) ■ Land-/ Forstwirtschaft (M) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ [Banken / Versicherungen (M)] ■ Herst, Textilien/Lederwaren (M) ■ Restliche Branchen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ pers. Dienstleistungen (M)
tief	<ul style="list-style-type: none"> ■ Land-/Forstwirtschaft (F) ■ Öffentliche Verwaltung (F) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Informatik ■ Post/Telekommunikation (M) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie

Quelle: Strub & Schär Moser, 2008, eigene Darstellung, F = für Frauen, M = für Männer

²⁰ Die Vorfälle im Unterrichtswesen wurden im Tessin wegen den geringen Fallzahlen mit denjenigen im Sozial- und Gesundheitswesen zusammen betrachtet.

Unternehmensgrösse

In **mittleren und grösseren Firmen** werden in allen drei Landesteilen sowohl mehr selber erlebte als auch bei Arbeitskolleg/innen beobachtete **potenziell belästigende Verhaltensweisen** berichtet. Bezogen auf die Beobachtung von potenziell belästigenden Verhaltensweisen bei Arbeitskolleg/innen kann ein Erklärungsansatz in der grösseren Mitarbeitendenzahl liegen, welche die Wahrscheinlichkeit einer Beobachtung erhöht. Beim selber erlebten potenziell belästigenden Verhalten dürfte dies kaum eine Rolle spielen, insofern ist hier offen, was die Gründe sind. Dasselbe gilt für den beobachteten regionalen Unterschied: In der Deutschschweiz und Romandie zeigen sich insbesondere in grossen Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten speziell hohe Werte, im Tessin werden am meisten Vorfälle in mittelgrossen Firmen mit 50-249 Beschäftigten erlebt und beobachtet.

Auf die **subjektive Betroffenheit** hat die Betriebsgrösse in allen drei Landesteilen keinen Einfluss.

8.2 Vertiefende Aspekte

8.2.1 Urhebende von potenziell belästigendem Verhalten

Geschlecht

Männer sind in allen drei Landesteilen klar häufiger als Frauen Urheber von potenziell belästigendem Verhalten. In die grosse Mehrheit der Vorfälle sind Männer involviert (ausschliesslich oder zusammen mit einer oder mehreren Frauen). Dies trifft fürs Tessin (82%) genauso zu wie für den Rest der Schweiz (knapp 84%).

Insgesamt gingen in allen Landesteilen etwas über die Hälfte der berichteten Vorkommnisse von Männern aus, in gut einem Viertel der Fälle waren beide Geschlechter und in weniger als einem Sechstel ausschliesslich Frauen als Urhebende beteiligt. Werden die Ergebnisse nach Geschlechtern aufgeschlüsselt, zeigt sich ein stärker gegengeschlechtliches Verhalten. **Männer** erleben vergleichsweise häufiger gemischtgeschlechtliche Urheberschaften, das gilt insbesondere für die Tessiner Männer (34.5% im Vergleich zu 25.8% bei den Männern in der Deutschschweiz und Romandie). Bei den **Frauen** sind deutlich häufiger ein oder mehrere Männer die Urhebenden. Bei den Tessiner Frauen fällt der vergleichsweise hohe Anteil von Frauen als alleinige Urheberinnen auf (8.9% im Vergleich zu rund 3.3% in der Romandie und 2.6% in der Deutschschweiz).

Berufliche Beziehung

Arbeitskolleg/innen stehen als Urhebende von potenziell belästigendem Verhalten an erster Stelle, sie sind insgesamt gesehen in allen drei Landesteilen an rund der Hälfte der Vorfälle beteiligt, bei Männern deutlicher als bei Frauen. Mit einigem Abstand an zweiter Stelle folgen **Kund/innen bzw. Patient/innen oder Klient/innen**, welche vor allem bei den Frauen – und ganz speziell den Tessinerinnen – häufige Verursachende sind. An dritter Stelle folgen **Vorgesetzte**, welche insgesamt gesehen vor allem bei Frauen (besonders in der Romandie) aber auch bei Tessiner Männern Bedeutung zukommt. Untergebene sind gegenüber Männern in rund einem Zehntel der Fälle Verursachende, häufiger in der lateinischen Schweiz, gegenüber Frauen hat diese Gruppe nur eine sehr geringe Bedeutung. Die Sammelkategorie «andere» Personen ist vor allem bei Männern in der Romandie und Frauen im Tessin von Relevanz.

Bezogen auf die berufliche Beziehung zu den Verursachenden sind die Unterschiede zwischen den Geschlechtern im Tessin besonders deutlich: Während 90% der von Tessinern berichteten Vorfälle auf **Personen innerhalb des eigenen Betriebs** zurückzuführen sind (Vorgesetzte, Arbeitskolleg/innen, Untergebene), sind dies bei den Tessinerinnen nur knapp 57%. In der Romandie und der Deutschschweiz hingegen beträgt der Anteil der Urhebenden, die im eigenen Betrieb tätig sind, sowohl bei Männern wie

Frauen je rund zwei Drittel. Die restlichen Vorfälle wurden von externen Personen verursacht, wobei der Anteil der Kund/innen bezogen auf die Frauen deutlich höher ist als bei den Männern.

8.2.2 Reaktionen und Folgen

Was die **Reaktionen** auf Vorfälle betrifft, so zeigt sich für die gesamte Schweiz ein recht einheitliches Bild. «Sich mit Worten wehren» und «im privaten Umfeld über das Vorgefallene sprechen» stehen in allen drei Landesteilen im Vordergrund. Ebenfalls häufig sind die Reaktionen «Witze gemacht bzw. mit Humor reagiert» und «mit Arbeitskolleg/innen gesprochen». Immerhin rund zwei von fünf Befragten haben mindestens einmal gar nicht auf einen Vorfall reagiert. Sich bei Vorgesetzten beschweren oder mit körperlicher Kraft wehren sind bereits deutlich weniger häufige Reaktionsweisen. Besonders selten (und im Tessin ausschliesslich von Frauen) werden interne oder externe Anlaufstellen kontaktiert.

Rund ein Drittel der Auskunftspersonen nennt mindestens eine **negative Folge** der erlebten Vorfälle. Der Wunsch zu kündigen wurde von den Frauen im Tessin sowie von den Befragten in der Deutschschweiz und Romandie am häufigsten genannt, gefolgt vom Leiden der Arbeitsleistung (die häufigste Folge bei den Tessiner Männern), einer Verschlechterung der Beziehung zu Arbeitskolleg/innen, sowie Scham- und Schuldgefühlen, Schlafproblemen, Angstgefühlen oder Depressionen und vermehrten körperlichen Beschwerden.

8.2.3 Arbeitsklima und Präventions-Massnahmen

Insgesamt schätzen die Befragten in allen drei Landesteilen das **Arbeitsklima** im Unternehmen, in welchem sie aktuell tätig sind, als gut ein. Personen, welche ein potenziell belästigendes Verhalten erlebt haben und/oder sich durch ein solches subjektiv betroffen fühlten, beurteilen das Arbeitsklima schlechter. Derartige Vorfälle wirken sich also negativ auf alle drei erfassten Aspekte des Arbeitsklimas aus. Insbesondere die Beziehung zu den Arbeitskolleg/innen, aber auch die Beziehung zu den Vorgesetzten und (im Tessin weniger ausgeprägt als in den anderen Landesteilen) das allgemeine Klima werden schlechter bewertet, wenn potenziell belästigende Vorfälle erlebt werden oder eine subjektive Betroffenheit da ist.

Insgesamt geben in allen drei Landesteilen gut 3 von 10 Befragten an, das Unternehmen, in welchem sie aktuell tätig sind, habe **Massnahmen** getroffen, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu vermeiden. Je grösser das Unternehmen ist, desto höher ist der Anteil der Firmen, welche (den Befragten bekannte) Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ergriffen haben. Die Kluft zwischen kleinen und grossen Unternehmen ist im Tessin noch ausgeprägter als in der Deutschschweiz und Romandie. Ob in einem Unternehmen nach Ansicht der Befragten Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz getroffen wurden oder nicht, hat keinen signifikanten Einfluss auf die Einschätzung des Arbeitsklimas allgemein oder in Beziehung zu den Arbeitskolleg/innen oder Vorgesetzten.

8.3 Schlussbetrachtungen

Dank der vorliegenden Studie liegen nun für die ganze Schweiz aktuelle Zahlen zu Risiko und Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vor: die neuen Daten ergänzen die Erkenntnisse aus der Vorgänger-Studie in der Romandie und Deutschschweiz.

Was das **Ausmass der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz** betrifft, so kann jede der drei erfassten Perspektiven einen Teil zur Beleuchtung des Phänomens beitragen. Wird der Begriff sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz **rechtlich** gefasst, so gibt die **subjektive Betroffenheit** das Ausmass wieder. Bezogen auf das gesamte Erwerbsleben wurden 31 Prozent der Deutschschweizer Frauen und rund 18 Prozent der Frauen in der lateinischen Schweiz, die in einem Angestelltenverhältnis beschäftigt waren, sexuell beläs-

tigt. Bei den Männern waren 11 Prozent der Deutschschweizer, 7 Prozent der Romands und 6 Prozent der Tessiner mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz konfrontiert. Diese rechtliche Definition ist für die Rechtsanwendung relevant und hat auch im Hinblick auf Präventionsmassnahmen im Unternehmen ihre Bedeutung. Die Praxis im Unternehmen darf sich aber nicht auf diese rechtliche Definition beschränken, sondern muss auch die aufgrund des erlebten **potenziell belästigenden Verhaltens** als viel höher einzuschätzenden Verbreitungswerte mit berücksichtigen. Dieses hat ebenfalls Folgen im Arbeitsleben und beeinflusst insbesondere das Arbeitsklima negativ, unabhängig davon ob die Vorfälle auch als belästigend empfunden werden oder nicht. Dies trifft für das Tessin ebenso zu wie für die Deutschschweiz und die Romandie. Demnach haben rund die Hälfte der Deutschschweizer/innen und Romands und fast drei Fünftel der Tessiner/innen mindestens ein potenziell belästigendes Verhalten erlebt. Im Tessin Männer häufiger als Frauen, in der Romandie und der Deutschschweiz umgekehrt Frauen häufiger als Männer. Dabei sind allgemeine verbale Verhaltensweisen wie Sprüche, Witze etc. und nonverbale wie Nachpfeifen, Blicke, Gesten, Bilder und Zeichen deutlich häufiger als gerichtete körperbezogene (Grabschen, Küssen), am seltensten Vorfälle von sexueller Erpressung, Übergriffe und Vergewaltigung. Diese Reihenfolge der Häufigkeit der potenziell belästigenden Verhaltensweisen bestätigt sich in der **Beobachtung** von potenziell belästigendem Verhalten **bei Arbeitskolleg/innen**.

Frauen sind wie erwartet deutlich stärker von sexueller Belästigung betroffen als Männer. Doch auch **Männer** berichten häufig von potenziell belästigendem Verhalten und sie weisen – insbesondere in der Deutschschweiz – auch nicht zu vernachlässigende Werte in Sachen subjektiver Betroffenheit auf. Dieses Ergebnis wurde in der Studie von Strub & Schär Moser (2008, Kapitel 11) vor dem Hintergrund der bisherigen Untersuchungen als überraschend und nicht erwartet bezeichnet. Der ebendort festgehaltene grosse Forschungsbedarf was die sexuelle Belästigung von Männern betrifft, wird durch die Tessiner Ergebnisse bestätigt, berichten doch die Tessiner Männer am häufigsten von potenziell belästigendem Verhalten, allerdings bei gleichzeitig geringer subjektiver Betroffenheit. Die Notwendigkeit, mit stärker qualitativ orientierten Herangehensweisen zu untersuchen, wie Männer potenziell belästigendes Verhalten erleben und wie bei ihnen Bedingungs- und Wirkungszusammenhänge sexueller Belästigung sind, bleibt bestehen. Dasselbe gilt für die Unterschiede zwischen den drei **Sprachregionen**: Die lateinische Schweiz unterscheidet sich von der Deutschschweiz bezüglich Vorkommen von potenziell belästigendem Verhalten kaum, hingegen liegen die Werte der subjektiven Betroffenheit deutlich tiefer. Einige Erklärungsansätze für die Unterschiede sind aus den andern Bausteinen des Projekts «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – wer belästigt wen, wie und warum?» zu erwarten.

Bezogen auf Risiko und Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in verschiedenen Unternehmen fällt die **Unternehmensgrösse** auf: In grösseren Unternehmen werden sowohl mehr potenziell belästigende Verhaltensweisen erlebt als auch bei Arbeitskolleg/innen beobachtet, auf die subjektive Betroffenheit hingegen hat die Unternehmensgrösse keinen Einfluss. Grössere Unternehmen haben häufiger Massnahmen zur Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gemacht – gleichzeitig werden mehr potenziell belästigende Verhaltensweisen berichtet. Ob dies eine Folge der erhöhten Sensibilität für die Thematik ist, die Erklärung eher in äusseren Rahmenbedingungen (mehr Leute, heterogenes Arbeitsumfeld etc.) zu suchen ist oder ob andere Gründe dafür verantwortlich sind, muss offen bleiben. Was die **Branche** betrifft, so zeigen die Daten für die Deutschschweiz und Romandie deutliche Unterschiede, die Tessiner Daten sind wegen der geringen Fallzahlen nur bei wenigen Branchen aussagekräftig. Interessant ist, dass die Branchen-Ergebnisse bezüglich der subjektiven Betroffenheit einerseits und dem erlebten bzw. beobachteten potenziell belästigenden Verhalten teilweise in dieselbe Richtung zeigen, sich teilweise aber auch widersprechen. Auch hier kann aufgrund der vorliegenden Daten über die Gründe nur speku-

liert werden, einige Erklärungsansätze sind von anderen Bausteinen des Projekts «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – wer belästigt wen, wie und warum?» zu erwarten.

Was die **Urhebenden** betrifft, so zeigt sich, dass die grosse Mehrheit der Urheber von potenziell belästigendem Verhalten Männer sind. Allerdings erreichen je nach Verhaltensweise und gerade gegenüber Männern auch weibliche und gemischtgeschlechtliche Urheber beachtliche Werte – etwas, das dem gängigen Verständnis von „männlichen Tätern“ widerspricht. Prävention in Unternehmen muss demnach nicht nur männliche Betroffene sondern ebenso weibliche Verursachende mitdenken. Für die Praxis weiter sehr relevant ist die Tatsache, dass die Urheber von potenziell belästigenden Verhaltensweisen in allen Landesteilen insgesamt gesehen am häufigsten Arbeitskolleg/innen sind, bei den Frauen gefolgt von Kund/innen/Klient/innen/Patient/innen, denen gerade bei Tessinerinnen eine besonders grosse Rolle zukommt. Präventive Massnahmen müssen demnach den gesellschaftlichen Kontext ausserhalb des Unternehmens mitberücksichtigen, was sich als grosse Herausforderung erweisen dürfte.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in allen drei Landesteilen ein ernst zu nehmendes gesellschaftliches Phänomen ist. Die Problematik stellt sich für Frauen deutlich stärker als für Männer, sie sind rund zweieinhalb (Romandie) bis dreimal (Tessin, Deutschschweiz) häufiger subjektiv betroffen. Doch auch die Werte der Männer liegen bezogen auf potenziell belästigendes Verhalten und – insbesondere in der Deutschschweiz auch bezogen auf subjektive Betroffenheit – über dem, was gemeinhin vermutet wurde. Bezogen auf die drei untersuchten Landesteile zeigen sich durchaus Unterschiede bezüglich der Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten. Sie sind aber verhältnismässig bescheiden. Die subjektive Betroffenheit jedoch liegt in der Deutschschweiz für beide Geschlechter deutlich höher als in den beiden Regionen der lateinischen Schweiz. Die Evaluation des Gleichstellungsgesetzes (Stutz, Schär Moser & Freivogel, 2005) hätte ein anderes Ergebnis erwarten lassen: In der Romandie²¹ wurden sowohl vor Schlichtungsstellen als auch vor Gerichten deutlich mehr Fälle sexueller Belästigung behandelt als in der Deutschschweiz. Das lässt vermuten, dass sich sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als Diskriminierungstatbestand in der Romandie stärker etabliert zu haben scheint. Warum dies trotz deutlich tieferer subjektiver Betroffenheit so ist, muss hier offen bleiben. Hinweise auf mögliche Gründe sind auch hier von anderen Bausteinen des Projekts zu erwarten.

²¹ Für das Tessin lassen sich aufgrund der geringen Fallzahlen keine Aussagen machen.

Teil IV: Literaturverzeichnis und Anhang

9 Literaturverzeichnis

Ausführliche Studie zur Verbreitung Deutschschweiz und Romandie

Strub Silvia & Schär Moser, Marianne (2008): Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und in der Romandie. Im Auftrag des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG und des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO. Bern. 115pp.

Weitere zitierte Literatur

Lempen, Karine (2006): Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la responsabilité civile de l'employeur. Le droit suisse à la lumière de la critique juridique féministe et de l'expérience étas-unienne. Genf/Zürich.

Schär Moser, Marianne & Strub, Silvia (2010). Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz - Zahlen zur Situation in der Schweiz. Arbeit, Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. 1/10, 21-35.

Stutz, Heidi, Schär Moser, Marianne & Freivogel, Elisabeth (2005). Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Synthesebericht. Im Auftrag des Bundesamts für Justiz. Bern. 138pp.

10 Anhang

10.1 Begriffe: Die drei Perspektiven²²

Potenziell belästigendes Verhalten, potenziell belästigende Verhaltensweisen

Als potenziell belästigendes Verhalten bzw. potenziell belästigende Verhaltensweisen werden alle im Arbeitskontext auftretenden unerwünschten oder abwertenden Verhalten mit sexuellem Bezug oder einem Bezug auf die Geschlechtszugehörigkeit bezeichnet, welche das Potenzial haben, eine sexuelle Belästigung zu sein, d.h. von den Personen, welche mit ihnen konfrontiert sind, als belästigend, störend, unangenehm etc. erlebt zu werden.

Konkret wurde potenziell belästigendes Verhalten anhand von zwölf Verhaltensweisen erfasst. Die folgende **Tabelle 7** stellt diese im Überblick dar. In der ersten Spalte findet sich die Fragennummer wie sie im Fragebogen aufgeführt ist, in der zweiten die im Text teilweise verwendete Kurzbeschreibung für das entsprechende Item²³ und in der dritten die genaue Itemformulierung bezogen auf die Erhebung der potenziell belästigenden Verhaltensweise in den vergangenen 12 Monaten.

Tabelle 7: Zwölf potenziell belästigende Verhaltensweisen im Überblick

Frage Nr. ²⁴	Im Text verwendete Kurzumschreibung	Itemformulierung im Fragebogen (bezogen auf die letzten 12 Monate)
06	Allgemeine abwertende oder obszöne Sprüche	Hat im letzten Jahr bei der Arbeit "öbber" in Ihrer Anwesenheit abwertende Sprüche über Frauen oder Männer im Allgemeinen, über Homosexuelle oder obszöne Witze und Sprüche gemacht?
08	Abwertende oder obszöne unerwünschte Briefe, E-Mails, Telefonate etc.	Haben Sie im letzten Jahr bei der Arbeit unerwünschte Telefone, Briefe oder e-Mails mit abwertenden oder obszönen Witzen, Sprüchen, Bildern und so weiter über Sex oder allgemein über Frauen oder Männer oder Homosexuelle erhalten? Nicht gemeint sind anonyme SPAM-Mails.
09	Auf Person bezogene abwertende oder obszöne Sprüche	Hat im letzten Jahr bei der Arbeit "öbber" über Sie persönlich, Ihr Aussehen oder Ihre Kleidung anzügliche Sprüche oder sexuelle Anspielungen gemacht oder haben Sie abwertende Bemerkungen zu hören bekommen, weil Sie eine Frau/ein Mann sind?
10	Nachpfeifen/Anstarren	Hat Ihnen im letzten Jahr bei der Arbeit "öbber" unerwünscht nachgepfeifen, Sie unsittlich angestarrt oder mit Blicken ausgezogen?
11	Obszöne Gesten/Zeichen	Hat im letzten Jahr bei der Arbeit "öbber" in Ihrer Anwesenheit obszöne sexuelle Gebärden, Gesten, Zeichen und so weiter gemacht?
12	Unerwünschte Geschichten mit sexuellem Inhalt	Sind Ihnen im letzten halben Jahr bei der Arbeit unerwünschte Geschichten oder Gespräche mit sexuellem Inhalt aufgedrängt worden?
13	Unerwünschte Einladungen mit sexueller Absicht	Haben Sie im letzten Jahr bei der Arbeit aufdringliche sexuelle Angebote oder unerwünschte Einladungen mit sexuellen Absichten bekommen?
14	Pornographisches Material	Sind Sie im letzten Jahr bei der Arbeit unerwünscht pornographischem Material oder Nacktbildern begegnet oder ausgesetzt gewesen? Nicht gemeint sind anonyme SPAM-Mails oder einschlägige Internet-Seiten, wo Sie unbeabsichtigt darauf gelangt sind.
15	Unerwünschter Körperkontakt	Hat im letzten Jahr bei der Arbeit "öbber" durch scheinbar zufällige Berührungen unerwünschten Körperkontakt erreicht oder ist Ihnen sonst körperlich unnötig nahe gekommen?
16	Begrabschen/Küssen	Sind Sie im letzten Jahr bei der Arbeit begrabscht oder gegen ihren Willen geküsst worden?
17	Sexuelle Erpressung	Hat Ihnen im letzten Jahr bei der Arbeit "öbber" für ein sexuelles entgegenkommen Vorteile versprochen oder hat Ihnen "öbber" mit Nachteilen gedroht, weil Sie kein sexuelles entgegenkommen gezeigt haben?
18	Sexueller Übergriff/ Vergewaltigung	Sind Sie im letzten Jahr bei der Arbeit Opfer von einem sexuellen Übergriff oder von einer Vergewaltigung geworden?

Quelle: Eigene Darstellung.

²² Definitionen gemäss Strub & Schär Moser (2008).

²³ Bei der ausführlichen Beschreibung der einzelnen potenziell belästigenden Verhaltensweisen werden im Text längere, für sich selber sprechende Umschreibungen gewählt. Die Kurzformen finden sich insbesondere bei der direkt daran anschliessenden Aufführung von Unterschieden und bei Darstellungen auf einer abstrakteren Ebene.

²⁴ Die Nummerierung der Fragen entspricht derjenigen im Fragebogen (vgl. Anhang), es gibt keine Frage F07.

Bei Arbeitskolleg/innen beobachtetes potenziell belästigendes Verhalten (Drittperspektive)

Als **Drittperspektive** wird bezeichnet, inwieweit die Auskunftspersonen an ihrem aktuellen Arbeitsplatz beobachtet haben, dass aktuelle oder ehemalige Arbeitskolleg/innen mit potenziell belästigendem Verhalten konfrontiert waren. Dazu wurden sechs Gruppen von potenziell belästigenden Vorfällen, welche sich aus den oben erwähnten zwölf Verhaltensweisen zusammensetzen, abgefragt.

Subjektive Betroffenheit, Formen subjektiver Betroffenheit

Mit dem Begriff «subjektive Betroffenheit» wird erfasst, ob sich die Befragten durch ein potenziell belästigendes Verhalten persönlich betroffen fühlen. Es werden **zwei Formen** unterschieden:

- 1. Subjektiv empfundene sexuelle Belästigung²⁵**
- 2. Unangenehm bzw. «Gestört-Fühlen»²⁶**

Drittens wird der **Zusammenzug dieser beiden Formen subjektiver Betroffenheit** berichtet. Dieser entspricht der Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im rechtlichen Sinn.

10.2 Erhebungsinstrument

Das Ablaufschema und der Originalfragebogen sind in Schär Moser & Strub (2008), Abschnitt 16.2 dokumentiert. Für die Tessiner Erhebung wurde die leicht gekürzte italienische Fassung des Originalfragebogens verwendet. Folgende Kürzungen wurden vorgenommen:

Gestrichene Fragen

- 2400 Beruf
- 2500 Position
- 2700 Arbeitsvertrag
- 3800 Höchste Ausbildung
- 3900 Einschätzung der Interviewerin

Zusammengelegte Fragen

Die Fragen 3550 und 3600 zur Nationalität wurden gestrichen und dafür in Frage 3700 betreffend Aufenthaltsstatus die Antwortmöglichkeit «Schweizer/in» ergänzt.

²⁵ Itemformulierung im Fragebogen bezogen auf die letzten 12 Monate: «Man hört ab und zu, dass Personen am Arbeitsplatz sexuell belästigt werden. Haben Sie sich durch eine oder mehrere von den vorher genannten Situationen oder durch ein anderes Verhalten, wo wir im diesen Interview nicht angesprochen haben im letzten Jahr bei der Arbeit sexuell belästigt gefühlt?»

²⁶ Itemformulierung im Fragebogen bezogen auf die letzten 12 Monate: «Auch wenn Sie sich im letzten Jahr bei der Arbeit nicht sexuell belästigt gefühlt haben. Ist Ihnen im letzten Jahr eine von den erwähnten Situationen sonst irgendwie unangenehm gewesen oder haben Sie sich dadurch gestört gefühlt?»

10.3 Tabellen der detaillierten Ergebnisse

Verzeichnis der Anhangstabellen

Für eine bessere Vergleichbarkeit ist in der rechten Spalte zusätzlich die Nummerierung der Anhangstabellen gemäss Strub & Schär Moser (2008) aufgeführt.

Nummer	Titel	Nummerierung in Strub & Schär Moser (2008)
Tabelle A1:	Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten, die im letzten Jahr erlebt wurden - Gesamt nach Geschlecht, Alter	Tabelle A1
Tabelle A1f:	Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten, die im letzten Jahr erlebt wurden - Frauen nach Alter	Tabelle A1f
Tabelle A1m:	Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten, die im letzten Jahr erlebt wurden - Männer nach Alter	Tabelle A1m
Tabelle A2:	Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten jemals erlebt und/oder Betroffenheit subjektiv - Gesamt nach Geschlecht, Alter	Tabelle A2
Tabelle A2f:	Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten jemals erlebt und/oder Betroffenheit subjektiv - Frauen nach Alter	Tabelle A2f
Tabelle A2m:	Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten jemals erlebt und/oder Betroffenheit subjektiv - Männer nach Alter	Tabelle A2m
Tabelle A3:	Geschlecht der Urhebenden	Tabelle A4
Tabelle A4:	Berufliche Beziehung zu den Urhebenden	Tabelle A5
Tabelle A5:	Beobachtung von Vorfällen bei Arbeitskolleg/innen im Unternehmen (Drittperspektive) - Gesamt nach Geschlecht	Tabelle A13
Tabelle A6:	Vorfall je erlebt versus Vorfall bei Arbeitskolleg/innen beobachtet (Drittperspektive)	Tabelle A14
Tabelle A7:	Vorfall je erlebt versus Subjektive Betroffenheit	Tabelle A9
Tabelle A8:	Verteilung aller Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten nach Branchen - Gesamt	Tabelle A7
Tabelle A9:	Beobachtung von Vorfällen bei Arbeitskolleg/innen im Unternehmen (Drittperspektive) nach Branche	Tabelle A15
Tabelle A10:	Vorfällen von potenziell belästigendem Verhalten bzw. Beobachtung von Vorfällen bei Arbeitskolleg/innen (Drittperspektive) nach Unternehmensgrösse	Tabelle A8
Tabelle A11:	Reaktionen auf und Folgen von Vorfällen oder subjektiv empfundener sexueller Belästigung - Gesamt nach Geschlecht	Tabelle A12
Tabelle A12:	Arbeitsklima nach Geschlecht, Region, Alter, Massnahmen, Vorfällen aktuell und subjektiver Betroffenheit	Tabelle A16
Tabelle A13:	Massnahmen gegen sexuelle Belästigung im Unternehmen - nach Geschlecht, Alter	Tabelle A17
Tabelle A14:	Massnahmen nach Unternehmensgrösse und Branchen	Tabelle A18, Teil 1
Ausgewertete, aber nicht publizierte Tabellen:		
Tabelle A8f:	Verteilung aller Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten nach Branchen - Frauen	Tabelle A7f
Tabelle A8m:	Verteilung aller Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten nach Branchen - Männer	Tabelle A7m
In der Tessiner Erhebung nicht ausgewertete Tabellen:		
-	Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten nach div. sozio-demografischen und beruflichen Merkmalen- Gesamt / Männer / Frauen	Tabelle A3 Tabelle A3m Tabelle A3f
-	Berufliche Beziehung zu den Urhebenden und Geschlecht der Urhebenden - bezogen auf Total Vorfälle im letzten Jahr	Tabelle A6
-	Subjektive Betroffenheit nach div. sozio-demografischen und beruflichen Merkmalen - Gesamt / - Männer / - Frauen	Tabelle A10 Tabelle A10m Tabelle A10f
-	Subjektive Betroffenheit nach Branchen – Gesamt / Männer / Frauen	Tabelle A11 Tabelle A11m Tabelle A11f
-	Reaktionen auf und Folgen von Vorfällen oder subjektiv empfundener sexueller Belästigung – Gesamt, Männer / Frauen nach Alter	Tabelle A12m Tabelle A12f
-	Beobachtung von Vorfällen bei Arbeitskolleg/innen im Unternehmen (Drittperspektive) – Gesamt, Männer / Frauen nach Region / Alter	Tabelle A13m Tabelle A13f
-	Massnahmen nach Branchen	Tabelle A18, Teil 2

Tabelle A1: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten, die im letzten Jahr erlebt wurden - Gesamt nach Geschlecht, Alter

Tessin		Gesamt		Geschlecht				Sign.	Alter								Sign.
				Mann		Frau			16-25 J.		26-35 J.		36-45 J.		46-65 J.		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
6.00: Allgemeine abwertende oder obszöne Sprüche und Witze	1 Nein, nie	334	83.6	201	85.2	133	81.2		29	78.4	95	83.9	97	80.2	114	87.9	
	2 Ja, einmal	10	2.6	6	2.4	5	2.9	0.600	1	2.4	5	4.1	4	3.3	1	0.8	0.430
	3 Ja, mehrmals	55	13.8	29	12.4	26	15.9		7	19.2	14	12.1	20	16.5	15	11.3	
8.00: Unerwünschte Telefone, Briefe, Mails mit abwertendem od. sex. Inhalt	1 Nein, nie	388	96.9	228	96.5	160	97.4		35	96.8	112	99.2	113	93.6	127	98.0	
	2 Ja, einmal	3	0.6	2	0.6	1	0.6	0.871	-	-	-	-	1	0.8	2	1.2	0.135
	3 Ja, mehrmals	10	2.5	7	2.8	3	2.0		1	3.2	1	0.8	7	5.6	1	0.8	
9.00: Auf Person bezogene anzügliche od. abwertende Sprüche, Anspielungen	1 Nein, nie	378	94.5	230	97.5	148	90.2		33	91.5	105	92.8	115	95.2	125	96.3	
	2 Ja, einmal	4	1.1	1	0.4	4	2.1	0.006	1	4.0	-	-	3	2.4	-	-	0.043
	3 Ja, mehrmals	17	4.4	5	2.1	13	7.6		2	4.4	8	7.2	3	2.4	5	3.7	
10.00: Nachpfeifen, unsittlich anstarren, mit Blicken ausziehen	1 Nein, nie	372	93.9	223	95.6	149	91.5		31	85.2	101	91.7	115	95.9	125	96.4	
	2 Ja, einmal	4	1.0	1	0.6	3	1.5	0.300	2	5.2	1	0.9	1	0.8	-	-	0.038
	3 Ja, mehrmals	20	5.1	9	3.8	11	7.0		3	9.6	8	7.4	4	3.3	5	3.6	
11.00: Obszöne sexuelle Gebärden, Gesten, Zeichen	1 Nein, nie	381	95.5	228	96.8	153	93.7		35	97.2	107	94.4	115	95.2	124	96.4	
	2 Ja, einmal	4	1.1	0	0.2	4	2.4	0.083	0	1.2	2	1.7	1	0.8	1	0.8	0.901
	3 Ja, mehrmals	14	3.4	7	3.0	6	3.9		1	1.6	5	4.0	5	4.0	4	2.8	
12.00: Aufgedrängte Geschichten, Gespräche mit sex. Inhalt	1 Nein, nie	375	93.7	218	92.4	157	95.5		35	97.2	105	93.2	111	92.0	122	94.7	
	2 Ja, einmal	8	1.9	4	1.9	3	2.0	0.334	0	0.8	1	0.8	5	4.4	1	0.8	0.257
	3 Ja, mehrmals	18	4.4	14	5.8	4	2.5		1	2.0	7	6.0	4	3.6	6	4.5	
13.00: Aufdringliche sexuelle Angebote, Einladungen	1 Nein, nie	393	98.4	233	98.8	161	97.9		35	98.4	111	98.4	118	97.6	128	99.2	
	2 Ja, einmal	1	0.3	-	-	1	0.7	0.442	0	0.8	1	0.8	-	-	-	-	0.309
	3 Ja, mehrmals	5	1.3	3	1.2	2	1.4		0	0.8	1	0.8	3	2.4	1	0.8	
14.00: Pornogr. Material, Nacktbildern ausgesetzt sein	1 Nein, nie	386	96.5	226	95.7	160	97.5		36	99.2	109	96.0	115	94.8	126	97.6	
	2 Ja, einmal	3	0.7	3	1.2	-	-	0.427	-	-	1	1.2	-	-	2	1.2	0.449
	3 Ja, mehrmals	11	2.8	7	3.1	4	2.5		0	0.8	3	2.8	6	5.2	2	1.2	
15.00: Scheinbar zufälliger, unerwünschter Körperkontakt	1 Nein, nie	391	97.7	233	98.8	158	96.2		36	99.2	111	98.4	116	96.0	127	98.4	
	2 Ja, einmal	3	0.7	-	-	3	1.8	0.118	-	-	1	0.8	1	0.8	1	0.8	0.675
	3 Ja, mehrmals	6	1.5	3	1.2	3	2.0		0	0.8	1	0.8	4	3.2	1	0.8	
16.00: Begrabscht, gegen Willen geküsst werden	1 Nein, nie	396	99.0	236	100.0	160	97.5		36	99.2	111	98.4	120	99.2	128	99.2	
	2 Ja, einmal	1	0.3	-	-	1	0.7	0.046	-	-	-	-	-	-	1	0.8	0.507
	3 Ja, mehrmals	3	0.8	-	-	3	1.9		0	0.8	2	1.6	1	0.8	-	-	
17.00: Sexuelle Erpressung (Versprechen v. Vorteilen, Drohen m. Nachteilen)	1 Nein, nie	400	100.0	236	100.0	164	100.0		36	100.0	113	100.0	121	100.0	129	100.0	
	2 Ja, einmal	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	
	3 Ja, mehrmals	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	
18.00: Sexueller Übergriff / Vergewaltigung	1 Nein, nie	400	100.0	236	100.0	164	100.0		36	100.0	113	100.0	121	100.0	129	100.0	
	2 Ja, einmal	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	
	3 Ja, mehrmals	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Tessin 2010, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Abschnitt 2.4).

Sign.: Fett hervorgehoben sind Werte, bei denen sich die Antwortverteilung signifikant von der Verteilung in der gesamten (Teil-) Population unterscheidet ($p \leq 0.05$, Chi-Quadrat-Test).

Tabelle A1m: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten, die im letzten Jahr erlebt wurden - Männer nach Alter

Tessin		Gesamt		Geschlecht						Alter							
				Mann		Frau		Sign.	16-25 J.		26-35 J.		36-45 J.		46-65 J.		Sign.
		N	%	N	%	N	%		N	%	N	%	N	%	N	%	
6.00: Allgemeine abwertende oder obszöne Sprüche und Witze	1 Nein, nie	201	85.2	201	85.2	-	-		18	80.3	57	87.4	55	77.4	71	92.0	
	2 Ja, einmal	6	2.4	6	2.4	-	-		-	-	3	4.2	3	4.2	-	-	0.194
	3 Ja, mehrmals	29	12.4	29	12.4	-	-		4	19.7	5	8.4	13	18.4	6	8.0	
8.00: Unerwünschte Telefone, Briefe, Mails mit abwertendem od. sex. Inhalt	1 Nein, nie	228	96.5	228	96.5	-	-		21	96.0	65	100.0	66	91.9	76	98.0	
	2 Ja, einmal	2	0.6	2	0.6	-	-		-	-	-	-	-	2	2.0	0.057	
	3 Ja, mehrmals	7	2.8	7	2.8	-	-		1	4.0	-	-	6	8.1	-	-	
9.00: Auf Person bezogene anzügliche od. abwertende Sprüche, Anspielungen	1 Nein, nie	230	97.5	230	97.5	-	-		20	94.0	65	100.0	68	96.0	76	97.9	
	2 Ja, einmal	1	0.4	1	0.4	-	-		1	4.0	-	-	-	-	-	-	0.053
	3 Ja, mehrmals	5	2.1	5	2.1	-	-		0	2.0	-	-	3	4.0	2	2.1	
10.00: Nachpfeifen, unsittlich anstarren, mit Blicken ausziehen	1 Nein, nie	223	95.6	223	95.6	-	-		19	86.3	60	95.7	68	95.8	76	98.0	
	2 Ja, einmal	1	0.6	1	0.6	-	-		1	5.9	-	-	-	-	-	-	0.017
	3 Ja, mehrmals	9	3.8	9	3.8	-	-		2	7.8	3	4.3	3	4.2	2	2.0	
11.00: Obszöne sexuelle Gebärden, Gesten, Zeichen	1 Nein, nie	228	96.8	228	96.8	-	-		22	98.0	63	95.9	68	96.0	76	98.0	
	2 Ja, einmal	0	0.2	0	0.2	-	-		0	2.0	-	-	-	-	-	-	
	3 Ja, mehrmals	7	3.0	7	3.0	-	-		-	-	3	4.1	3	4.0	2	2.0	
12.00: Aufgedrängte Geschichten, Gespräche mit sex. Inhalt	1 Nein, nie	218	92.4	218	92.4	-	-		22	98.0	61	93.8	63	87.7	72	93.8	
	2 Ja, einmal	4	1.9	4	1.9	-	-		-	-	-	-	4	6.2	-	-	0.150
	3 Ja, mehrmals	14	5.8	14	5.8	-	-		0	2.0	4	6.2	4	6.1	5	6.2	
13.00: Aufdringliche sexuelle Angebote, Einladungen	1 Nein, nie	233	98.8	233	98.8	-	-		22	100.0	65	100.0	68	96.0	77	100.0	
	2 Ja, einmal	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	
	3 Ja, mehrmals	3	1.2	3	1.2	-	-		-	-	-	-	3	4.0	-	-	
14.00: Pornogr. Material, Nacktbildern ausgesetzt sein	1 Nein, nie	226	95.7	226	95.7	-	-		22	100.0	63	95.9	67	93.9	74	96.0	
	2 Ja, einmal	3	1.2	3	1.2	-	-		-	-	1	2.1	-	-	2	2.0	0.667
	3 Ja, mehrmals	7	3.1	7	3.1	-	-		-	-	1	2.1	4	6.1	2	2.0	
15.00: Scheinbar zufälliger, unerwünschter Körperkontakt	1 Nein, nie	233	98.8	233	98.8	-	-		22	100.0	65	100.0	68	96.0	77	100.0	
	2 Ja, einmal	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	
	3 Ja, mehrmals	3	1.2	3	1.2	-	-		-	-	-	-	3	4.0	-	-	
16.00: Begrabscht, gegen Willen geküsst werden	1 Nein, nie	236	100.0	236	100.0	-	-		22	100.0	65	100.0	71	100.0	77	100.0	
	2 Ja, einmal	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	
	3 Ja, mehrmals	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	
17.00: Sexuelle Erpressung (Versprechen v. Vorteilen, Drohen m. Nachteilen)	1 Nein, nie	236	100.0	236	100.0	-	-		22	100.0	65	100.0	71	100.0	77	100.0	
	2 Ja, einmal	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	
	3 Ja, mehrmals	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	
18.00: Sexueller Übergriff / Vergewaltigung	1 Nein, nie	236	100.0	236	100.0	-	-		22	100.0	65	100.0	71	100.0	77	100.0	
	2 Ja, einmal	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	
	3 Ja, mehrmals	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Tessin 2010, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Abschnitt 2.4).

Sign.: Fett hervorgehoben sind Werte, bei denen sich die Antwortverteilung signifikant von der Verteilung in der gesamten (Teil-) Population unterscheidet ($p \leq 0.05$, Chi-Quadrat-Test).

Tabelle A1f: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten, die im letzten Jahr erlebt wurden - Frauen nach Alter

Tessin		Gesamt		Geschlecht				Sign.	Alter								
				Mann		Frau			16-25 J.		26-35 J.		36-45 J.		46-65 J.		Sign.
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
6.00: Allgemeine abwertende oder obszöne Sprüche und Witze	1 Nein, nie	133	81.2	-	-	133	81.2		11	75.5	38	79.0	42	84.3	43	81.9	
	2 Ja, einmal	5	2.9	-	-	5	2.9		1	6.1	2	3.8	1	2.0	1	2.0	0.928
	3 Ja, mehrmals	26	15.9	-	-	26	15.9		3	18.3	8	17.2	7	13.8	8	16.1	
8.00: Unerwünschte Telefone, Briefe, Mails mit abwertendem od. sex. Inhalt	1 Nein, nie	160	97.4	-	-	160	97.4		14	98.0	47	98.1	48	96.1	51	98.0	
	2 Ja, einmal	1	0.6	-	-	1	0.6		-	-	-	-	1	2.0	-	-	0.798
	3 Ja, mehrmals	3	2.0	-	-	3	2.0		0	2.0	1	1.9	1	2.0	1	2.0	
9.00: Auf Person bezogene anzügliche od. abwertende Sprüche, Anspielungen	1 Nein, nie	148	90.2	-	-	148	90.2		13	87.8	40	82.8	47	94.1	49	93.9	
	2 Ja, einmal	4	2.1	-	-	4	2.1		1	4.1	-	-	3	5.9	-	-	
	3 Ja, mehrmals	13	7.6	-	-	13	7.6		1	8.2	8	17.2	-	-	3	6.1	
10.00: Nachpfeifen, unsittlich anstarren, mit Blicken ausziehen	1 Nein, nie	149	91.5	-	-	149	91.5		12	83.6	41	86.4	47	96.0	49	94.0	
	2 Ja, einmal	3	1.5	-	-	3	1.5		1	4.1	1	2.0	1	2.0	-	-	0.323
	3 Ja, mehrmals	11	7.0	-	-	11	7.0		2	12.3	6	11.6	1	2.0	3	6.0	
11.00: Obszöne sexuelle Gebärden, Gesten, Zeichen	1 Nein, nie	153	93.7	-	-	153	93.7		14	95.9	44	92.3	47	94.1	48	93.9	
	2 Ja, einmal	4	2.4	-	-	4	2.4		-	-	2	3.9	1	2.0	1	2.0	0.917
	3 Ja, mehrmals	6	3.9	-	-	6	3.9		1	4.1	2	3.8	2	3.9	2	4.1	
12.00: Aufgedrängte Geschichten, Gespräche mit sex. Inhalt	1 Nein, nie	157	95.5	-	-	157	95.5		14	95.9	44	92.4	49	98.0	50	95.9	
	2 Ja, einmal	3	2.0	-	-	3	2.0		0	2.0	1	1.9	1	2.0	1	2.0	0.604
	3 Ja, mehrmals	4	2.5	-	-	4	2.5		0	2.0	3	5.7	-	-	1	2.1	
13.00: Aufdringliche sexuelle Angebote, Einladungen	1 Nein, nie	161	97.9	-	-	161	97.9		14	95.9	46	96.2	50	100.0	51	97.9	
	2 Ja, einmal	1	0.7	-	-	1	0.7		0	2.0	1	1.9	-	-	-	-	
	3 Ja, mehrmals	2	1.4	-	-	2	1.4		0	2.0	1	1.9	-	-	1	2.1	
14.00: Pornogr. Material, Nacktbildern ausgesetzt sein	1 Nein, nie	160	97.5	-	-	160	97.5		14	98.0	46	96.2	48	96.1	52	100.0	
	2 Ja, einmal	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	
	3 Ja, mehrmals	4	2.5	-	-	4	2.5		0	2.0	2	3.8	2	3.9	-	-	
15.00: Scheinbar zufälliger, unerwünschter Körperkontakt	1 Nein, nie	158	96.2	-	-	158	96.2		14	98.0	46	96.2	48	96.1	50	95.9	
	2 Ja, einmal	3	1.8	-	-	3	1.8		-	-	1	1.9	1	2.0	1	2.1	0.999
	3 Ja, mehrmals	3	2.0	-	-	3	2.0		0	2.0	1	1.9	1	2.0	1	2.0	
16.00: Begrabscht, gegen Willen geküsst werden	1 Nein, nie	160	97.5	-	-	160	97.5		14	98.0	46	96.2	49	98.0	51	97.9	
	2 Ja, einmal	1	0.7	-	-	1	0.7		-	-	-	-	-	-	1	2.1	0.458
	3 Ja, mehrmals	3	1.9	-	-	3	1.9		0	2.0	2	3.8	1	2.0	-	-	
17.00: Sexuelle Erpressung (Versprechen v. Vorteilen, Drohen m. Nachteilen)	1 Nein, nie	164	100.0	-	-	164	100.0		14	100.0	48	100.0	50	100.0	52	100.0	
	2 Ja, einmal	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	
	3 Ja, mehrmals	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	
18.00: Sexueller Übergriff / Vergewaltigung	1 Nein, nie	164	100.0	-	-	164	100.0		14	100.0	48	100.0	50	100.0	52	100.0	
	2 Ja, einmal	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	
	3 Ja, mehrmals	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Tessin 2010, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Abschnitt 2.4).

Sign.: Fett hervorgehoben sind Werte, bei denen sich die Antwortverteilung signifikant von der Verteilung in der gesamten (Teil-) Population unterscheidet ($p \leq 0.05$, Chiquadrat-Test).

Tabelle A2: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten jemals erlebt und/oder Betroffenheit subjektiv - Gesamt nach Geschlecht, Alter

Tessin		Gesamt		Geschlecht					16-25 J.		26-35 J.		36-45 J.		46-65 J.		Sign.	
		N	%	Mann		Frau		N	%	N	%	N	%	N	%	N		%
				N	%	N	%											
6.00/10: Allg. obszöne Sprüche, Witze - letztes Jahr oder je erlebt	nein	226	56.9	129	54.6	98	60.3			24	66.9	66	58.8	71	58.6	65	50.8	
	ja	172	43.1	107	45.4	64	39.7	0.277	12	33.1	46	41.2	50	41.4	63	49.2	0.286	
8.00/10: Telefone, Briefe, Mails - letztes Jahr oder je erlebt	nein	352	87.9	201	85.2	151	91.9			34	94.8	103	90.8	100	82.7	114	88.4	
	ja	48	12.1	35	14.8	13	8.1	0.051	2	5.2	10	9.2	21	17.3	15	11.6	0.150	
9.00/10: Auf Person bezogene Sprüche - letztes Jahr oder je erlebt	nein	341	85.3	209	88.7	132	80.6			32	88.0	99	87.5	100	82.2	111	85.6	
	ja	59	14.7	27	11.3	32	19.4	0.039	4	12.0	14	12.5	22	17.8	19	14.4	0.617	
10.00/10: Nachpfeifen, anstarren, Blicke - letztes Jahr oder je erlebt	nein	325	81.4	205	87.5	119	72.8			28	77.3	90	80.8	103	84.7	103	80.0	
	ja	74	18.6	29	12.5	45	27.2	0.001	8	22.7	21	19.2	18	15.3	26	20.0	0.639	
11.00/10: Obszöne Gebärden, Gesten, Zeichen - letztes Jahr oder je erlebt	nein	351	88.1	207	88.2	144	88.0			33	92.0	98	86.4	106	88.2	114	88.4	
	ja	47	11.9	28	11.8	20	12.0	0.959	3	8.0	15	13.6	14	11.8	15	11.6	0.799	
12.00/10: Geschichten, Gespräche mit sex. Inhalt - letztes Jahr oder je erlebt	nein	343	86.0	200	84.7	143	87.9			35	95.6	102	90.3	100	82.3	106	83.0	
	ja	56	14.0	36	15.3	20	12.1	0.401	2	4.4	11	9.7	21	17.7	22	17.0	0.081	
13.00/10: Aufdringliche sex. Angebote, Einladungen - letztes Jahr oder je erlebt	nein	361	90.8	219	93.5	143	87.0			34	94.7	106	93.9	108	89.5	113	88.2	
	ja	37	9.2	15	6.5	21	13.0	0.047	2	5.3	7	6.1	13	10.5	15	11.8	0.305	
14.00/10: Pornogr. Material, Nacktbilder - letztes Jahr oder je erlebt	nein	360	90.1	207	87.5	154	93.8			36	98.0	105	92.4	99	81.4	122	94.0	
	ja	40	9.9	29	12.5	10	6.2	0.047	1	2.0	9	7.6	23	18.6	8	6.0	0.003	
15.00/10: Unerwünschter Körperkontakt - letztes Jahr oder je erlebt	nein	363	91.0	221	93.5	142	87.3			35	96.4	106	94.6	107	88.4	115	88.7	
	ja	36	9.0	15	6.5	21	12.7	0.056	1	3.6	6	5.4	14	11.6	15	11.3	0.153	
16.00/10: Begrabscht, geküsst werden - letztes Jahr oder je erlebt	nein	384	96.0	231	98.1	153	93.0			36	98.4	109	96.7	115	95.1	124	95.6	
	ja	16	4.0	5	1.9	11	7.0	0.029	1	1.6	4	3.3	6	4.9	6	4.4	0.719	
17.00/10: Sexuelle Erpressung - letztes Jahr oder je erlebt	nein	397	99.1	234	99.4	162	98.8			36	100.0	112	99.2	120	98.7	128	99.2	
	ja	3	0.9	2	0.6	2	1.2	0.614	-	-	1	0.8	2	1.3	1	0.8	0.916	
18.00/10: Sex. Übergriff, Vergewaltigung - letztes Jahr oder je erlebt	nein	396	99.0	233	98.7	163	99.4			36	100.0	113	100.0	118	97.5	128	99.2	
	ja	4	1.0	3	1.3	1	0.6	0.564	-	-	-	-	3	2.5	1	0.8	0.261	
Vorfall im letzten Jahr erlebt?	nein	288	71.9	172	72.9	116	70.6			22	60.9	81	71.8	82	67.8	102	79.1	
	ja	112	28.1	64	27.1	48	29.4	0.621	14	39.1	32	28.2	39	32.2	27	20.9	0.096	
Vorfall im letzten Jahr oder jemals erlebt?	nein	170	42.6	92	39.1	78	47.6			18	50.2	57	50.3	49	40.5	46	35.6	
	ja	230	57.4	144	60.9	86	52.4	0.107	18	49.8	56	49.7	72	59.5	83	64.4	0.101	
Sexuell belästigt gefühlt: im letzten Jahr?	nein	395	98.8	236	100.0	159	97.0			36	100.0	111	98.4	120	99.2	127	98.4	
	ja	5	1.2	-	-	5	3.0	0.007	-	-	2	1.6	1	0.8	2	1.6	0.805	
Sexuell belästigt gefühlt: im letzten Jahr oder jemals?	nein	382	95.5	233	98.7	149	90.9			36	99.2	109	95.9	115	94.7	122	94.7	
	ja	18	4.5	3	1.3	15	9.1	0.002	0	0.8	5	4.1	6	5.3	7	5.3	0.565	
Sonst unangenehm, gestört gefühlt: im letzten Jahr? (Nur Pers., die nicht sex. belästigt gefühlt)	nein	383	97.0	228	96.8	155	97.3			35	97.2	107	96.3	113	94.3	127	100.0	
	ja	12	3.0	8	3.2	4	2.7	0.779	1	2.8	4	3.7	7	5.7	-	-	0.068	
Sonst unangenehm, gestört gefühlt: im letzten Jahr oder jemals? (Nur Pers., die nie sex. belästigt gefühlt)	nein	355	93.3	221	95.6	134	89.9			35	96.8	104	95.8	105	91.1	112	92.3	
	ja	25	6.7	10	4.4	15	10.1	0.055	1	3.2	5	4.2	10	8.9	9	7.7	0.347	
Total sexuell belästigt oder sonst unangenehm, gestört gefühlt: im letzten Jahr?	nein	383	95.8	228	96.8	155	94.3			35	97.2	107	94.7	113	93.6	127	98.4	
	ja	17	4.2	8	3.2	9	5.7	0.277	1	2.8	6	5.3	8	6.4	2	1.6	0.209	
Total sexuell belästigt oder sonst unangenehm, gestört gefühlt: im letzten Jahr oder jemals?	nein	357	89.1	223	94.3	134	81.7			35	96.0	104	91.9	105	86.3	113	87.5	
	ja	43	10.9	13	5.7	30	18.3	0.001	1	4.0	9	8.1	17	13.7	16	12.5	0.205	
Vorfall im letzten Jahr und/oder jemals sex. belästigt gefühlt? (= Filter für Fragen zu Folgen, Reaktionen)	nein	280	70.0	170	72.2	110	66.9			22	60.1	78	69.3	80	66.1	100	77.1	
	ja	120	30.0	66	27.8	54	33.1	0.272	15	39.9	35	30.7	41	33.9	30	22.9	0.135	
Vorfall jemals und/oder jemals sex. belästigt gefühlt?	nein	170	42.6	92	39.1	78	47.6			18	50.2	57	50.3	49	40.5	46	35.6	
	ja	230	57.4	144	60.9	86	52.4	0.107	18	49.8	56	49.7	72	59.5	83	64.4	0.101	
Vorfall jemals und/oder je sex. belästigt und/oder je sonst unangenehm, gestört gefühlt?	nein	169	42.3	92	39.1	77	47.0			18	50.2	57	50.3	48	39.7	46	35.6	
	ja	231	57.7	144	60.9	87	53.0	0.135	18	49.8	56	49.7	73	60.3	83	64.4	0.093	

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Tessin 2010, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Abschnitt 2.4).

Sign.: Fett hervorgehoben sind Werte, bei denen sich die Antwortverteilung signifikant von der Verteilung in der gesamten (Teil-) Population unterscheidet (p <= 0.05, Chiquadrat-Test).

Tabelle A2m: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten jemals erlebt und/oder Betroffenheit subjektiv - Männer nach Region, Alter

	Tessin	Gesamt		Geschlecht				16-25 J.		26-35 J.		36-45 J.		46-65 J.		Sign.
		N	%	Mann		Frau		N	%	N	%	N	%	N	%	
				N	%	N	%									
6.00/10: Allg. obszöne Sprüche, Witze - letztes Jahr oder je erlebt	nein	129	54.6	129	54.6	-	-	15	66.6	39	60.1	38	53.0	37	47.8	
	ja	107	45.4	107	45.4	-	-	7	33.4	26	39.9	34	47.0	40	52.2	0.366
8.00/10: Telefone, Briefe, Mails - letztes Jahr oder je erlebt	nein	201	85.2	201	85.2	-	-	21	94.0	59	89.6	55	77.5	66	86.0	
	ja	35	14.8	35	14.8	-	-	1	6.0	7	10.4	16	22.5	11	14.0	0.175
9.00/10: Auf Person bezogene Sprüche - letztes Jahr oder je erlebt	nein	209	88.7	209	88.7	-	-	20	92.2	61	93.8	60	83.6	68	88.0	
	ja	27	11.3	27	11.3	-	-	2	7.8	4	6.2	12	16.4	9	12.0	0.329
10.00/10: Nachpfeifen, anstarren, Blicke - letztes Jahr oder je erlebt	nein	205	87.5	205	87.5	-	-	17	78.5	57	89.5	63	87.7	68	88.1	
	ja	29	12.5	29	12.5	-	-	5	21.5	7	10.5	9	12.3	9	11.9	0.629
11.00/10: Obszöne Gebärden, Gesten, Zeichen - letztes Jahr oder je erlebt	nein	207	88.2	207	88.2	-	-	20	92.2	57	87.6	60	85.4	69	90.0	
	ja	28	11.8	28	11.8	-	-	2	7.8	8	12.4	10	14.6	8	10.0	0.778
12.00/10: Geschichten, Gespräche mit sex. Inhalt - letztes Jahr oder je erlebt	nein	200	84.7	200	84.7	-	-	22	98.0	60	91.6	57	79.5	62	79.9	
	ja	36	15.3	36	15.3	-	-	0	2.0	5	8.4	15	20.5	15	20.1	0.070
13.00/10: Aufdringliche sex. Angebote, Einladungen - letztes Jahr oder je erlebt	nein	219	93.5	219	93.5	-	-	21	98.0	64	97.9	62	87.6	71	93.9	
	ja	15	6.5	15	6.5	-	-	0	2.0	1	2.1	9	12.4	5	6.1	0.113
14.00/10: Pornogr. Material, Nacktbilder - letztes Jahr oder je erlebt	nein	207	87.5	207	87.5	-	-	22	98.0	59	89.7	54	75.2	73	94.0	
	ja	29	12.5	29	12.5	-	-	0	2.0	7	10.3	18	24.8	5	6.0	0.006
15.00/10: Unerwünschter Körperkontakt - letztes Jahr oder je erlebt	nein	221	93.5	221	93.5	-	-	22	98.0	64	97.8	64	89.9	71	92.0	
	ja	15	6.5	15	6.5	-	-	0	2.0	1	2.2	7	10.1	6	8.0	0.258
16.00/10: Begrabscht, geküsst werden - letztes Jahr oder je erlebt	nein	231	98.1	231	98.1	-	-	22	100.0	65	100.0	68	95.8	76	98.0	
	ja	5	1.9	5	1.9	-	-	-	-	-	-	3	4.2	2	2.0	0.388
17.00/10: Sexuelle Erpressung - letztes Jahr oder je erlebt	nein	234	99.4	234	99.4	-	-	22	100.0	65	100.0	70	97.9	77	100.0	
	ja	2	0.6	2	0.6	-	-	-	-	-	-	2	2.1	-	-	0.384
18.00/10: Sex. Übergriff, Vergewaltigung - letztes Jahr oder je erlebt	nein	233	98.7	233	98.7	-	-	22	100.0	65	100.0	68	95.8	77	100.0	
	ja	3	1.3	3	1.3	-	-	-	-	-	-	3	4.2	-	-	0.122
Vorfall im letzten Jahr erlebt?	nein	172	72.9	172	72.9	-	-	13	60.7	49	75.0	48	67.1	62	79.9	
	ja	64	27.1	64	27.1	-	-	9	39.3	16	25.0	23	32.9	15	20.1	0.238
Vorfall im letzten Jahr oder jemals erlebt?	nein	92	39.1	92	39.1	-	-	10	47.0	34	51.9	22	30.5	26	34.0	
	ja	144	60.9	144	60.9	-	-	12	53.0	31	48.1	50	69.5	51	66.0	0.078
Sexuell belästigt gefühlt: im letzten Jahr?	nein	236	100.0	236	100.0	-	-	22	100.0	65	100.0	71	100.0	77	100.0	
	ja	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Sexuell belästigt gefühlt: im letzten Jahr oder jemals?	nein	233	98.7	233	98.7	-	-	22	100.0	65	100.0	70	97.9	76	97.9	
	ja	3	1.3	3	1.3	-	-	-	-	-	-	2	2.1	2	2.1	0.666
Sonst unangenehm, gestört gefühlt: im letzten Jahr? (Nur Pers., die nicht sex. belästigt gefühlt)	nein	228	96.8	228	96.8	-	-	22	98.0	64	97.9	65	91.8	77	100.0	
	ja	8	3.2	8	3.2	-	-	0	2.0	1	2.1	6	8.2	-	-	0.055
Sonst unangenehm, gestört gefühlt: im letzten Jahr oder jemals? (Nur Pers., die nie sex. belästigt gefühlt)	nein	221	95.6	221	95.6	-	-	22	100.0	65	100.0	63	89.7	71	95.9	
	ja	10	4.4	10	4.4	-	-	-	-	-	-	7	10.3	3	4.1	0.048
Total sexuell belästigt oder sonst unangenehm, gestört gefühlt: im letzten Jahr?	nein	228	96.8	228	96.8	-	-	22	98.0	64	97.9	65	91.8	77	100.0	
	ja	8	3.2	8	3.2	-	-	0	2.0	1	2.1	6	8.2	-	-	0.055
Total sexuell belästigt oder sonst unangenehm, gestört gefühlt: im letzten Jahr oder jemals?	nein	223	94.3	223	94.3	-	-	22	100.0	65	100.0	63	87.7	73	93.9	
	ja	13	5.7	13	5.7	-	-	-	-	-	-	9	12.3	5	6.1	0.032
Vorfall im letzten Jahr und/oder jemals sex. belästigt gefühlt? (= Filter für Fragen zu Folgen, Reaktionen)	nein	170	72.2	170	72.2	-	-	13	60.7	49	75.0	48	67.1	60	77.8	
	ja	66	27.8	66	27.8	-	-	9	39.3	16	25.0	23	32.9	17	22.2	0.342
Vorfall jemals und/oder jemals sex. belästigt gefühlt?	nein	92	39.1	92	39.1	-	-	10	47.0	34	51.9	22	30.5	26	34.0	
	ja	144	60.9	144	60.9	-	-	12	53.0	31	48.1	50	69.5	51	66.0	0.078
Vorfall jemals und/oder je sex. belästigt und/oder je sonst unangenehm, gestört gefühlt?	nein	92	39.1	92	39.1	-	-	10	47.0	34	51.9	22	30.5	26	34.0	
	ja	144	60.9	144	60.9	-	-	12	53.0	31	48.1	50	69.5	51	66.0	0.078

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Tessin 2010, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Abschnitt 2.4).

Sign.: Fett hervorgehoben sind Werte, bei denen sich die Antwortverteilung signifikant von der Verteilung in der gesamten (Teil-) Population unterscheidet (p <= 0.05, Chiquadrat-Test).

Tabelle A2m: Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten jemals erlebt und/oder Betroffenheit subjektiv - Frauen nach Alter

Tessin		Gesamt		Geschlecht						16-25 J.		26-35 J.		36-45 J.		46-65 J.		Sign.
		N	%	Mann		Frau		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
				N	%	N	%											
6.00/10: Allg. obszöne Sprüche, Witze - letztes Jahr oder je erlebt	nein	98	60.3	-	-	98	60.3	10	67.4	27	57.0	33	66.7	28	55.2			
	ja	64	39.7	-	-	64	39.7	5	32.6	20	43.0	17	33.3	23	44.8	0.465		
8.00/10: Telefone, Briefe, Mails - letztes Jahr oder je erlebt	nein	151	91.9	-	-	151	91.9	14	95.9	44	92.4	45	90.2	48	92.1			
	ja	13	8.1	-	-	13	8.1	1	4.1	4	7.6	5	9.8	4	7.9	0.849		
9.00/10: Auf Person bezogene Sprüche - letztes Jahr oder je erlebt	nein	132	80.6	-	-	132	80.6	12	81.7	38	78.9	40	80.3	43	82.0			
	ja	32	19.4	-	-	32	19.4	3	18.3	10	21.1	10	19.7	9	18.0	0.963		
10.00/10: Nachpfeifen, anstarren, Blicke - letztes Jahr oder je erlebt	nein	119	72.8	-	-	119	72.8	11	75.4	33	69.1	40	80.5	35	68.0			
	ja	45	27.2	-	-	45	27.2	4	24.6	15	30.9	10	19.5	17	32.0	0.358		
11.00/10: Obszöne Gebärden, Gesten, Zeichen - letztes Jahr oder je erlebt	nein	144	88.0	-	-	144	88.0	13	91.8	40	84.6	46	92.2	45	86.0			
	ja	20	12.0	-	-	20	12.0	1	8.2	7	15.4	4	7.8	7	14.0	0.500		
12.00/10: Geschichten, Gespräche mit sex. Inhalt - letztes Jahr oder je erlebt	nein	143	87.9	-	-	143	87.9	13	91.8	42	88.5	43	86.3	45	87.7			
	ja	20	12.1	-	-	20	12.1	1	8.2	5	11.5	7	13.7	6	12.3	0.906		
13.00/10: Aufdringliche sex. Angebote, Einladungen - letztes Jahr oder je erlebt	nein	143	87.0	-	-	143	87.0	13	89.8	42	88.4	46	92.2	42	79.9			
	ja	21	13.0	-	-	21	13.0	1	10.2	6	11.6	4	7.8	10	20.1	0.193		
14.00/10: Pornogr. Material, Nacktbilder - letztes Jahr oder je erlebt	nein	154	93.8	-	-	154	93.8	14	98.0	46	96.2	45	90.2	49	94.0			
	ja	10	6.2	-	-	10	6.2	0	2.0	2	3.8	5	9.8	3	6.0	0.433		
15.00/10: Unerwünschter Körperkontakt - letztes Jahr oder je erlebt	nein	142	87.3	-	-	142	87.3	13	93.9	42	90.2	43	86.3	44	83.9			
	ja	21	12.7	-	-	21	12.7	1	6.1	5	9.8	7	13.7	8	16.1	0.556		
16.00/10: Begrabscht, geküsst werden - letztes Jahr oder je erlebt	nein	153	93.0	-	-	153	93.0	14	95.9	44	92.3	47	94.1	48	91.9			
	ja	11	7.0	-	-	11	7.0	1	4.1	4	7.7	3	5.9	4	8.1	0.883		
17.00/10: Sexuelle Erpressung - letztes Jahr oder je erlebt	nein	162	98.8	-	-	162	98.8	14	100.0	47	98.1	50	100.0	51	98.0			
	ja	2	1.2	-	-	2	1.2	-	-	1	1.9	-	-	1	2.0	0.643		
18.00/10: Sex. Übergriff, Vergewaltigung - letztes Jahr oder je erlebt	nein	163	99.4	-	-	163	99.4	14	100.0	48	100.0	50	100.0	51	98.0			
	ja	1	0.6	-	-	1	0.6	-	-	-	-	-	-	1	2.0	0.408		
Vorfall im letzten Jahr erlebt?	nein	116	70.6	-	-	116	70.6	9	61.2	32	67.3	34	68.6	41	77.9			
	ja	48	29.4	-	-	48	29.4	6	38.8	16	32.7	16	31.4	11	22.1	0.391		
Vorfall im letzten Jahr oder jemals erlebt?	nein	78	47.6	-	-	78	47.6	8	55.0	23	48.1	27	54.9	20	38.1			
	ja	86	52.4	-	-	86	52.4	6	45.0	25	51.9	22	45.1	32	61.9	0.239		
Sexuell belästigt gefühlt: im letzten Jahr?	nein	159	97.0	-	-	159	97.0	14	100.0	46	96.2	49	98.0	50	95.9			
	ja	5	3.0	-	-	5	3.0	-	-	2	3.8	1	2.0	2	4.1	0.794		
Sexuell belästigt gefühlt: im letzten Jahr oder jemals?	nein	149	90.9	-	-	149	90.9	14	98.0	43	90.3	45	90.2	47	90.0			
	ja	15	9.1	-	-	15	9.1	0	2.0	5	9.7	5	9.8	5	10.0	0.705		
Sonst unangenehm, gestört gefühlt: im letzten Jahr? (Nur Pers., die nicht sex. belästigt gefühlt)	nein	155	97.3	-	-	155	97.3	14	95.9	43	93.9	48	98.0	50	100.0			
	ja	4	2.7	-	-	4	2.7	1	4.1	3	6.1	1	2.0	-	-	0.192		
Sonst unangenehm, gestört gefühlt: im letzten Jahr oder jemals? (Nur Pers., die nie sex. belästigt gefühlt)	nein	134	89.9	-	-	134	89.9	13	91.7	39	89.3	42	93.4	41	86.6			
	ja	15	10.1	-	-	15	10.1	1	8.3	5	10.7	3	6.6	6	13.4	0.639		
Total sexuell belästigt oder sonst unangenehm, gestört gefühlt: im letzten Jahr?	nein	155	94.3	-	-	155	94.3	14	95.9	43	90.3	48	96.1	50	95.9			
	ja	9	5.7	-	-	9	5.7	1	4.1	5	9.7	2	3.9	2	4.1	0.444		
Total sexuell belästigt oder sonst unangenehm, gestört gefühlt: im letzten Jahr oder jemals?	nein	134	81.7	-	-	134	81.7	13	89.8	39	80.7	42	84.3	41	77.9			
	ja	30	18.3	-	-	30	18.3	1	10.2	9	19.3	8	15.7	11	22.1	0.591		
Vorfall im letzten Jahr und/oder jemals sex. belästigt gefühlt? (= Filter für Fragen zu Folgen, Reaktionen)	nein	110	66.9	-	-	110	66.9	8	59.1	29	61.5	32	64.7	40	75.9			
	ja	54	33.1	-	-	54	33.1	6	40.9	18	38.5	18	35.3	13	24.1	0.272		
Vorfall jemals und/oder jemals sex. belästigt gefühlt?	nein	78	47.6	-	-	78	47.6	8	55.0	23	48.1	27	54.9	20	38.1			
	ja	86	52.4	-	-	86	52.4	6	45.0	25	51.9	22	45.1	32	61.9	0.239		
Vorfall jemals und/oder je sex. belästigt und/oder je sonst unangenehm, gestört gefühlt?	nein	77	47.0	-	-	77	47.0	8	55.0	23	48.1	26	52.9	20	38.1			
	ja	87	53.0	-	-	87	53.0	6	45.0	25	51.9	24	47.1	32	61.9	0.312		

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Tessin 2010, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Abschnitt 2.4).

Sign.: Fett hervorgehoben sind Werte, bei denen sich die Antwortverteilung signifikant von der Verteilung in der gesamten (Teil-) Population unterscheidet (p <= 0.05, Chiquadrat-Test).

Tabelle A3: Geschlecht der Urhebenden

Gesamt																								
Verhaltensweise/Vorfall im letzten Jahr	F06		F08		F09		F10		F11		F12		F13		F14		F15		F16		F17, F18		Total (AW)	
Geschlecht VerursacherIn(nen)	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Von einem einzelnen Mann	21	32.4	1	(13.0)	4	(17.5)	6	26.8	5	(28.9)	5	(21.1)	3	(40.5)	4	(28.6)	3	(36.0)	3	(78.2)	-	-	53	28.1
Von mehreren Männern	13	19.7	1	(12.6)	7	(30.9)	8	33.4	7	(41.9)	13	(50.8)	1	(14.3)	8	(60.0)	1	(13.2)	0	(7.0)	-	-	52	27.7
Von einer einzelnen Frau	4	6.7	1	(9.0)	4	(18.2)	5	20.8	-	-	2	(6.0)	1	(22.6)	-	-	1	(10.7)	-	-	-	-	18	9.8
Von mehreren Frauen	5	7.6	-	-	2	(7.1)	4	14.8	-	-	1	(5.7)	1	(22.6)	-	-	1	(15.9)	-	-	-	-	14	7.7
Sowohl von Frauen wie Männern	23	34.4	7	(65.4)	6	(26.3)	1	4.3	5	(29.2)	4	(16.4)	-	-	1	(11.4)	2	(27.3)	1	(21.8)	-	-	49	26.3
(Keine Angabe)	1	1.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0.5
Gesamt Anzahl Fälle	66	100.0	11	100.0	22	100.0	24	100.0	18	100.0	25	100.0	6	100.0	13	100.0	9	100.0	4	100.0	-	-	185	
Total Antworten	67	102.2	11	100.0	22	100.0	24	100.0	18	100.0	25	100.0	6	100.0	13	100.0	9	103.2	4	107.0	-	-	187	100.0
Anzahl Fälle ungewichtet	71		11		27		32		18		22		7		11		9		5		-	-	202	

Männer																								
Verhaltensweise/Vorfall im letzten Jahr	F06		F08		F09		F10		F11		F12		F13		F14		F15		F16		F17, F18		Total (AW)	
Geschlecht VerursacherIn(nen)	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Von einem einzelnen Mann	14	38.9	0	(6.5)	0	(7.4)	0	(4.2)	2	(26.0)	2	(9.9)	-	-	3	(31.5)	-	-	-	-	-	-	19	20.8
Von mehreren Männern	6	18.3	0	(6.9)	1	(14.9)	2	(15.0)	1	(17.9)	9	(50.6)	-	-	4	(51.6)	-	-	-	-	-	-	20	22.1
Von einer einzelnen Frau	-	-	-	-	2	(27.9)	5	(49.0)	-	-	2	(8.5)	1	(50.0)	-	-	-	-	-	-	-	-	10	10.7
Von mehreren Frauen	3	8.8	-	-	-	-	3	(31.8)	-	-	1	(8.0)	1	(50.0)	-	-	1	(50.0)	-	-	-	-	11	11.9
Sowohl von Frauen wie Männern	12	35.2	6	(86.7)	3	(49.8)	-	-	4	(56.1)	4	(23.0)	-	-	1	(16.9)	1	(50.0)	-	-	-	-	31	34.5
(Keine Angabe)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamt Anzahl Fälle	35	100.0	7	100.0	6	100.0	10	100.0	8	100.0	18	100.0	3	100.0	9	100.0	3	100.0	-	-	-	-	89	
Total Antworten	35	101.2	7	100.0	6	100.0	10	100.0	8	100.0	18	100.0	3	100.0	9	100.0	3	100.0	-	-	-	-	89	100.0
Anzahl Fälle ungewichtet	31		6		6		12		6		13		2		6		2		-	-	-	-	78	

Frauen																								
Verhaltensweise/Vorfall im letzten Jahr	F06		F08		F09		F10		F11		F12		F13		F14		F15		F16		F17, F18		Total (AW)	
Geschlecht VerursacherIn(nen)	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Von einem einzelnen Mann	8	25.0	1	(23.3)	3	(21.1)	6	(43.4)	3	(31.0)	4	(48.6)	3	(74.0)	1	(22.4)	3	(52.8)	3	(78.2)	-	-	34	34.6
Von mehreren Männern	7	21.2	1	(21.7)	6	(36.7)	7	(46.9)	6	(59.5)	4	(51.4)	1	(26.0)	3	(77.6)	1	(19.4)	0	(7.0)	-	-	32	32.8
Von einer einzelnen Frau	4	14.4	1	(23.3)	2	(14.7)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	(15.7)	-	-	-	-	9	8.9
Von mehreren Frauen	2	6.3	-	-	2	(9.7)	0	(2.2)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	3.9
Sowohl von Frauen wie Männern	10	33.4	1	(31.7)	3	(17.8)	1	(7.5)	1	(9.5)	-	-	-	-	-	-	1	(16.7)	1	(21.8)	-	-	18	18.8
(Keine Angabe)	1	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	(1.0)
Gesamt Anzahl Fälle	31	100.0	4	100.0	16	100.0	14	100.0	10	100.0	7	100.0	3	100.0	4	100.0	6	100.0	4	100.0	-	-	96	
Total Antworten	32	103.4	4	100.0	16	100.0	14	100.0	10	100.0	7	100.0	3	100.0	4	100.0	6	104.7	4	107.0	-	-	98	100.0
Anzahl Fälle ungewichtet	40		5		21		20		12		9		5		5		7		5		-	-	124	

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Tessin 2010, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Abschnitt 2.4).

Prozentwerte (Spaltenprozente): gleich Anteil Fälle für welche Antwortkategorie zutrifft (Mehrfachantworten möglich)

Anteilswerte, die auf weniger als 30 Fällen (ungewichtet) beruhen, werden in Klammern ausgewiesen. Diese haben statistisch gesehen nur eine bedingte Aussagekraft.

Total (AW): gleich Anteil Antworten für welche Antwortkategorie zutrifft.

Lesebeispiel: Insgesamt sind in gut jedem vierten Vorfall (26.3%) sowohl Frauen wie Männer beteiligt (vgl. Spalte "Total (AW)").

Der entsprechende Anteil ist bei den Männern mit 34.5% höher als bei den Frauen (18.8%).

Tabelle A4: Berufliche Beziehung zu den Urhebenden

Gesamt																								
Verhaltensweise/Vorfall im letzten Jahr	F06		F08		F09		F10		F11		F12		F13		F14		F15		F16		F17, F18		Total (AW)	
Beziehung zu VerursacherIn(nen)	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Vorgesetzte	17	27.0	1	(13.3)	7	(33.0)	2	7.6	1	(5.5)	2	(6.0)	-	-	1	(7.7)	1	(10.0)	-	-	-	-	31	14.6
ArbeitskollegInnen	43	66.2	5	(48.1)	11	(51.8)	9	36.0	11	(63.4)	18	(70.5)	1	(18.8)	7	(53.4)	4	(41.3)	0	(7.0)	-	-	103	47.8
Untergebene	11	16.4	1	(13.3)	2	(8.6)	-	-	1	(8.1)	3	(11.7)	1	(22.6)	2	(18.4)	1	(15.9)	-	-	-	-	21	9.9
KundInnen / KlientInnen / PatientInnen	11	16.8	1	(9.5)	4	(17.2)	10	41.1	5	(28.5)	3	(11.8)	3	(44.3)	4	(28.7)	2	(26.0)	3	(78.2)	-	-	42	19.6
Andere	3	4.6	5	(42.4)	1	(4.2)	4	17.7	1	(5.1)	1	(3.6)	1	(14.3)	4	(34.1)	1	(10.0)	1	(21.8)	-	-	17	8.1
(Keine Angabe)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamt Anzahl Fälle	65	100.0	11	100.0	22	100.0	24	100.0	18	100.0	25	100.0	6	100.0	13	100.0	9	100.0	4	100.0	-	-	184	
Total Antworten	85	131.1	14	126.6	25	115.0	25	102.5	20	110.6	26	103.6	6	100.0	18	142.3	9	103.2	4	107.0	-	-	215	100.0
Anzahl Fälle ungewichtet	70		11		27		32		18		22		7		11		9		5		-	-	201	

Männer																								
Verhaltensweise/Vorfall im letzten Jahr	F06		F08		F09		F10		F11		F12		F13		F14		F15		F16		F17, F18		Total (AW)	
Beziehung zu VerursacherIn(nen)	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Vorgesetzte	11	32.2	1	(21.7)	2	(39.8)	2	(15.0)	-	-	2	(8.5)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	17.4
ArbeitskollegInnen	22	63.5	5	(78.3)	5	(85.1)	4	(43.3)	6	(80.9)	13	(75.0)	-	-	6	(67.4)	1	(50.0)	-	-	-	-	58	55.8
Untergebene	8	22.0	1	(21.7)	-	-	-	-	1	(19.1)	3	(16.5)	1	(50.0)	1	(15.8)	1	(50.0)	-	-	-	-	16	15.9
KundInnen / KlientInnen / PatientInnen	4	11.9	-	-	-	-	2	(18.3)	-	-	-	-	1	(50.0)	1	(16.9)	-	-	-	-	-	-	7	7.2
Andere	-	-	1	(21.7)	-	-	2	(23.4)	-	-	-	-	-	-	1	(16.9)	-	-	-	-	-	-	4	3.7
(Keine Angabe)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamt Anzahl Fälle	35	100.0	7	100.0	6	100.0	10	100.0	8	100.0	18	100.0	3	100.0	9	100.0	3	100.0	-	-	-	-	89	
Total Antworten	45	129.6	10	143.3	7	124.9	10	100.0	8	100.0	18	100.0	3	100.0	10	116.9	3	100.0	-	-	-	-	104	100.0
Anzahl Fälle ungewichtet	31		6		6		12		6		13		2		6		2		-	-	-	-	78	

Frauen																								
Verhaltensweise/Vorfall im letzten Jahr	F06		F08		F09		F10		F11		F12		F13		F14		F15		F16		F17, F18		Total (AW)	
Beziehung zu VerursacherIn(nen)	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Vorgesetzte	6	21.0	-	-	5	(30.6)	0	(2.2)	1	(9.5)	-	-	-	-	1	(24.0)	1	(14.7)	-	-	-	-	13	12.0
ArbeitskollegInnen	21	69.4	-	-	6	(39.8)	4	(30.7)	5	(50.7)	4	(59.3)	1	(34.4)	1	(24.0)	2	(37.2)	0	(7.0)	-	-	45	40.3
Untergebene	3	9.8	-	-	2	(11.8)	-	-	-	-	-	-	-	1	(24.0)	-	-	-	-	-	-	-	5	4.3
KundInnen / KlientInnen / PatientInnen	7	22.7	1	(24.7)	4	(23.5)	8	(57.8)	5	(49.3)	3	(40.7)	1	(39.6)	2	(53.6)	2	(38.1)	3	(78.2)	-	-	35	31.2
Andere	3	10.0	3	(75.3)	1	(5.7)	2	(13.6)	1	(8.8)	1	(12.4)	1	(26.0)	3	(70.4)	1	(14.7)	1	(21.8)	-	-	13	12.1
(Keine Angabe)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamt Anzahl Fälle	30	100.0	4	100.0	16	100.0	14	100.0	10	100.0	7	100.0	3	100.0	4	100.0	6	100.0	4	100.0	-	-	95	
Total Antworten	40	132.9	4	100.0	18	111.4	14	104.3	12	118.3	8	112.4	3	100.0	8	196.0	6	104.7	4	107.0	-	-	111	100.0
Anzahl Fälle ungewichtet	39		5		21		20		12		9		5		5		7		5		-	-	123	

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Tessin 2010, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Abschnitt 2.4).

Prozentwerte (Spaltenprozente): gleich Anteil Fälle für welche Antwortkategorie zutrifft (Mehrfachantworten möglich).

Anteilswerte, die auf weniger als 30 Fällen (ungewichtet) beruhen, werden in Klammern ausgewiesen. Diese haben statistisch gesehen nur eine bedingte Aussagekraft.

Total (AW): gleich Anteil Antworten für welche Antwortkategorie zutrifft.

Lesebeispiel: Insgesamt sind in knapp der Hälfte (47.8%) der Verhaltensweisen bzw. Vorfälle ArbeitskollegInnen beteiligt. Bei den Männern sind es 55.8%, bei den Frauen 40.3% der Fälle.

Tabelle A5: Beobachtung von Vorfällen bei Arbeitskolleg/innen im Unternehmen (Drittperspektive) - Gesamt nach Geschlecht

		Gesamt		Geschlecht				Sign.
		N	%	Mann		Frau		
				N	%	N	%	
Abwertende oder anzügliche Sprüche, Witze, Geschichten, Briefe, Emails; pornografische Bilder	Nein, nie	320	80.4	183	77.7	136	84.3	0.286
	Ja, einmal	14	3.5	9	3.8	5	2.9	
	Ja, mehrmals	64	16.2	44	18.5	21	12.8	
Obszöne Gesten, Gebärden, Zeichen; Nachpfeifen, mit Blicken ausgezogen	Nein, nie	341	85.4	196	82.8	145	89.0	0.240
	Ja, einmal	8	2.0	6	2.4	2	1.4	
	Ja, mehrmals	51	12.7	35	14.7	16	9.7	
Unerwünschte sexuelle Angebote oder Einladungen	Nein, nie	374	94.1	218	93.0	156	95.8	0.506
	Ja, einmal	8	2.0	6	2.5	2	1.2	
	Ja, mehrmals	15	3.9	11	4.5	5	3.0	
Unerwünschter Körperkontakt, Begrabschen oder Küssen	Nein, nie	382	95.8	227	96.0	156	95.5	0.893
	Ja, einmal	4	0.9	2	0.7	2	1.2	
	Ja, mehrmals	13	3.3	8	3.3	5	3.3	
Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen oder Androhung von Nachteilen bei Verweigerung	Nein, nie	392	98.4	231	98.1	161	98.7	0.678
	Ja, einmal	2	0.4	2	0.6	-	-	
	Ja, mehrmals	5	1.3	3	1.3	2	1.3	
Sexueller Übergriff oder Vergewaltigung	Nein, nie	397	99.5	234	99.2	163	100.0	0.300
	Ja, einmal	-	-	-	-	-	-	
	Ja, mehrmals	2	0.5	2	0.8	-	-	
Total jemals Vorfall bei ArbeitskollegIn(nen) beobachtet	Nein	286	71.7	162	68.6	124	76.1	0.119
	Ja	113	28.3	74	31.4	39	23.9	

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Tessin 2010, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Abschnitt 2.4).

Sign.: Fett hervorgehoben sind Werte, bei denen sich die Antwortverteilung signifikant von der Verteilung in der gesamten (Teil-) Population unterscheidet ($p \leq 0.05$, Chiquadrat-Test).

Tabelle A6: Vorfall je erlebt versus Vorfall bei ArbeitskollegInnen beobachtet (Drittperspektive)

Vorfall je erlebt	Ja, Vorfall bei ArbeitskollegInnen beobachtet			
	Gesamt	Männer	Frauen	
nein		10.9	14.5	6.6
ja		41.4	42.3	39.8
Gesamt (exkl. fehlende Angaben)		28.3	31.4	23.9

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Tessin 2010, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Abschnitt 2.4).

Ausgewiesene Werte: Anteil Personen, die Vorfall bei ArbeitskollegInnen beobachtet haben

Grau hervorgehoben sind überdurchschnittliche Anteilswerte im Vergleich zum Gesamt (letzte Zeile).

Sign.: Fett hervorgehoben sind Gesamt-Werte, wenn sich die Ja-Anteile innerhalb der Teilpopulation signifikant von denjenigen in der gesamten (Teil-) Population unterscheiden ($p \leq 0.05$, Chiquadrat-Test).

Tabelle A7: Vorfall je erlebt versus Subjektive Betroffenheit

Sexuell belästigt gefühlt				
Vorfall je erlebt	Gesamt	<i>Ja, jemals sexuell belästigt gefühlt</i>		
		Männer	Frauen	
nein		0.0	0.0	0.0
ja		7.9	2.2	17.5
Gesamt (exkl. fehlende Angaben)		4.5	1.3	9.2

Sonst gestört gefühlt				
Vorfall je erlebt	Gesamt	<i>Ja, jemals sonst gestört gefühlt</i>		
		Männer	Frauen	
nein		0.6	0.0	1.3
ja		11.6	7.4	19.7
Gesamt (exkl. fehlende Angaben)		6.7	4.5	10.1

Total sexuell belästigt oder sonst gestört gefühlt				
Vorfall je erlebt	Gesamt	<i>Ja, jemals sex. belästigt oder sonst gestört gefühlt</i>		
		Männer	Frauen	
nein		0.6	0.0	1.3
ja		18.5	9.3	33.8
Gesamt (exkl. fehlende Angaben)		10.9	5.7	18.3

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Tessin 2010, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Abschnitt 2.4).

Ausgewiesene Werte: Anteil Personen, die sich je sexuell belästigt bzw. sonst gestört gefühlt haben

Grau hervorgehoben sind überdurchschnittliche Anteilswerte im Vergleich zum Gesamt (letzte Zeile).

Sign.: Fett hervorgehoben sind Gesamt-Werte, wenn sich die Ja-Anteile innerhalb der Teilpopulation signifikant von denjenigen in der gesamten (Teil-) Population unterscheiden ($p \leq 0.05$, Chi-Quadrat-Test).

Tabelle A8: Verteilung aller Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten nach Branchen - Gesamt

Branche	Verhaltensweise/Vorfall	F06	F08	F09	F10	F11	F12	F13	F14	F15	(F16)	(F17)	(F18)	Total Vorfälle	Anteil Beschäftigte pro Branche		
															Erhebung Sex. Bel.	SAKE 2009*	
01 Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung																	
02 Herstellung Textilien/Lederwaren																	
03 Verlags- und Druckgewerbe																	
04 Chemische Industrie		16.2	19.6	11.5	14.9	21.1	15.8	10.6	12.9	11.4	(23.0)	(29.8)	-	15.5		19.6	10.9
05 Maschinenindustrie/Gerätebau																	
06 Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie																	
07 Baugewerbe		8.7	8.0	4.1	3.3	5.9	11.3	9.0	10.5	2.9	-	-	(25.8)	7.1		7.0	5.8
08 Detailhandel		7.9	3.1	9.3	12.5	6.6	8.2	7.7	7.5	15.6	-	-	(36.1)	8.5		8.4	7.6
09 Gastgewerbe		7.1	2.1	10.3	11.9	11.2	4.1	8.8	2.6	2.9	(14.5)	(26.2)	-	7.5		4.9	5.7
10 Verkehr, Transport																	
11 Post, Telekommunikation		5.7	2.2	9.2	6.0	-	-	4.2	24.2	7.0	-	-	-	5.8		5.6	5.8
12 Banken, Versicherungen		7.0	7.2	5.4	5.8	8.0	7.4	3.5	11.0	11.8	-	-	-	6.9		4.7	7.0
13 Informatik		2.2	6.3	1.6	2.5	8.1	2.5	6.4	7.5	-	-	-	-	3.4		8.4	12.5
14 Unterrichtswesen																	
15 Gesundheits-/Sozialwesen		16.9	28.7	27.0	18.3	13.9	21.4	35.1	10.9	34.1	(45.5)	-	-	21.6		7.6	23.4
16 Öffentliche Verwaltung		11.3	10.8	7.8	11.2	17.6	7.9	-	3.2	6.4	(8.0)	-	-	9.3		13.3	5.5
17 Übrige Dienstleistungen																	
18 Persönliche Dienstleistungen																	
19 Private Haushalte		17.0	12.0	13.8	13.6	7.5	21.3	14.6	9.7	8.0	(9.1)	(44.0)	(38.1)	14.3		20.6	15.7
20 Landwirtschaft, Forstwirtschaft																	
Gesamt Anzahl Vorfälle (exkl. fehlende Angaben) (= 100%)		163	47	59	73	47	53	37	40	36	16	3	4	578		Anzahl (100%): 398	159'000
Vorfälle ohne Branchenangabe		4	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5			
Gesamt Anz. Vorfälle inkl. fehlende Branchen-Angaben		167	48	59	73	47	53	37	40	36	16	3	4	583			
<i>Anz. Vorfälle ungewichtet, inkl. fehlende Branchen-Angaben</i>		159	41	60	81	45	46	36	32	34	16	3	3	556			

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Tessin 2010, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Abschnitt 2.4).

Kursive Werte gleich Spaltenprozent, d.h. Anteil Vorfälle in Branche X pro Verhaltensweise FOY (bezogen auf das Gesamt der Vorfälle, d.h. im letzten Jahr oder früher im Erwerbsleben geschehen).

Branchen, in welchen weniger als 15 Befragte arbeiten, wurden zusammengefasst (Fallzahlen pro Branche vgl. Tabelle A9)

Anteilswerte zu Vorfällen, die auf weniger als 30 Beobachtungen beruhen, sind in Klammern gesetzt.

Lesebeispiel "Total Vorfälle": Von sämtlichen berichteten Vorfällen sind 14.2% im Gesundheits- und Sozialwesen passiert. Der Anteil Vorfälle im Gesundheits- und Sozialwesen ist überdurchschnittlich im Vergleich zum Anteil der Befragten, die im Gesundheits- und Sozialwesen arbeiten (6.4%).

Tabelle A9: Beobachtung von Vorfällen bei Arbeitskolleg/innen im Unternehmen (Drittperspektive) nach Branche

Branche	Anteil Beschäftigte, die Vorfälle bei ArbeitskollegInnen beobachtet haben							Fallzahlen	
	Abwertende, anzügliche Sprüche, Witze, Geschichten, Briefe, Emails; Pornografie	Obszöne Gesten, Gebärden, Zeichen; Nachpfeifen, m. Blicken ausgezogen	Unerwünschte sexuelle Angebote oder Einladungen	Unerwünschter Körperkontakt, Begrabschen oder Küssen	Sex Erpressung (Versprechen v. Vorteilen, Androhung v. Nachteilen)	Sexueller Übergriff / Vergewaltigung	Total (einen/mehrere Vorfälle bei KollegIn(nen) beobachtet	unge-wichtet	gewichtet
01 Herstellung Nahrungsmittel/Getränke, Tabakverarbeitung	(0.0)	(40.9)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(40.9)	3	3
02 Herstellung Textilien/Lederwaren				(keine Angaben möglich)				-	-
03 Verlags- und Druckgewerbe				(keine Angaben möglich)				-	-
04 Chemische Industrie	(24.2)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(24.2)	5	6
05 Maschinenindustrie/Gerätebau	17.4	18.6	6.9	0.0	0.0	0.0	29.1	21	20
06 Übrige in Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	33.0	18.6	6.5	3.3	0.0	0.0	38.1	49	47
07 Baugewerbe	25.4	4.8	4.8	0.0	0.0	0.0	25.4	24	28
08 Detailhandel	12.5	7.9	0.0	0.0	0.0	0.0	13.7	34	33
09 Gastgewerbe	20.6	24.7	7.9	20.6	13.2	7.9	35.4	25	19
10 Verkehr, Transport	(28.4)	(9.0)	(0.0)	(23.5)	(0.0)	(0.0)	(45.9)	10	11
11 Post, Telekommunikation	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	9	11
12 Banken, Versicherungen	25.8	22.5	15.3	2.3	0.0	0.0	35.8	17	19
13 Informatik	10.8	17.0	5.6	2.9	0.0	0.0	27.0	32	33
14 Unterrichtswesen	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	5	5
15 Gesundheits-/Sozialwesen	7.6	11.9	0.0	0.0	0.0	0.0	16.0	24	25
16 Öffentliche Verwaltung	12.7	28.9	8.4	8.3	4.8	0.0	36.2	61	53
17 Übrige Dienstleistungen	20.6	9.3	9.5	4.0	2.0	0.0	23.3	66	72
18 Persönliche Dienstleistungen	(15.1)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(15.1)	6	6
19 Private Haushalte				(keine Angaben möglich)				-	-
20 Landwirtschaft, Forstwirtschaft	(89.2)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(11.4)	(89.2)	5	4
Gesamt (exkl. fehlende Angaben)	19.6	14.6	5.9	4.2	1.6	0.5	28.3	396	395

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Tessin 2010, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Abschnitt 2.4).

Ausgewiesene Werte: gleich Anteil Personen, die Verhaltensweise X bei ArbeitskollegInnen beobachtet haben.

Grau hervorgehoben sind überdurchschnittliche Anteilswerte im Vergleich zum Gesamt (unterste Zeile).

Werte von Branchen, in welchen weniger als 15 Befragte arbeiten, sind in Klammern. Diese haben statistisch eine sehr beschränkte Aussagekraft.

Tabelle A10: Vorfällen von potenziell belästigendem Verhalten bzw. Beobachtung von Vorfällen bei Arbeitskolleg/innen (Drittperspektive) nach Unternehmensgrösse

Vorfällen von potenziell belästigendem Verhalten - im letzten Jahr erlebt													
Unternehmensgrösse	Anteil Beschäftigte, die Vorfälle im letzten Jahr erlebt haben												
	F06 Allg. Sprüche, Witze	F08 Tel., Briefe, Mails	F09 Pers. Sprüche, Anspielungen	F10 Nachpfeifen, starren, Blicke	F11 Gebärden, Ges- tellen, Zeichen	F12 Geschichten, Gespräche	F13 Angebote, Einladungen	F14 Pornogr., Nacktbilder	F15 Unerwünscht. Körperkontakt	F16 Begrabscht, geküsst	F17 Sex. Erpressung	F18 Sex. Übergriff, Vergewaltig	Total (einen/mehrere) Vorfälle erlebt
Weniger als 10 Beschäftigte	10.3	0.0	1.0	5.4	0.8	0.0	0.3	1.1	0.0	0.0			15.2
10-49 Beschäftigte	13.8	3.8	6.5	2.7	2.0	3.5	0.9	5.7	0.9	0.9			24.9
50-249 Beschäftigte	15.1	2.7	4.2	7.4	8.8	9.8	0.0	1.3	3.4	1.2			31.2
250 oder mehr Beschäftigte	17.3	2.0	3.7	5.4	1.2	7.5	1.2	4.0	1.3	0.0			28.7
Gesamt (exkl. fehlende Angaben)	14.1	2.3	4.1	5.1	3.5	5.2	0.6	3.1	1.5	0.6	0.0	0.0	25.2

Beobachtung von Vorfällen bei KollegInnen im Unternehmen (Drittperspektive)							
Unternehmensgrösse	Anteil Beschäftigte, die Vorfälle bei ArbeitskollegInnen beobachtet haben						Total (einen/mehrere) Vorfälle bei Kolleg/innen beobachtet
	Abwertende, anzügl. Sprüche, Witze; Geschichten, Gespräche; Briefe, Emails; Pornografie	Obszöne Gesten, Gebärden, Zeichen; Nachpfeifen, m. Blicken ausgezogen	Unerwünschte sexuelle Angebote oder Einladungen	Unerwünschter Körperkontakt; Begrabschen oder Küssen	Sex. Erpressung	Sex. Übergriff / Vergewaltig	
Weniger als 10 Beschäftigte	15.2	7.6	1.2	2.2	0.0	0.0	21.8
10-49 Beschäftigte	22.3	9.5	3.9	3.5	3.3	1.7	28.1
50-249 Beschäftigte	18.8	23.0	10.9	8.4	2.4	0.0	33.1
250 oder mehr Beschäftigte	21.6	19.8	7.4	1.9	0.0	0.0	29.7
Gesamt (exkl. fehlende Angaben)	19.6	14.8	5.9	4.2	1.7	0.5	28.4

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Tessin 2010, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Abschnitt 2.4).

Ausgewiesene Werte: Anteil Personen, die Vorfälle erlebt bzw. Verhaltensweise bei Arbeitskolleg/innen beobachtet haben.

Grau hervorgehoben sind überdurchschnittliche Anteilswerte im Vergleich zum Gesamt (letzte Zeile).

Sign.: Fett hervorgehoben sind Werte, bei denen sich die Ja-Anteile signifikant von der Verteilung in der gesamten (Teil-) Population unterscheiden ($p \leq 0.05$, Chi-Quadrat-Test).

Tabelle A11: Reaktionen auf und Folgen von Vorfällen oder subjektiv empfundener sexueller Belästigung - Gesamt nach Geschlecht

Tessin		Gesamt		Geschlecht				Sign.
		N	%	Mann		Frau		
				N	%	N	%	
Reaktionen								
Mit Arbeitskolleginnen oder -kollegen darüber geredet.	Nein, nie	61	52.6	38	59.4	23	44.2	0.146
	Ja, einmal	19	16.7	11	17.8	8	15.3	
	Ja, mehrmals	36	30.7	15	22.7	21	40.5	
Verbal bzw. mit Worten gewehrt.	Nein, nie	42	35.7	28	44.4	13	25.1	0.123
	Ja, einmal	24	20.6	11	17.5	13	24.5	
	Ja, mehrmals	51	43.7	24	38.1	26	50.4	
Bei Vorgesetzten beschwert.	Nein, nie	101	85.3	60	92.2	41	76.9	0.081
	Ja, einmal	8	6.9	3	4.4	5	9.8	
	Ja, mehrmals	9	7.9	2	3.4	7	13.3	
Überhaupt nicht reagiert.	Nein, nie	70	59.9	35	53.2	35	68.5	0.261
	Ja, einmal	19	16.4	13	20.1	6	11.7	
	Ja, mehrmals	28	23.6	17	26.7	10	19.8	
Mit körperlicher Kraft zur Wehr gesetzt.	Nein, nie	110	92.1	62	95.1	47	88.4	0.396
	Ja, einmal	5	4.5	1	2.1	4	7.4	
	Ja, mehrmals	4	3.5	2	2.9	2	4.2	
Mit Humor reagiert bzw. Witze gemacht.	Nein, nie	61	51.6	29	44.6	32	60.1	0.137
	Ja, einmal	17	14.6	9	13.4	9	16.1	
	Ja, mehrmals	40	33.8	28	42.0	13	23.8	
Bei einer internen Anlaufstelle (Personalverantwortliche, Ansprechperson) gemeldet.	Nein, nie	113	94.9	65	98.6	48	90.3	0.046
	Ja, einmal	3	2.6	-	-	3	5.9	
	Ja, mehrmals	3	2.4	1	1.4	2	3.8	
Ausserhalb von der Firma professionelle Hilfe geholt (Gewerkschaften, ArbeitsinspektorInnen, Beratungsstelle etc.).	Nein, nie	114	95.7	65	99.3	49	91.1	0.041
	Ja, einmal	3	2.5	-	-	3	5.5	
	Ja, mehrmals	2	1.9	0	0.7	2	3.4	
Im privaten Umfeld darüber geredet (FreundInnen, KollegInnen, Partner, Familie)	Nein, nie	50	41.8	31	46.8	19	35.7	0.380
	Ja, einmal	24	20.2	14	20.9	11	19.4	
	Ja, mehrmals	46	38.0	21	32.3	24	44.9	
Folgen								
Beziehung zu Arbeitskollegen und -kolleginnen hat sich verschlechtert	Trifft nicht zu	101	85.5	58	89.1	43	81.3	0.260
	Trifft zu	17	14.5	7	10.9	10	18.7	
Arbeitsleistung hat darunter gelitten	Trifft nicht zu	102	85.0	58	87.9	44	81.5	0.369
	Trifft zu	18	15.0	8	12.1	10	18.5	
Häufiger am Arbeitsplatz gefehlt	Trifft nicht zu	116	96.8	63	95.5	53	98.3	0.394
	Trifft zu	4	3.2	3	4.5	1	1.7	
Scham- oder Schuldgefühle gehabt	Trifft nicht zu	108	91.0	60	91.8	48	90.0	0.750
	Trifft zu	11	9.0	5	8.2	5	10.0	
Vermeehrt körperliche Beschwerden wie Rückenweh, Bauchweh etc. gehabt	Trifft nicht zu	108	91.0	58	90.9	50	91.2	0.950
	Trifft zu	11	9.0	6	9.1	5	8.8	
Vermeehrt Schlafprobleme, Angstgefühle oder Depressionen gehabt	Trifft nicht zu	103	85.5	60	90.8	43	79.1	0.114
	Trifft zu	17	14.5	6	9.2	11	20.9	
Privatleben hat sich negativ verändert	Trifft nicht zu	114	94.8	61	92.5	53	97.6	0.215
	Trifft zu	6	5.2	5	7.5	1	2.4	
Wunsch gehabt, zu kündigen	Trifft nicht zu	104	86.9	62	94.3	42	77.9	0.015
	Trifft zu	16	13.1	4	5.7	12	22.1	
Vorfall bzw. empfundene sexuelle Belästigung hatte negative Folgen	Nein	75	62.2	45	68.4	30	54.7	0.151
	Ja	45	37.8	21	31.6	25	45.3	

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Tessin 2010, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Abschnitt 2.4).

Basis: Personen, die im letzten Jahr einen Vorfall erlebt haben und/oder sich je sex. belästigt gefühlt haben.

Tabelle A12: Arbeitsklima nach Geschlecht, Region, Alter, Massnahmen, Vorfällen aktuell und subjektiver Betroffenheit

		Arbeitsklima allgemein	Arbeitsklima: Beziehungen zu KollegInnen	Arbeitsklima: Beziehungen zu Vorgesetzten
Total Arbeitsklima (Mittelwert)	Gesamt	4.16	4.40	4.27
Nach Geschlecht	Männer	4.22	4.48	4.31
	Frauen	4.08	4.29	4.20
	Sign. P =	0.142	0.010	0.260
Nach Region	Deutschschweiz			
	Westschweiz			
	Sign. P =			
Nach Alter	16-25 J.	4.35	4.50	4.25
	26-35 J.	4.16	4.39	4.33
	36-45 J.	4.21	4.49	4.26
	46-64 J.	4.065	4.310	4.219
	Sign. P =	0.171	0.199	0.819
Nach Massnahmen				
Gibt es Massnahmen gegen sex. Belästigung im Unternehmen	Nein	4.21	4.44	4.29
	Ja	4.16	4.40	4.35
	Sign. P =	0.628	0.676	0.581
Nach Vorfällen, die im letzten Jahr passiert sind (im Hauptbetrieb)				
6.00: Allgemeine abwertende oder obszöne Sprüche und Witze	Nein	4.23	4.45	4.33
	Ja	3.76	4.13	3.89
	Sign. P =	0.007	0.008	0.010
8.00: Unerwünschte Telefone, Briefe, Mails mit abwertendem od. sex. Inhalt	Nein	4.17	4.40	4.27
	Ja	3.74	4.46	4.03
	Sign. =	0.257	0.814	0.589
9.00: Auf Person bezogene anzügliche od. abwertende Sprüche, Anspielungen	Nein	4.18	4.42	4.28
	Ja	3.88	3.97	4.09
	Sign. =	0.255	0.012	0.485
10.00: Nachpfeifen, unsittlich anstarren, mit Blicken ausziehen	Nein	4.19	4.42	4.27
	Ja	3.73	3.98	4.13
	Sign. =	0.104	0.113	0.622
11.00: Obszöne sexuelle Gebärden, Gesten, Zeichen	Nein	4.18	4.41	4.28
	Ja	3.55	4.22	3.75
	Sign. =	0.004	0.100	0.025
12.00: Aufgedrängte Geschichten, Gespräche mit sex. Inhalt	Nein	4.21	4.43	4.31
	Ja	3.35	3.87	3.57
	Sign. =	0.006	0.051	0.015
13.00: Aufdringliche sexuelle Angebote, Einladungen	Nein	4.17	4.41	4.27
	Ja	2.46	2.86	2.81
	Sign. =	0.017	0.001	0.116
14.00: Pornogr. Material, Nacktbildern ausgesetzt sein	Nein	4.18	4.40	4.27
	Ja	3.68	4.54	4.19
	Sign. =	0.096	0.548	0.815
15.00: Scheinbar zufälliger, unerwünschter Körperkontakt	Nein	4.18	4.42	4.28
	Ja	2.85	3.45	3.72
	Sign. =	0.000	0.000	0.262
16.00: Begrabscht, gegen Willen geküsst werden	Nein	4.17	4.41	4.27
	Ja	3.66	3.25	4.54
	Sign. =	0.183	0.000	0.402
17.00: Sexuelle Erpressung (Versprechen v. Vorteilen, Drohen m. Nachteilen)	Nein	4.16	4.40	4.27
	Ja			
	Sign. =	-	-	-
Total (einen / mehrere) Vorfälle im letzten Jahr erlebt (nur Hauptbetrieb)	Nein	4.29	4.47	4.35
	Ja	3.78	4.20	4.03
	Sign. =	0.000	0.009	0.019
Nach Subjektiver Betroffenheit				
Sexuell belästigt gefühlt	Nein	4.17	4.41	4.27
	Ja	3.47	3.40	3.80
	Sign. P =	0.006	0.000	0.162
Sonst gestört gefühlt	Nein	4.18	4.42	4.29
	Ja	3.94	4.22	3.77
	Sign. P =	0.489	0.398	0.145
Total sex. belästigt oder sonst gestört gefühlt	Nein	4.18	4.42	4.29
	Ja	3.82	3.98	3.78
	Sign. P =	0.192	0.034	0.062

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Tessin 2010, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Abschnitt 2.4).

Ausgewiesene Werte: Durchschnittliches Arbeitsklima (Mittelwerte) im Hauptbetrieb.

Sign.: Fett hervorgehoben sind Signifikanzwerte, wenn sich die Mittelwerte der Teilpopulationen signifikant von einander unterscheiden ($p \leq 0.05$, Wald-Test).

Tabelle A13: Massnahmen gegen sexuelle Belästigung im Unternehmen - nach Geschlecht und Alter

		Gesamt																
		Gesamt		Geschlecht				Sign.	Alter									
		N	%	Mann		Frau			16-25 J.		26-35 J.		36-45 J.		46-65 J.		Sign.	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
Gibt es in Ihrem Unternehmen	Nein	223	67.6	138	67.8	85	67.2		17	64.4	66	73.1	69	66.8	71	64.7		
Massnahmen um sex. Belästigung am	Ja	107	32.4	65	32.2	42	32.8	0.910	10	35.6	24	26.9	34	33.2	39	35.3	0.587	
Arbeitsplatz zu verhindern?																		

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Tessin 2010, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Abschnitt 2.4).

Sign.: Fett hervorgehoben sind Werte, bei denen sich die Antwortverteilung signifikant von der Verteilung in der gesamten (Teil-) Population unterscheidet ($p \leq 0.05$, Chiquadrat-Test).

Tabelle A14: Massnahmen nach Unternehmensgrösse

Unternehmensgrösse	Gesamt	Männer	Frauen	Fallzahlen ungewichtet			Anz. Personen gewichtet		
				Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Weniger als 10 Beschäftigte	16.8	19.5	14.1	80	32	48	76	37	39
10-49 Beschäftigte	21.5	20.6	23.1	94	51	43	97	62	35
50-249 Beschäftigte	35.7	33.3	41.1	83	48	35	91	63	28
250 oder mehr Beschäftigte	63.7	59.3	71.3	62	33	29	64	41	23
Gesamt (exkl. fehlende Angaben)	32.6	32.2	32.2	319	164	155	327	203	125

Quelle: Erhebung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Tessin 2010, eigene Berechnungen / Daten gewichtet (vgl. Abschnitt 2.4).

Ausgewiesene Werte: Anteil Personen, die angeben, dass es Massnahmen gibt in ihrem Unternehmen.

Grau hervorgehoben sind überdurchschnittliche Anteilswerte im Vergleich zum Gesamt (letzte Zeile).

Sign.: Fett hervorgehoben sind Gesamt-Werte, wenn sich die Ja-Anteile innerhalb der Teilpopulation signifikant von denjenigen in der gesamten (Teil-) Population unterscheiden ($p \leq 0.05$, Chi-Quadrat-Test).

Werte in Klammern gleich Werte, die auf weniger als 30 Beobachtungen beruhen. Diese haben statistisch nur eine bedingte Aussagekraft.

Anhang D

Modul 2: Ausführlicher Bausteinbericht mit Anhängen

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Fallstudien in Unternehmen

Baustein 2 des Projekts 4060-040_129222

«Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – wer belästigt wen, wie und warum? Besseres Verständnis heisst wirksamere Prävention»

« Harcèlement sexuel sur le lieu de travail: Qui harcèle qui, comment et pourquoi ?

Une meilleure compréhension pour une meilleure prévention »

Nationales Forschungsprogramm Gleichstellung der Geschlechter NFP 60,

Schweizerischer Nationalfonds

Grant to Franciska Krings, University of Lausanne

Marianne Schär Moser, Forschung und Beratung, Bern

Audrey Mouton, Universität Lausanne

Anita Testa-Mader, consulenza formazione ricerca, Sorengo

Franciska Krings, Universität Lausanne

Institutioneller Partner für die italienische Schweiz


Per la formazione e la professione

Bern, 8. Oktober 2013

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
Zusammenfassung	II
Teil I: Ausgangslage und Vorgehen	1
1 Einleitung	1
2 Methodisches Vorgehen und teilnehmende Unternehmen	1
2.1 Methodisches Vorgehen	1
2.2 Teilnehmende Unternehmen	3
Teil II: Ergebnisse	5
3 Die Perspektive der Kader: Darstellung der Gesamt-Ergebnisse für alle drei Landesteile	5
3.1 Description de l'échantillon	5
3.2 Résultats	5
3.3 Synthèse résultats du questionnaire cadre	9
4 Fallbezogene Darstellung der Ergebnisse	10
4.1 Unternehmen 1: Organisation im Gesundheitswesen	10
4.2 Unternehmen 2: Finanzdienstleister	14
4.3 Unternehmen 3: NGO aus dem Umweltbereich	16
4.4 Unternehmen 4: NGO im sozialen Bereich	19
4.5 Unternehmen 5: Bildungsinstitution	22
4.6 Unternehmen 6: Detailhandel	26
4.7 Unternehmen 7: Unternehmen im Finanzbereich	28
4.8 Unternehmen 8: Industrieproduktion	31
4.9 Unternehmen 9: Unternehmen des Service Public	35
5 Die neun Unternehmen im Vergleich	38
5.1 Generelle Überlegungen	38
5.2 Typologie der Unternehmen	38
5.3 Organisationale Charakteristika im Spiegel der vier Typen	39
Teil III: Fazit	43
6 Schlussfolgerungen	43
Anhang	45

Zusammenfassung

Teil I: Grundlagen

Ausgangslage und Fragestellung

Der Bericht stellt die Ergebnisse des Bausteins 2 des im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms 60 „Gleichstellung der Geschlechter“ realisierten Projekts „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – wer belästigt wen, wie und warum?“ dar. Dabei stehen die Unternehmen im Fokus.

Ziel der Fallstudien in Unternehmen war die detaillierte Untersuchung des Umgangs mit dem Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz unter Einbezug der verschiedenen relevanten Akteur/innen. Der organisationale Kontext sollte in direkten Zusammenhang mit dem Umgang mit der Thematik in Unternehmensstrategie und Arbeitsalltag gestellt werden. Dabei wurde sexuelle Belästigung als Aspekt von Gleichstellung im Erwerbsleben verstanden und die Unternehmen deshalb auch bezüglich anderer Gleichstellungsmassnahmen analysiert. Die Datenerhebung für die Fallstudien wurde mit einem multimethodischen Ansatz konzipiert. Dabei wurden folgende Erhebungen realisiert:

- Leitfadenbasiertes, halbstandardisiertes Interview mit Personalfachperson zum Umgang des Unternehmens mit der Thematik auf einer globalen und strategischen Ebene (inkl. Analyse zur Verfügung gestellter Dokumente).
- Onlinebefragung der Führungskräfte zu Umgang, Erfahrung und Haltung zum Thema und zur Gleichstellung im Erwerbsleben (eigene Items) sowie zur Kultur im Unternehmen (validierte Skalen).
- Strukturierte leitfadenbasierte Gruppengespräche mit Mitarbeitenden zu den Themen sexuelle Belästigung, Chancengleichheit und Unternehmenskultur (Gruppen mit 6-12 Teilnehmenden, Frauengruppe, Männergruppe, gemischte Gruppe).

Ziel war, insgesamt 12 Fallstudien in Unternehmen realisieren zu können. Bei **Suche nach Unternehmen** sollte der Tatsache Rechnung getragen werden, dass sich Risiko und Verbreitung von SB stark nach Wirtschaftsbranchen unterscheiden. Das Ziel, die Unternehmen gezielt nach Wirtschaftsbranche auszuwählen, musste rasch aufgegeben werden, denn die Suche gestaltete sich äusserst schwierig. Trotz grossen Anstrengungen konnten lediglich 9 Unternehmen für eine Zusammenarbeit gewonnen werden (5 D-CH, 2 F-CH, 2 I-CH), wobei nicht in jedem Fall alle Erhebungen realisiert werden konnten. In sechs der neun Fälle ist eine zuverlässige Datenbasis vorhanden.

Auswertung

Die Interviews mit den Personalleitenden und die Gruppengespräche wurden akustisch aufgezeich-

net, transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet. Wo vorhanden wurden die abgegebenen Dokumente einer Dokumentenanalyse unterzogen. In einem ersten Auswertungsschritt wurde eine fallbezogene Auswertung vorgenommen. In einem zweiten Schritt wurde eine über den einzelnen Fall hinaus gehende vergleichende Analyse gemacht. Die Fragebogen der Kader wurden statistisch ausgewertet, dies bezogen auf das Insgesamt der Stichprobe, die Landesteile und die einzelnen Unternehmen.

Um die **Anonymität** der Unternehmen zu schützen und auch innerhalb der Unternehmen keine Rückschlüsse auf einzelne Kader oder Mitarbeitende zu ermöglichen, wurden die Daten soweit verfremdet, dass keine Rückschlüsse mehr möglich sind. Dabei wurden keine für die Ergebnisse relevanten Faktoren verändert.

Teilnehmende Unternehmen

Die Mehrheit der Unternehmen hat mehr als 100, aber weniger als 500 Mitarbeitende. Eines ist kleiner, drei sind grössere Unternehmen mit mehr als 500 Personen. Die Unternehmen sind in sehr unterschiedlichen Bereichen tätig. Unter den neun Unternehmen hat es drei gewinnorientierte, drei öffentlich-rechtliche und drei nicht-gewinnorientierte Organisationen. Vier Unternehmen sind in eine grössere Struktur eingebunden (z.B. Konzern, Ländernetz). Die Mehrheit von sechs Unternehmen verfügt zum Zeitpunkt der Erhebung über ein Reglement gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Was die Geschlechterverteilung unter den Mitarbeitenden betrifft, so können sechs Unternehmen als gemischtgeschlechtlich bezeichnet werden, drei haben mit mehr als 70 Prozent Frauenanteil eine weiblich dominierte Belegschaft.

Teil II: Ergebnisse

Die Perspektive der Kader über alle Unternehmen

Beschreibung der Stichprobe

Insgesamt haben 348 Kader aus 9 Unternehmen (5 D-CH, 2 F-CH, 2 I-CH) an der Befragung teilgenommen. Etwas mehr als die Hälfte der Kader stammt aus der italienischen Schweiz. Diese Übervertretung erklärt sich mit der Teilnahme eines grossen Unternehmens des Service Public, wo eine grosse Grundgesamtheit von Kadern einbezogen wurde und ein guter Rücklauf zu verzeichnen war. Im Folgenden werden die Ergebnisse im Überblick über alle Unternehmen dargestellt, wo nötig dient die Variable Unternehmen als Kontrollvariable.

In der Stichprobe sind Männer übervertreten (70.7%), auch dies primär bedingt durch die Verteilung im oben erwähnten Unternehmen des Service

Public, wo lediglich 10% weibliche Kader teilnahmen. Der Männeranteil variiert zwischen 90% (Unternehmen Service Public) und 38% (Industrieproduktion).

Insgesamt geben 44.8% der Kader an, dass es in ihrem Unternehmen ein spezifisches Reglement gegen sexuelle Belästigung gibt, 23.3% sagen, dies sei nicht der Fall und 31.9% wissen es nicht.

Ergebnisse

65.8% der Befragten geben an, als Kader im Unternehmen nie mit einem Fall sexueller Belästigung konfrontiert gewesen zu sein. Frauen erklären deutlich häufiger an als Männer, dass sie mit einem Fall konfrontiert waren.

Die Mehrheit von 79.4% der Kader hat mindestens eine von 10 vorgelegten potenziell belästigenden Verhaltensweisen im Unternehmen beobachtet. Im Schnitt werden 3.5 Verhaltensweisen berichtet, von Frauen und Deutschschweizer/innen signifikant mehr. Bezogen auf die einzelnen Verhaltensweisen zeigt sich folgendes Bild:

- Gut drei Fünftel der Befragten (65.2%) haben abwertende oder obszöne Sprüche über Frauen, Männer oder Homosexuelle beobachtet, Frauen und Deutschschweizer/innen signifikant häufiger.
- Abwertende oder obszöne unerwünschte Briefe, E-Mails, Telefonate etc. hat ein gutes Drittel der Befragten beobachtet, Deutschschweizer/innen auch dies signifikant häufiger.
- Von der Beobachtung von aufgedrängten unerwünschten Gesprächen mit sexuellem Inhalt berichten 54% der Befragten, wiederum Deutschschweizer/innen signifikant häufiger.
- Obszöne Gesten, Zeichen, Blicke etc. haben 48.6% der Kader beobachtet, auch dies häufiger in der Deutschschweiz.
- Tragen von sexuell aufreizender Kleidung oder Entblössung von intimen Körperstellen wurde von 44% der Befragten im Unternehmen beobachtet, hier liegen die Werte für Frauen und wiederum für die Deutschschweiz höher.
- Vorzeigung / Verwendung von pornographischem Material hat noch ein knappes Fünftel (18.1%) beobachtet, diese Verhaltensweise wird aus der Romandie signifikant seltener berichtet.
- Unerwünschter Körperkontakt oder Begrabschen hat ein gutes Drittel (34.2%) der Kader beobachtet, auch hier liegen die Werte für die Frauen und die Deutschschweiz höher.
- Unerwünschte Einladungen mit sexueller Absicht werden von ebenfalls rund einem Drittel berichtet (32.8%), auch hier signifikant häufiger von Frauen und aus der Deutschschweiz.
- Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen bzw. Androhen von Nachteilen bei Verweigerung ist bei 16.1% der Kader vorgekom-

men, dies wurde signifikant häufiger von Frauen und seltener in der Romandie beobachtet.

■ Mit einem Fall eines sexuellen Übergriffs oder einer Vergewaltigung waren noch 4% der Kader konfrontiert.

Zwischen der Beobachtung von potenziell belästigenden Verhaltensweisen und der mit drei Skalen erfassten Kultur im Unternehmen besteht ein negativer Zusammenhang: Die Befragten, die bezüglich Gerechtigkeit in Unternehmensprozessen, Führung nach ethischen Grundsätzen und wertschätzendem Unternehmensklima hohe Werte aufweisen, haben signifikant weniger potenziell belästigende Verhaltensweisen beobachtet.

Die Kader wurden gefragt, ob sie die erwähnten Verhaltensweisen als belästigend einstufen oder nicht. Dafür wurde eine fünfstufige Skala von „sicher kein potenziell belästigendes Verhalten“ bis „eindeutig potenziell belästigendes Verhalten“ verwendet. Es zeigt sich für alle Verhaltensweisen eine klar negative Einschätzung. Die Kader sind sich also bewusst, dass die Verhaltensweisen im Arbeitskontext unangebracht sind und es sich keineswegs um harmlose Witze handelt, die das Arbeitsklima auflockern sollen. Ebenso wird von einer Mehrheit von mehr als vier Fünfteln (86.2%) angegeben, dass die Thematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz wichtig ist.

Dennoch wird von mehr als drei Vierteln der Kader (76.7%) der Handlungsbedarf bezüglich sexueller Belästigung als gering eingeschätzt, wobei von Frauen und in der Romandie seltener kein Handlungsbedarf gesehen wird.

Nach Ansicht einer klaren Mehrheit der Kader (63.5%) sind die männlichen Beschäftigten in ihrem Unternehmen weniger von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen als in anderen Unternehmen. Für ein gutes Drittel (36.2%) sind sie gleich häufig betroffen, für nur 0.3% häufiger. Bezogen auf die weiblichen Beschäftigten zeigt sich ein etwas anderes Bild: Hier gehen noch gut zwei Fünftel (40.2%) davon aus, dass sie im Unternehmen weniger betroffen sind, für 36.2% sind sie gleich häufig betroffen und immerhin 27.9% glauben, sie seien vergleichsweise häufiger betroffen. Die weiblichen Kader sehen signifikant häufiger eine identische oder höhere Betroffenheit.

Schlussfolgerungen

Die Befragung der Kader zeigt, dass in den teilnehmenden Unternehmen von den Kadern potenziell belästigende Verhalten regelmässig beobachtet werden. Das bedeutet, dass es sich nicht um Ausnahmephänomene handelt, sondern dass sie zur Alltagsrealität gehören – dies insbesondere in der Deutschschweiz. Die Kader erachten die beo-

bachteten Verhaltensweisen als potenziell belästigend, was belegt, dass sie sich der Problematik bewusst sind und sie nicht als harmlose Witze oder Handlungen ohne Folgen betrachten. Trotzdem sehen insbesondere die männlichen Kader keinen Handlungsbedarf. Hier zeigt sich ein klarer Widerspruch zwischen der Wahrnehmung der Realität und dem Willen zur Prävention. Diese Haltung kann mit der Einschätzung zusammenhängen, dass das eigene Unternehmen als weniger von der Problematik betroffen eingeschätzt wird als andere.

Fallbezogene Darstellung der Ergebnisse

Unternehmen 1

Das Unternehmen, ein grosser Anbieter im Gesundheitsbereich mit mehreren tausend Mitarbeitenden in der Deutschschweiz, ist vor einigen Jahren aus der Fusion von verschiedenen Einheiten entstanden. Mehr als drei Viertel der Mitarbeitenden sind Frauen. Die Datenbasis ist gut.

Sexuelle Belästigung ist ein Thema, mit dem man im Alltag konfrontiert ist, selbst wenn es keinen sehr hohen Stellenwert hat. Die Personalleitung hat regelmässig mit Fällen zu tun, die Grundlagen sind schriftlich geregelt. Diese Regelungen sind einem Drittel des oberen Kaders nicht bekannt, es darf vermutet werden, dass es bei den tieferen Kaderstufen noch mehr sind. Der Umgang mit dem Thema hängt nach Meinung der Mitarbeitenden stark von den Vorgesetzten ab – insofern zeigt sich Verbesserungspotenzial in der Information und Sensibilisierung. Potenziell belästigende Verhaltensweisen nehmen auch die Kadern wahr.

Auf der Ebene der Mitarbeitenden ist das Thema vor allem im Kontext von Kontakten mit Patient/innen virulent, auf diese Situationen fühlen sich die Fachpersonen gut vorbereitet und gut unterstützt, abgesehen von der teilweise als unglücklich erachteten Arbeitskleidung. Von internen ausgehende Verhaltensweisen sind für die Betroffenen schwieriger zu handhaben je nachdem, wie das Team aufgestellt ist und wie die Vorgesetzten reagieren. Die vorhandene Ansprechstelle ist breit bekannt, doch nicht alle nutzen sie.

Das Unternehmen erscheint im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter als fortschrittlich. Durch die Fusion kann noch nicht von einem einheitlichen Unternehmensklima gesprochen werden.

Unternehmen 2

Das gewinnorientierte Unternehmen aus dem Finanzsektor hat mehreren tausend Mitarbeitende an verschiedenen Standorten in der ganzen Schweiz. Es gehört zu einem weltweit tätigen Konzern und beschäftigt primär gut ausgebildete Personen. Die Belegschaft ist gemischtgeschlechtlich. Die Datenbasis ist schmal.

Aus der Perspektive der Kader scheint sexuelle Belästigung mehr vorzukommen, als von der Personalleitung erwartet – angesichts der geringen Zahl an Teilnehmenden ist dies keine aussagekräftige Feststellung. Anlass, sich stärker mit der Thematik auseinanderzusetzen war für die Personalleitung eine Kündigung, die im Zusammenhang eines Belästigungsvorwurfs stand. Der Wunsch, für das Thema etwas mehr Aufmerksamkeit zu schaffen und die internen Regelungen zu präzisieren war mit ein Grund, an der Studie teilzunehmen – die äusserst geringe Beteiligung von Mitarbeitenden und Kader zeigt, dass dies nicht gelungen ist. Diversity ist ein wichtiger Grundsatz des Unternehmens, in dem Personen mit sehr unterschiedlichen beruflichen, nationalen und persönlichen Hintergründen tätig sind. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird im kompetitiven Arbeitsumfeld als schwierig bezeichnet. Die Unternehmenskultur ist geprägt von Leistungsorientierung.

Unternehmen 3

Das Arbeitsfeld der national tätigen Non-Profit-Organisation mit rund 200 Mitarbeitenden liegt im Umweltbereich. Die Organisation hat ihren Hauptsitz in der Deutschschweiz, die Mitarbeitenden sind auf mehrere Standorte in den drei Landesteilen verteilt. Die Belegschaft ist gemischtgeschlechtlich bei einem recht hohen Frauenanteil, man arbeitet viel mit Freiwilligen zusammen. Das Unternehmen ist Teil einer weltweit tätigen Organisation, im Personalbereich gibt es von dort aber keine Vorgaben. Die Datengrundlage ist gut.

Nach einhelliger Aussage kommen potenziell belästigende Verhaltensweisen kaum vor. Höchstens das vielfach erwähnte „Blick-Girl“ kann in diesen Kontext gestellt werden. Ansonsten ist die Zusammenarbeit durch eine hohe fachliche Orientierung auf der Basis der geteilten Werte geprägt. Die Absicht der Personalleitung, die Thematik doch aufzunehmen und zu regeln, wird von den Mitarbeitenden begrüsst. Man wäre vorbereitet, wenn etwas passiert. Das Unternehmen ist im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter weit fortgeschritten. Die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit werden auch von Männern genutzt. Die Unternehmenskultur wird als respekt- und vertrauensvoll erlebt, die Zusammenarbeit zwischen den Landesteilen erscheint als Herausforderung.

Unternehmen 4

Die national tätige Non-Profit-Organisation mit rund 200 Mitarbeitenden hat ihr Arbeitsfeld im sozialen Bereich. Mit Hauptsitz in der Deutschschweiz sind die Mitarbeitenden auf Standorte in der ganzen Schweiz verteilt. Es wird viel mit Freiwilligen gearbeitet. Die Belegschaft ist gemischtge-

schlechtlich. Die Organisation ist vor einigen Jahren aus einer Fusion von zwei kleineren Organisationen hervorgegangen. Die Datengrundlage ist gut.

Sowohl die Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz als auch die Förderung der Chancengleichheit sind von den Grundwerten des Unternehmens her wichtige Themen, allerdings stehen sie aktuell überhaupt nicht im Vordergrund, weil sich das Unternehmen nach der Fusion noch nicht richtig konsolidieren konnte. Andere Probleme stehen an, von Seiten der Mitarbeitenden wird etwa die unternehmensinterne Kommunikation aktuell als viel dringendere Problematik erachtet. Was potenziell belästigendes Verhalten betrifft, so kommen nach Aussagen der Mitarbeitenden Sprüche oder auch Berührungen durchaus vor, man findet aber in der Regel selber Wege, um damit umzugehen und ist sich „grobe“ Umgangsformen gewohnt, insbesondere im Kontakt mit den Freiwilligen. Dies wird mehrheitlich als gegeben erachtet und es obliegt aktuell der Einzelperson, sich zu wehren, falls sie etwas stört – dies entgegen den eigentlichen Grundsätzen des Unternehmens.

Unternehmen 5

Die als Stiftung organisierte Bildungsinstitution hat rund 180 Mitarbeitende. Sie verfügt in mehreren Regionen über Bildungs-Angebote für Jugendliche und Erwachsene zur Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit. Die Mitarbeitenden sind an mehrere Standorte verteilt. Die Belegschaft ist gemischtgeschlechtlich. Die Datengrundlage ist gut.

Die Arbeit mit Bildungsteilnehmenden aus verschiedenen Nationen in zum Teil schwierigen Lebenssituationen ist eine Herausforderung. Das Thema sexuelle Belästigung ist im Zusammenhang mit den Teilnehmenden länger ein Thema, hier verfügt man über lange Erfahrung und reagiert rasch. In einem kürzlich aufgetretenen Fall, wo die Belästigungen von einer internen Person ausgingen, hat das Unternehmen spät reagiert, weil die Situation dezentral falsch eingeschätzt wurde – und auch überhaupt kein Vorfall erwartet wurde, weil man davon ausging, dass eine so gut gebildete sozial orientierte Belegschaft nicht gefährdet sei. Der Vorfall wurde zum Anlass genommen, das Thema systematisch anzugehen, ein Prozess, der zum Zeitpunkt der Datenerhebung noch im Gange war. Von allen Seiten wird eine Ernsthaftigkeit der Bemühungen festgestellt. Die Tatsache, dass die Umsetzung der Prävention in den dezentralen Strukturen von den lokalen Vorgesetzten abhängt, wird eine grosse Herausforderung sein.

Unternehmen 6

Das Detailhandelsunternehmen bietet Produkte in einem spezialisierten Bereich an und beschäftigt

rund 300 Mitarbeitende an verschiedenen Standorten in der Romandie. Die Belegschaft besteht zu rund 80% aus Frauen. Das Unternehmen gehört zu einem weltweit tätigen Konzern. Die Personalpolitik wird aber vor allem vor Ort bestimmt. Die Datenbasis ist von mittlerer Aussagekraft.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist für das Unternehmen kaum ein Thema. Das Reglement ist bei den Mitarbeitenden aber auch auf Kaderstufe weitgehend unbekannt. Bisher sind keine Probleme aufgetreten, die Personalleitung geht aber davon aus, dass sie vorbereitet wäre. Von Seiten der Mitarbeitenden besteht teilweise aber der Eindruck, man müsste sich eher selber helfen.

Die Unternehmenskultur wird mehrheitlich als gut und geprägt von der gemeinsamen Leidenschaft für das Produkt beschrieben. Bei den Mitarbeitenden gibt es auch kritische Stimmen. Was die Chancengleichheit angeht, so wird diese einhellig als erreicht erachtet, Bemühungen zur Erhöhung des Männeranteils waren bisher erfolglos.

Unternehmen 7

Das Unternehmen im Finanzbereich mit rund 400 Mitarbeitenden an mehreren Standorten in der Romandie untersteht dem öffentlichen Recht. Die Belegschaft ist gemischtgeschlechtlich. Die Datengrundlage ist von mittlerer Aussagekraft.

Es zeigt sich eine recht grosse Differenz zwischen der Wahrnehmung der Personalleitung und der Perspektive von Mitarbeitenden und Kader. Von der Personalleitung her werden kaum Probleme gesehen. Von Seiten der Mitarbeitenden werden verschiedene potenziell belästigenden Verhaltensweisen genannt, welche oft hingenommen werden, weil man keine Probleme möchte und nicht als engstirnig gelten will. Die Personalleitung konstatiert teilweise auch Sprüche, für sie gehören sie aber zur lokalen Kultur. Ein ähnliches Spannungsfeld ist bei der Chancengleichheit feststellbar: die zentrale aktive Förderung steht die lokale Wahrnehmung von teilweise veralteten Rollenbildern entgegen. Es scheint, als ob im Unternehmen je nach Abteilung eine andere Kultur vorherrscht und dass auch mit potenziell belästigendem Verhalten und Gleichstellungsbemühungen entsprechend unterschiedlich umgegangen wird.

Unternehmen 8

Im Industrieunternehmen mit rund 50 Mitarbeitenden in der italienischen Schweiz arbeiten rund 70 Prozent Frauen. Die Belegschaft besteht aus unterschiedlichsten Nationalitäten, darunter viele An- und ungelernete. Frauen und Männer arbeiten mehrheitlich in unterschiedlichen Abteilungen. Das Unternehmen ist Tochterfirma eines grösseren

Unternehmens, das gewisse Vorgaben im Bereich der Personalpolitik macht. Die Datenbasis ist gut. Es ist für die Personalleitung, die Mitarbeitenden und die Kader unvorstellbar, dass bei ihnen sexuelle Belästigung vorkommen könnte. Dennoch hat das Unternehmen in einem Reglement das formale Vorgehen geregelt. Das gegenseitige Vertrauen ist aber sehr gross und gegenseitiger Respekt wird als Grundlage der erfolgreichen Zusammenarbeit in einem Unternehmen mit multikultureller Belegschaft hoch gehalten. Alle halten sich daran, wo nötig ist man von der Geschäftsleitung her auch streng und zieht die Konsequenzen, wenn respektloses Verhalten gezeigt wird. Das Vertrauen der Mitarbeitenden in die Geschäftsleitung ist sehr hoch, alle kennen einander, fühlen sich in der familiären Atmosphäre wohl und für das Unternehmen mitverantwortlich. Der Stand der Chancengleichheit ist hoch, es wird sehr individuell auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingegangen.

Unternehmen 9

Das grosse Unternehmen des Service Public mit mehr als 500 Mitarbeitenden im Tessin hat eine gemischtgeschlechtliche Belegschaft. Im Unternehmen ist eine Vielzahl verschiedener Berufsgruppen tätig. Die Datenbasis ist gut.

Das Unternehmen zeigt sich als heterogene Organisation. Von Seiten Personalleitung wird diese Heterogenität bezüglich Unternehmenskultur wahrgenommen. Die gegen sexuelle Belästigung getroffenen Präventionsmassnahmen sind umfassend, allerdings ist die Ansprechstelle nicht so bekannt, wie aufgrund der Einschätzung der Personalleitung erwartet werden dürfte – und zwar weder bei Mitarbeitenden noch bei Kadern. Potenziell belästigende Verhaltensweisen kommen durchaus vor und der Umgang damit hängt stark von den lokalen Vorgesetzten ab. Was den Stand der Chancengleichheit betrifft, so gibt es zentrale Förderungsmassnahmen, die aber lokal sehr unterschiedlich aufgenommen werden. Teilweise wird von veralteten Rollenbildern berichtet, welche der Chancengleichheit entgegenstehen.

Die neun Unternehmen im Vergleich

Alle Unternehmen sind für die Thematiken der sexuellen Belästigung, der Chancengleichheit und der Zusammenarbeit vergleichsweise sensibel. Bezogen auf eine Vielzahl anderer Aspekte unterscheiden sie sich aber deutlich.

Typologie der Unternehmen

Es lassen sich bezüglich des Umgangs mit sexueller Belästigung vier Typen ausmachen, zu denen sich die Unternehmen zuordnen lassen, wobei Typ B und D als riskante Strategien zu bezeichnen sind.

■ *Typ A: Gewappnet für das Unwahrscheinliche:* Risiko und Verbreitung werden von allen befragten Akteur/innen als äusserst gering erachtet, es gibt kaum Berichte von potenziell belästigenden Verhaltensweisen, dennoch sind alle Beteiligten der Ansicht, bereit zu sein, wenn etwas passiert. In Typ A gehören Unternehmen 8, 3 und (eventuell) 6.

■ *Typ B: Von dringenderen Problemen verdrängt:* Das Bewusstsein ist vorhanden, dass potenziell belästigende Verhaltensweisen und Belästigungen vorkommen können, aufgrund von dringenderen Problemen hofft man aber darauf, dass Situationen individuell gelöst werden und nicht mehr passiert. In diesen Typ gehört Unternehmen 4.

■ *Typ C: Kann leider vorkommen – und wird angegangen:* Es liegen Erfahrungen mit Fällen von sexueller Belästigung vor, das Unternehmen ist sich bewusst, dass Vorfälle passieren können und ist aktiv am Thema dran, was zumindest von einem Teil der Akteursgruppen wahrgenommen wird. In diesen Typ gehören Unternehmen 1 und 5 sowie (teilweise) Unternehmen 9.

■ *Typ D: Kein Problem – und wenn doch, wird sich Lösung finden:* Die Personalleitung geht davon aus, dass Risiko und Verbreitung minim sind, während von Seiten der anderen Akteur/innen durchaus potenziell belästigende Verhaltensweisen berichtet werden. Die Personalleitungen sind der Ansicht, alle nötigen Vorkehrungen getroffen zu haben, ein proaktives Vorgehen scheint unnötig. Zu diesem Typ gehört Unternehmen 7 sowie (teilweise) Unternehmen 9 (vgl. auch Typ C).

Unternehmen 2 (Finanzdienstleister) kann aufgrund der schlechten Datenlage nicht zugeordnet werden, die aktuell vorliegenden Daten würden am ehesten eine Einordnung in Typ D nahe legen.

Organisationale Charakteristika im Spiegel der vier Typen

Bei einer Reihe von organisationalen Charakteristika lassen sich keine Auffälligkeiten feststellen (z.B. Sprachregion, Unternehmensgrösse, Gewinnorientierung). Bei der Geschlechterverteilung fällt auf, dass zwei der drei Unternehmen mit hohem Frauenanteil (auch) Typ A zugeordnet werden können, dass ein hoher Frauenanteil also ein Schutzfaktor sein kann. Das dritte Unternehmen mit hohem Frauenanteil, die Organisation im Gesundheitswesen, gehört aber zu Typ C mit einer höheren Einschätzung von Risiko und Verbreitung, was diesen Schluss relativiert. Vielerorts werden gemischtgeschlechtliche Teams als Schutzfaktor erwähnt.

Die geographische Ansiedelung zeigt keine systematischen Unterschiede, die Daten machen aber klar, dass die Präventionsarbeit bei einer dezentralen Struktur deutlich erschwert ist und noch stärker

ker von den lokalen Vorgesetzten abhängt. Die Einbindung in grössere Strukturen scheint ein Schutzfaktor zu sein, alle dem Typ A zugeordneten Unternehmen sind Teil einer solchen.

Dass Unternehmen durch auftretende Fälle zu einem proaktiven Verhalten finden, zeigt sich in mehreren Fällen, allerdings nicht immer.

Das Vorhandensein eines Reglements gegen sexuelle Belästigung ist kein Kriterium, das viel Rückschluss auf den Umgang mit der Thematik erlaubt.

Wie bereits erwähnt sind alle Unternehmen bezüglich der Chancengleichheit der Geschlechter verhältnismässig sensibel. Wo der Stand statt als Hoch als Mittel zu bezeichnen ist, ist proaktives Verhalten bezüglich sexueller Belästigung seltener.

Was der Einfluss der Unternehmenskultur betrifft, so sind die beiden ganz zu Typ A gehörenden Unternehmen die einzigen, wo alle befragten Akteur/innen eine übereinstimmende und einheitliche Einschätzung der Unternehmenskultur abgeben. In Unternehmen 3 ist sie vor allem geprägt durch die Leidenschaft für die gemeinsamen Ziele, Unternehmen 8 versteht sich als grosse Familie, in der alle einander kennen, respektieren und unterstützen. Beides scheint ein Schutz vor Belästigung zu sein. In den anderen Unternehmen gibt es zwar verbindende Aspekte – so etwa die gemeinsame Mission oder das Menschenbild – daneben aber sehr grosse Unterschiede in der Kultur der verschiedenen Einheiten. In diesen Fällen wird die Bedeutung der lokalen Vorgesetzten für die Unternehmenskultur und damit eng verbunden für den Umgang mit potenziell belästigendem Verhalten besonders deutlich.

In den Gesprächen werden weitere Aspekte als Schutzfaktoren genannt. Einer davon ist ein hoher Ausbildungsstand der Belegschaft. In Unternehmen 5 war genau dies der Grund, warum der auftretende Fall so unerwartet kam, seither wird auf diesen Schutzfaktor weniger vertraut. Unternehmen 8 ist das Beispiel dafür, dass eine mehrheitlich wenig gebildete Belegschaft nicht ein höheres Risiko birgt. Ebenfalls als Schutzfaktor genannt wird die gemeinsame Leidenschaft für die Ziele des Unternehmens oder das Produkt. Dies trifft auf alle Unternehmen in Typ A zu, aber auch auf je eines in Typ B und C. Arbeitskleidung ist je nach Kontext als Schutzfaktor (Produktionskleider Unternehmen 8) oder als Problem (durchscheinend oder zu weit ausgeschnitten in Unternehmen 1) erwähnt. Die Kleidung an sich ist in vielen Gesprächen ein Thema. Die Frage, ob Kleidung sexuelle Belästigung fördere oder Kleidung selber belästigend sein kann, ob man Leute darauf ansprechen kann und wie, wird kontrovers diskutiert, diesbezüglich gibt es

keine unternehmensspezifischen Haltungen. Auch flache Hierarchien werden in den Gesprächen oft als Erklärung für tiefes Risiko herangezogen. Allerdings bleibt unklar, was flache Hierarchien sind, zum Teil werden damit gleichberechtigte Teams innerhalb einer grossen Organisation verstanden, zum Teil eine Organisation mit wenig Stufen bis zur Geschäftsleitung. Eher ein fassbarer Schutzfaktor ist der Aspekt ist das Machtstreben: Wo kaum Laufbahnmöglichkeiten intern vorhanden sind und wo eine vertikale Karriere nicht im Vordergrund steht und von den Mitarbeitenden auch nicht angestrebt wird, gibt es weniger Macht- und Konkurrenzstreben. Alle drei Unternehmen in Typ A sind dadurch gekennzeichnet, ebenso das Unternehmen in Typ B und eines von Typ C. Als Gegensatz zu dieser Haltung ist die in Unternehmen 2 beschriebene hohe Leistungsorientierung zu verstehen. Eng verbunden mit der Thematik wird der gegenseitige Respekt in allen Unternehmen als Basis für eine gute Zusammenarbeit und ein geringes Risiko von Belästigung erachtet. Wo Respekt aus anderen Gründen – etwa wegen der Zusammenarbeit von verschiedenen Nationalitäten – besonders wichtig ist, läuft das Thema sexuelle Belästigung mit und die Prävention ergibt sich natürlicherweise durch den Fokus auf Respekt. Dass die Prävention sexueller Belästigung in einen breiteren Kontext – etwa gegenseitiger Respekt oder Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz – gestellt wird, bewährt sich.

Der häufige Kontakt mit Kund/innen – und insbesondere mit Personen in speziellen Lebenssituationen – erweist sich als Risikofaktor. In Unternehmen 1 im Gesundheitsbereich sind von potenziell belästigenden Verhaltensweisen vor allem die Mitarbeitenden betroffen, bei Unternehmen 5 geht es eher um den Umgang der Teilnehmenden der Angebote untereinander. In beiden Fällen fühlen sich die Fachpersonen auf den Umgang mit dem Problem gut vorbereitet. Auch Unternehmen 4 hat sehr viel mit Aussenpersonen zu tun, seien es Freiwillige oder auch Klient/innen in durchaus schwierigen Lebenssituationen. Viel mit Freiwilligen zu tun hat auch Unternehmen 3, wobei Unternehmen 4 und 3 ganz anders positioniert sind: Bei Unternehmen 3 kommt potenziell belästigendes Verhalten von aussen kaum vor und wenn, wird der Kontakt sofort abgebrochen. Bei Unternehmen 4 hingegen ist ein „rauhes Klima“ zu akzeptieren und unter den Freiwilligen gibt es Personen, deren unangemessenes Verhalten seit langem akzeptiert wird. Was das Setzen von Grenzen betrifft, so zeigen sich sehr grosse Unterschiede zwischen den einzelnen Unternehmen, auch innerhalb derselben Sprachregion. Auch hier zeigt sich die grosse Bedeutung der lokalen Vorgesetzten.

Bezüglich der Unterschiede in der Einschätzung von Risiko und Verhalten zwischen der Personalleitung und den anderen befragten Akteursgruppen gibt es in fünf Unternehmen eine übereinstimmende Wahrnehmung (darunter alle in Typ A). In drei Unternehmen schätzt die Personalleitung die Problematik als (eher) geringer ein als die Kader und Mitarbeitenden vor Ort. Das kann Ausdruck davon sein, dass die zentralen Stellen wenig Einblick in den dezentralen Alltag haben. Für die Prävention, die in der Regel zentral angelegt ist, bedeutet dies, dass die eigene Einschätzung nicht als einziger Massstab genommen werden sollte.

Teil III: Schlussfolgerungen

Baustein 2 des Projekts erlaubt einen detaillierten Einblick in den Umgang mit dem Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in Unternehmen aus allen drei Landesteilen.

Was sich im konkreten Fall als Risiko- oder Schutzfaktor erweist, ist von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich. Festgehalten werden kann, dass die Existenz eines Reglements kaum Aussagekraft hat. Häufig sind Reglemente nicht bekannt oder zumindest nicht implementiert und können so kaum präventive Wirkung entfalten. Wirkungsvoll hingegen ist sofortiges reagieren. Alle Personalleitungen sind der Ansicht, dass sie das tun würden – wo der Tatbeweis erbracht wurde oder wo Mitarbeitende aus anderen Gründen darauf vertrauen, ist dies ein sehr starker und vertrauensbildender Schutzfaktor.

Die Unternehmen, deren Stand der Chancengleichheit statt als Hoch als Mittel zu bezeichnen ist, sind eher der riskanten Strategie des Typs D zuzuordnen. Riskant verhalten sich auch die Unternehmen, die die Grenzen von tolerierbarem Verhalten hoch setzen. Damit wird einerseits das Risiko von Vorfällen erhöht, weil sich die Nulltoleranz nicht klar kommunizieren lässt. Andererseits werden Personen, deren individuelle Grenzen tiefer liegen, ausgeschlossen und damit das nutzbare Humankapital eingeschränkt.

Die Unternehmenskulturen sind in vielen Unternehmen stark lokal geprägt. Das bedeutet, dass den Vorgesetzten vor Ort eine zentrale Stellung zukommt. Sie sind es, die bei potenziell belästigenden Verhaltensweisen sofort reagieren – oder eben nicht. Prävention vor Ort zu realisieren ist eine grosse Herausforderung für die zentralen Stellen, umso schwieriger, wenn sehr dezentrale Strukturen vorherrschen oder historisch gewachsene unterschiedliche Einheiten zum Unternehmen gehören. Die Auswertung der Befragung der Kader über alle neun Unternehmen zeigt, dass die Kader mehrheitlich keinen Handlungsbedarf sehen, ob-

wohl sie potenziell belästigendes Verhalten beobachten. Dies stellt eine grosse Herausforderung für die Präventionsarbeit dar, denn die Umsetzung vor Ort ist ohne Kader nicht möglich. Erschwerend kommt hinzu, dass Risiko und Verbreitung zentral eher zu tief eingeschätzt werden und die Personalleitungen für eine realistische Einschätzung auf die Kader zählen können müssen.

Die Haltung, dass Belästiger kranke oder gestörte Personen sind, ist auch in diesem Baustein weit verbreitet ist. Durch die Fokussierung der Ursachen auf die belästigende Person wird die organisationale Verantwortung in den Hintergrund gestellt. Diese Haltung ist gefährlich, denn sie steht durch die Fokussierung auf Individuen einer effektiven Prävention entgegen.

Was die Geschlechter betrifft, so fällt auf, dass sich in den Gesprächen keine systematisch unterschiedlichen Wahrnehmungen zwischen den Frauen und Männern in den einzelnen Unternehmen finden lassen. Das bedeutet, dass (dort wo beide Geschlechter befragt werden konnten) die Situation im Unternehmen nicht entlang von Geschlechtergrenzen unterschiedlich wahrgenommen wird. Dasselbe gilt in den beiden national tätigen Unternehmen für die Unterschiede zwischen den Landesteilen. Insgesamt wird über die in der nationalen Studie präsentierten Unterschiede zwischen den Landesteilen in den Gesprächen reflektiert, die Erklärungen fokussieren primär auf die kulturellen Zuweisungen – die Deutschschweizer, welche strenger seien und weniger ertragen, die lateinische Schweiz, wo Witze und mehr Körperkontakt zum Alltag gehörten.

Teil I: Ausgangslage und Vorgehen

1 Einleitung

Das im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms 60 «Gleichstellung der Geschlechter» realisierte Projekt „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – wer belästigt wen, wie und warum?“ setzt sich zum Ziel, für alle Landesteile der Schweiz fundierte Erkenntnisse zu präsentieren und situationsangepasste Vorschläge für eine effizientere Präventionsarbeit zu machen.

Als Baustein 2 des Projekts sollte durch umfassende Fallstudien in Unternehmen der Umgang mit dem Phänomen in Unternehmensstrategie und -politik und im Arbeitsalltag untersucht werden.

Der vorliegende Bericht präsentiert die Ergebnisse dieser Erhebung. In Kapitel 2 wird das methodische Vorgehen geschildert und ein Überblick über die realisierten Fallstudien geboten. In Teil II werden die Ergebnisse der Auswertung ausführlich beschrieben. Zunächst wird eine auf alle Unternehmen bezogene Auswertung präsentiert, nämlich die Perspektive der schriftlich befragten Kader (Kapitel 3). Anschliessend folgt die detaillierte fallbezogene Darstellung der Ergebnisse für die insgesamt neun untersuchten Unternehmen (Kapitel 4). In Kapitel 5 werden vor dem Hintergrund aller Datenquellen Ergebnisse im Querschnitt der Unternehmen angestellt. In Teil III werden zusammenfassend Schlussfolgerungen präsentiert (Kapitel 6).

2 Methodisches Vorgehen und teilnehmende Unternehmen

2.1 Methodisches Vorgehen

Ziel und Inhalt der Erhebung

Ziel der Fallstudien war die detaillierte Untersuchung des Umgangs mit dem Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz unter Einbezug der verschiedenen Akteur/innen in Unternehmen. Der organisationale Kontext sollte in direkten Zusammenhang mit dem Umgang mit der Thematik in Unternehmensstrategie und Arbeitsalltag gestellt werden. Dabei wurde sexuelle Belästigung als Aspekt von Gleichstellung im Erwerbsleben verstanden und die Unternehmen deshalb auch diesbezüglich analysiert. Die Datenerhebung wurde mit einem multimethodischen Ansatz realisiert. Alle Erhebungsinstrumente wurden selber erstellt und standen deutsch, französisch und italienisch zur Verfügung:

1. Globale Unternehmensperspektive: Personalfachpersonen

Die Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und die Förderung der Chancengleichheit der Geschlechter gehören zum Verantwortungsgebiet der Personalabteilung. Um den Umgang des Unternehmens mit der Thematik auf einer globalen und strategischen Ebene zu erfassen, wurde in den Unternehmen ein leitfadenbasiertes, halbstrukturiertes Interviews mit der Personalleitung (bzw. wo keine vorhanden der Geschäftsleitung) durchgeführt. Das Interview deckte folgende Themenkreise ab (Leitfaden vgl. Anhang D2):

- Stellenwert der Thematik sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Fälle von sexueller Belästigung, getroffene Präventionsmassnahmen, Einschätzung zum Handlungsbedarf.
- Reflexion der Ergebnisse der nationalen Studie zu Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Baustein 1 sowie Strub & Schär Moser, 2008).
- Stellenwert der Thematik Gleichstellung der Geschlechter, Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit, Handlungsbedarf.
- Beschreibung der Unternehmenskultur und der zentralen Werte des Unternehmens
- Vorhandene Dokumente zu sexueller Belästigung und Gleichstellung, Organisation der weiteren Erhebungen im Unternehmen.

2. Die Perspektive der Führungskräfte

Führungskräften aller Hierarchiestufen kommt im Zusammenhang mit der Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz eine zentrale Rolle zu. Ihr Umgang, ihre Erfahrungen und ihre Haltungen

zum Thema und zu Gleichstellung im Erwerbsleben allgemein sind für das Verständnis der unternehmensspezifischen Situation entscheidend. Zur Erhebung ihrer Perspektive wurde ein Fragebogen erstellt, der sowohl validierte Skalen als auch selber erstellte Items enthält. Er deckt folgende Themenbereiche ab (Fragebogen vgl. Anhang D4):

- Wissen zum Thema sexuelle Belästigung, wahrgenommener Handlungsbedarf
- Einschätzung von potenziell belästigenden Verhaltensweisen (Risikopotenzial, Vorkommen), Vergleich des Unternehmens mit anderen Unternehmen
- Haltung zum Thema Sexuelle Belästigung und zum Thema Gleichstellung im Erwerbsleben
- Einschätzung der Kultur im Unternehmen, erhoben mit validierten Skalen, bezogen auf ethische Führung (Brown et al., 2005), das Organisationsklima (Victor & Cullun, 1988) sowie die wahrgenommene Gerechtigkeit bezogen auf verschiedene Unternehmensprozesse (Colquitt, 2001.)

3. Die Perspektive der Mitarbeitenden

Um die Perspektive der Mitarbeitenden zu erfassen, sollten pro Unternehmen drei strukturierte Gruppengespräche mit jeweils 6-12 Teilnehmenden realisiert werden (je eine Gruppe nur Frauen, nur Männer, gemischtgeschlechtlich). Bei den Gruppengesprächen ging es darum, die Situation im Unternehmen und das eigene Verhalten zu reflektieren. Als Basis für die Gruppengespräche wurde ein Gesprächsleitfaden erstellt. Dabei wurden folgende Themenkreise angesprochen (Leitfaden vgl. Anhang D3):

- Einschätzung der Verbreitung von potenziell belästigenden Verhaltensweisen, Reflexion der Einschätzung vor dem Hintergrund der nationalen Studie zu Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Baustein 1 sowie Strub & Schär Moser, 2008).
- Stellenwert der Thematik sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Unternehmen, Präventionsmassnahmen und Handlungsbedarf.
- Stand der Chancengleichheit der Geschlechter, Massnahmen und Handlungsbedarf.
- Einschätzung der Unternehmenskultur und der zentralen Werte des Unternehmens.

Suche der Unternehmen

Ziel war, insgesamt 12 Fallstudien in Unternehmen realisieren zu können (6 in der Deutschschweiz, 4 in der Romandie und 2 in der Svizzera Italiana).

Bei der Suche nach Unternehmen für die Fallstudien sollte der Tatsache Rechnung getragen werden, dass sich die Verbreitung von sexueller Belästigung und das Vorkommen von potenziell belästigendem Verhalten stark nach Wirtschaftsbranchen unterscheiden (Strub & Schär Moser, 2008). Das Ziel, die Unternehmen gezielt nach Wirtschaftsbranche auszuwählen, musste rasch aufgegeben werden, denn die Suche gestaltete sich äusserst schwierig, dies trotz gutem Netzwerk der Projektbeteiligten und obwohl die Erhebung selber als Beitrag zur Prävention verstanden werden kann. Um Unternehmen zu gewinnen, wurden folgende Aktivitäten vorgenommen:

- Verteilung eines Aufrufs (vgl. Anhang D1) über das persönliche Netzwerk und das Netzwerk der Begleitgruppe (Mailings, direkte Kontaktvermittlung etc.).
- Artikel in HR Today (d, f) sowie in der Zeitschrift der alumni der HEC der Universität Lausanne.
- Durchführung einer Tagung zum Thema Sexuelle Belästigung für Personalfachkräfte an der Universität Lausanne, gemeinsam mit HR Today (18 Teilnehmende)
- Direkte (telefonische oder schriftliche) Kontaktierung von Schlüsselpersonen aus rund 120 Unternehmen aus dem persönlichen und durch die Begleitgruppe vermittelten Netzwerk.
- Versand von rund 170 Briefen an Unternehmen aus verschiedenen Branchen, verschiedener Grösse und aus verschiedenen Netzwerken (z.B. Equal Pay, Öbu).

Realisierte Fallstudien

Trotz grossen Anstrengungen konnten lediglich 9 Unternehmen für eine Zusammenarbeit gewonnen werden, wobei nicht in jedem Fall alle gewünschten Erhebungen realisiert werden konnten. Das gilt insbesondere für die Gruppengespräche mit Mitarbeitenden: In den beiden Unternehmen der Ro-

mandie konnten keine Gruppengespräche mit Männern realisiert werden, in einem Unternehmen der Deutschschweiz konnte nur eine Person für ein Einzelgespräch gewonnen, in einem andern nur zwei statt drei Gruppengespräche organisiert werden (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Realisierte Fallstudien

	Komplette Datenerhebung	Fehlende Teile (Gespräche)	Total
Deutschschweiz, Unternehmen 1 - 5	3	2	5
Romandie, Unternehmen 6 + 7	0	2	2
Svizzera Italiana, Unternehmen 8 + 9	2	0	2
Total	5	4	9

Auswertung

Die Interviews mit den Personalleitenden und die Gruppengespräche wurden akustisch aufgezeichnet, transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet. Wo vorhanden wurden in die Auswertung auch die schriftlichen Dokumente einbezogen (Dokumentenanalyse). Die inhaltsanalytische Auswertung fokussierte auf die im Leitfaden vorgegebenen Themengebiete. In einem ersten Auswertungsschritt wurde eine fallbezogene Auswertung vorgenommen. In einem zweiten Schritt wurde eine über den einzelnen Fall hinaus gehende vergleichende Analyse zwischen den Fällen gemacht.

Die Fragebogen der Kader wurden statistisch ausgewertet, dies bezogen auf das Insgesamt der Stichprobe, die Landesteile und die einzelnen Unternehmen.

Sicherung der Anonymität

Um die Anonymität der teilnehmenden Unternehmen zu schützen und auch innerhalb der Unternehmen keine Rückschlüsse auf einzelne Kader oder Mitarbeitende zu ermöglichen, werden die Daten soweit verfremdet, dass keine Rückschlüsse mehr möglich sind. Tätigkeitsfeld oder Organisationsform werden deshalb nur sehr grob genannt und einzelne Angaben, welche für Insider/innen Rückschlüsse auf Personen zulassen würden (z.B. Berufsfeld) werden angepasst. Dabei ist aber garantiert, dass keine für die Auswertung relevanten Faktoren verändert werden. Insgesamt muss die Beschreibung der Unternehmen rudimentär bleiben, damit die Anonymität gewährleistet werden kann.

Einordnung der Ergebnisse

Die Datengrundlagen, welche in den neun Unternehmen zur Verfügung stehen, sind sehr unterschiedlich. Insbesondere dort, wo nicht alle Erhebungen realisiert werden konnten oder wo sich an Gruppengesprächen oder Onlinebefragung nur wenige beteiligten, ist davon auszugehen, dass trotz des detaillierten Einblicks in das Unternehmen nur eine einseitige Realität dargestellt werden kann. Einleitend zu jeder Falldarstellung wird deshalb eine Einschätzung zur Datengrundlage festgehalten.

2.2 Teilnehmende Unternehmen

Insgesamt haben sich an unserer Untersuchung 9 Unternehmen beteiligt (vgl. Tabelle 2). Was die **Unternehmensgrösse** betrifft, so hat eine Mehrheit mehr als 100, aber weniger als 500 Mitarbeitende. Ein Unternehmen hat weniger als 100 Mitarbeitende, in drei Fällen handelt es sich um grössere Unternehmen mit mehr als 500 Personen. Von den **Tätigkeitsbereichen** her sind die Unternehmen in sehr unterschiedlichen Bereichen tätig. Bei den beiden NGO, die der Deutschschweiz zugeordnet sind, handelt es sich um national tätige Organisationen mit Mitarbeitenden in allen drei Landesteilen. Unter den neun Unternehmen hat es **drei gewinnorientierte, drei öffentlich-rechtliche und drei nicht-gewinnorientierte Unternehmen**. Vier Unternehmen sind in eine **grössere Struktur** eingebunden (Konzern, Ländernetz). Bei ihnen interessiert zusätzlich, wie die übergeordnete Struktur den Umgang mit dem Thema beeinflusst. Die Mehrheit von sechs Unternehmen verfügt zum Zeitpunkt der Erhebung über ein **Reglement gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**. Was die **Geschlech-**

terverteilung unter den Mitarbeitenden betrifft, so können 6 Unternehmen als gemischtgeschlechtlich bezeichnet werden, drei haben mit mehr als 70 Prozent Frauenanteil eine weiblich dominierte Belegschaft.

Tabelle 2: Beschreibung der Unternehmen

	Deutschschweiz	Romandie	Svizzera Italiana	Total
<u>Unternehmensgrösse</u>				
Weniger als 100	0	0	1	1
Mehr als 100 aber weniger als 500	3	2	0	5
Mehr als 500	2	0	1	3
Total	5	2	2	9
<u>Tätigkeitsbereich</u>				
Gesundheitswesen	1	0	0	1
Bildungsinstitution	1	0	0	1
NGO (national tätig)	2	0	0	2
Finanzdienstleistung / Finanzbereich	1	1	0	2
Detailhandel	0	1	0	1
Service Public	0	0	1	1
Industrie	0	0	1	1
Total	5	2	2	9
<u>Gewinnorientierung</u>				
Gewinnorientiertes Unternehmen	1	1	1	3
Öffentliche Anstalt	1	1	1	3
Nicht-gewinnorientiertes Unternehmen	3	0	0	3
Total	5	2	2	9
<u>Einbindung in grössere Struktur (Konzern etc.)</u>				
Ja	2	1	1	4
Nein	3	1	1	5
Total	5	2	2	9
<u>Vorhandensein eines Reglements zu Sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zum Zeitpunkt der Datenerhebung</u>				
Ja	3	1	2	6
In Einführung	1	0	0	1
Nein	1	1	0	2
Total	5	2	2	9
<u>Geschlechteranteil unter den Mitarbeitenden</u>				
Mehrheitlich Männer (mindestens 70%)	0	0	0	0
Gemischtgeschlechtlich	4	1	1	6
Mehrheitlich Frauen (mindestens 70%)	1	1	1	3
Total	5	2	2	9

Teil II: Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Fallstudien dargestellt. Grundsätzlich steht für die Auswertung die fallbezogene Perspektive an erster Stelle. Da aber für deren Interpretation bei der schriftlichen Befragung der Kader stellenweise der Vergleich mit den Gesamtergebnissen gezogen werden soll, wird in einem ersten Schritt die über alle Unternehmen durchgeführte quantitative Auswertung der Fragebogendaten präsentiert (Kapitel 3). Anschliessend werden die fallbezogene Auswertung für alle Unternehmen ausführlich dargestellt (Kapitel 4) und eine Querschnittsbetrachtung unter Berücksichtigung aller Datenquellen angefügt (Kapitel 5).

3 Die Perspektive der Kader: Darstellung der Gesamt-Ergebnisse für alle drei Landesteile¹

3.1 Description de l'échantillon

Au final, notre échantillon inclut 348 cadres provenant de 9 entreprises suisses. 5 d'entre elles ont été trouvées en Suisse alémanique, 2 en Suisse romande et 2 en Suisse italienne. Néanmoins, un peu plus de la moitié des cadres dans l'échantillon final sont Tessinois-es (55.1%). Cette surreprésentation est expliquée par la participation d'une entreprise de gestion suisse italienne dans laquelle le nombre de cadres est nettement supérieur aux autres organisations de notre échantillon. Pour les résultats généraux présentés ici, les analyses ne distingueront pas les entreprises les unes des autres mais incluront, quand les analyses l'exigeront, cette information en tant que variable de contrôle. Les hommes sont majoritaires (70.7%) mais, à nouveau, cette disparité est vraiment prononcée pour l'entreprise de gestion susmentionnée, pour laquelle seuls 10% des cadres sont des femmes. Individuellement, les pourcentages d'hommes varient, dans les entreprises entre 90% (entreprise gestion) et 38% (entreprise industrielle).

L'âge moyen des répondant-e-s est de 48.5 ans ($SD = 8.3$ ans) et ceux-ci travaillent en moyenne depuis 15.5 ans dans leur entreprise ($SD = 10.8$ ans). Les personnes de notre échantillon sont cadres depuis 11.5 ans ($SD = 8.2$ ans) et ont, en moyenne, 3 personnes sous leur responsabilité ($SD = 1.2$). Sur l'ensemble des cadres ayant participé à cette étude, 44.8% affirment qu'il existe dans leur entreprise un règlement particulier contre le harcèlement sexuel et 23.3% ne pensent pas que cela soit le cas². Qu'il existe ou non un règlement spécifique contre le harcèlement sexuel dans leur entreprise, 31.9% d'entre eux ignorent tout simplement la réponse.

3.2 Résultats

65.8% des cadres interrogés disent ne jamais avoir été confrontés à un cas de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes (48% contre 26%) à reporter avoir été les témoins de harcèlement sexuel ($\chi^2(2) = 18.19, p < .001$).

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail pouvant concrètement prendre plusieurs formes très diverses, les cadres étaient invités à dire s'ils avaient déjà observé différents types de comportements potentiellement importuns sur leur lieu de travail. La liste finale de ces comportements est disponible en annexe (D5_01).

Globalement, 79.4% des répondant-e-s reportent avoir vu au sein de leur entreprise *au moins un des 10 comportements proposés*. En moyenne, ils observent 3.5 comportements.

¹ Kapitel 3 wird in diesen Bericht in französischer Sprache integriert. Dies ist Ausdruck des die Landesteile übergreifenden Charakters des Projekts und der Projektbeteiligten. Die Ergebnisse werden zusammenfassend dargestellt. Im Anhang D5 findet sich eine detaillierte Übersicht über die Einzelwerte.

² A noter qu'il s'agit ici d'un sentiment subjectif pouvant être en porte-à-faux avec la réalité : un cadre peut affirmer qu'il existe un règlement alors que son entreprise n'en possède pas et inversement.

Les femmes reportent avoir été témoin d'un plus grand nombre de comportements ($M = 4.2$, $SD = 3.2$) que les hommes ($M = 3.2$, $SD = 2.9$, $F(1, 346) = 7.8$, $p < .01$). L'âge n'a pas d'influence sur la perception des répondants et des répondantes ($r = -.074$, ns)

Les cadres de Suisse alémanique ($M = 4.5$, $SD = 2.9$) ont observé un plus grand nombre de comportements que les Tessinois-es ($M = 3.1$, $SD = 3.0$) et que les Romand-e-s ($M = 2.34$, $SD = 2.3$; $F(2, 345) = 10.37$, $p < .01$).

65.2% des personnes interrogées disent avoir observé des *plaisanteries ou moqueries à l'encontre des femmes, des hommes ou des homosexuel-le-s* sur leur lieu de travail.

Les femmes reportent avoir vu plus souvent ce type de comportement que les hommes (78% contre 60%, $\chi^2(1) = 9.50$, $p < .01$).

Les Suisses alémaniques sont 83.3% à avoir été confrontés à ces comportements contre 73.8% des Romand-e-s. Seuls 52.6% des Tessinois-es reportent des plaisanteries sur leur lieu de travail ($\chi^2(2) = 31.3$, $p < .001$).

Des appels téléphoniques, messages électroniques, lettres etc. non souhaités, désobligeants ou obscènes sont présents, selon 34 % des cadres ayant pris part à cette recherche, dans leur entreprise.

Il n'existe pas de différence entre les femmes et les hommes ($\chi^2(1) = 1.81$, ns).

Ce comportement est plus fréquemment observé chez les Suisses alémaniques (44.7%), suivis par les Tessinois (30.2%). Un plus d'un-e Romand-e sur 5 (21.4%) doit faire face à des appels, messages ou lettres de ce type sur son lieu de travail ($\chi^2(2) = 10.1$, $p < .01$).

Les *discussions imposées à contenu sexuel* sont des comportements fréquemment reportés par les cadres. En effet, 54% se sont déjà retrouvés face à ce comportement dans leur entreprise.

Les cadres, quel que soit leur sexe, reportent une proportion semblable de discussions à contenu sexuel ($\chi^2(1) = 0.98$, ns).

Ce comportement touche avant tous les Tessinois-es (59.4%) et les Suisses alémaniques (54.4%). Les Romand-e-s disent voir moins souvent ces comportements que le reste des régions linguistiques ($\chi^2(2) = 13.2$, $p < .01$).

48.6% des cadres disent avoir été témoins dans leur entreprise de *gestes, signes ou regards (etc.) obscènes*.

Cette observation concerne dans une même mesure les hommes et les femmes ($\chi^2(1) = 1.65$, ns).

Si 37.7% des cadres interrogés en Suisse romande et 41.7% des cadres de la Suisse italienne observent ce comportement sur leur lieu de travail, les cadres alémaniques sont dans une plus large mesure concernés par celui-ci (64.9%) ($\chi^2(2) = 18.6$, $p < .001$).

Dans leur organisation, 44% des cadres disent avoir été les témoins d'un *port d'habits sexuellement provocants ou d'une exhibition de parties intimes*

40.2% des hommes répondent avoir observé ce type de comportement sur leur lieu de travail. Si ce dernier pourcentage est élevé, il reste moins important que la part des femmes y ayant été confrontées (52.9%, $\chi^2(1) = 4.71$, $p < .05$).

Les Romand-e-s et les Tessinois-es sont confronté-e-s dans une même proportion au port d'habits sexuellement provocants ou à l'exhibition de parties intimes (respectivement 35.6% et 38.1%). Le pourcentage des cadres alémaniques concerné est, quant à lui, plus élevé (59.6%) ($\chi^2(2) = 17.0$, $p < .001$).

Un peu moins d'un répondant-e sur 5 dit avoir remarqué une *vision imposée ou une utilisation de matériel pornographique* dans son environnement de travail (18.1%) :

Il n'existe aucune différence entre les observations faites par les hommes cadres et par les femmes cadres ($\text{Chi}^2(1) = 0.27, ns$).

Les régions linguistiques ne se distinguent pas les unes des autres ($\text{Chi}^2(2) = 5.9, ns$)

Un *contact corporel indésirable ou des attouchements* ont été remarqués par 34.2% des personnes ayant participé à cette recherche.

Si la moitié des femmes (51%) reportent avoir observé ce comportement, seul un peu moins d'un tiers de hommes font de même (27.2% ; $\text{Chi}^2(1) = 18.1, p < .001$)

À nouveau, ce comportement est plus fréquent dans la région alémanique (50%). Les cadres tessinois sont, quant à eux, 28.6% à reporter être témoins de celui-ci, contre 16.7% des Romand-e-s ($\text{Chi}^2(2) = 21.2, p < .001$).

32.8% des cadres ont observé une *proposition indésirable à connotation sexuelle* sur leur lieu de travail actuel.

Les hommes sont moins nombreux à être les témoins d'un tel comportement dans leur environnement professionnel que les femmes (respectivement 28.9% et 42.2% ; $\text{Chi}^2(1) = 5.8, p < .05$).

Il n'existe pas de différences entre les cadres tessinois, romands et alémaniques ($\text{Chi}^2(2) = 5.6, ns$)

Les cadres sont 16.1% à avoir été confrontés de près ou de loin au *chantage sexuel* dans leurs entreprises.

Un peu moins d'une femme (23.5%) sur quatre dit avoir observé une promesse d'un avantage envers une personne si cette dernière cédait à des avances sexuelles ou d'un désavantage en cas de refus. Les hommes sont, quant à eux, seulement 13% dans cette situation ($\text{Chi}^2(1) = 5.9, p < .05$).

4.8% des Romand-e-s rapportent un tel comportement, soit nettement moins que les Tessinois-es (15.1%) et les Suisses alémaniques (21.9%) ($\text{Chi}^2(2) = 7.0, p < .05$).

Enfin, un petit nombre de répondant-e-s ont dû faire face à un *viol ou à un abus sexuel* au travail (4%).

Les femmes rapportent un pourcentage légèrement plus élevé que les hommes face à ce comportement (7.8% contre 2.4 ; $\text{Chi}^2(1) = 5.5, p < .05$).

Si aucun des cadres de Romandie ayant participé à notre enquête n'a été confronté à ce type de comportement au travail, 2.1% des travailleurs de Suisse italienne avouent avoir été les témoins de viol ou d'abus sexuel au travail. Les Suisses alémaniques sont, quant à eux, 8.8% à avoir observé ce comportement ($\text{Chi}^2(2) = 10.3, p < .01$).

La moyenne de l'ensemble des comportements potentiellement importuns ($M = 1.46, SD = 0.50$) est corrélée négativement avec les trois variables organisationnelles intégrées dans notre questionnaire. Ainsi les cadres ayant ressenti plus de *justice lors des différents processus* auxquels ils ont été confrontés dans leur entreprise sont également ceux reportant le moins d'observations de comportements potentiellement importuns ($r = -.32, p < .01$). Ceux-ci sont également moins observés par les répondant-e-s estimant que les cadres de leur entreprise suivent un *leadership éthique* ($r = -.40, p < .01$), mais également chez les personnes interrogées qui reportent un *bon climat organisationnel* ($r = -0.18, p < .01$).

Les cadres ont également été invités à s'exprimer sur **leurs ressentis face à ces différents comportements**. Ils devaient donc indiquer, pour chacun d'entre eux, s'ils les considéraient comme étant pas du tout importuns ou complètement importuns. L'échelle proposée s'étendait de 1 « pas du tout importun » à 5 « totalement importuns » et le tableau 3 ci-dessous résume les moyennes de toutes les propositions.

De manière générale, les moyennes montrent très clairement que chaque comportement est jugé très négativement par l'ensemble des cadres ayant pris part à cette enquête. Les répondant-e-s ont donc conscience que de tels comportements ne sont pas adéquats dans l'environnement du travail et ne sont pas, comme il est souvent avancé, de simples plaisanteries afin d'améliorer l'ambiance au travail.

Il existe de petites différences entre les régions linguistiques mais ces dernières restent minimales et ne seront pas développées ici (pour un tableau complet, voir annexe E0). De plus, quelle que soit la région considérée, les cadres s'entendent sur l'aspect importun et néfaste de ces comportements.

Les hommes et les femmes jugent pratiquement de façon identique ces comportements et les considèrent comme étant importuns et inadaptés au contexte professionnel.

Tableau 3: Résultats ambiance associée à chacun des comportements ensemble des répondant-e-s

	Moyenne	Ecart type
Plaisanteries et moqueries	4.13	1.03
Appels, Email, lettres	4.65	0.67
Discussions imposées à contenu sexuel	4.49	0.79
Gestes, signes ou regards (etc.) obscènes.	4.43	0.82
Habits / Exhibition	4.24	0.95
Vision imposée/utilisation de matériel pornographique	4.71	0.67
Contact corporel indésirable, attouchements	4.87	0.43
Proposition indésirable à connotation sexuelle	4.69	0.70
Chantage sexuel	4.95	0.31
Abus sexuel, viol	4.97	0.31

L'ensemble des répondant-e-s s'entend également sur **l'importance du thème du harcèlement sexuel** sur le lieu de travail. Ils sont en effet 86.2% à affirmer que ce sujet est central et seul-e-s 5.5% d'entre eux/elles pensent que le harcèlement sexuel sur le lieu de travail n'est pas important.

Les femmes et les hommes jugent l'importance de ce thème de manière identique ($\chi^2(2) = 1.27, ns$).

Concernant les régions linguistiques, 88.5% des Tessinois-es considèrent ce sujet comme étant essentiel, tout comme 85.7% des Romand-e-s. Les Suisses alémaniques sont légèrement moins nombreux à prendre une telle position et, si cette différence est significative ($\chi^2(4) = 12.71, p < .05$), il convient de remarquer qu'il existe un consensus commun à toute la Suisse qui considère, dans une très grande majorité, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail comme étant une question importante.

Cependant, lorsque nous demandons aux cadres dans quelle mesure il est **nécessaire d'agir** contre le harcèlement sexuel, ils sont 76.7% à répondre que ce besoin est faible. Les personnes interrogées sont seulement 4.6% à affirmer que l'action est fortement nécessaire. 18.7% d'entre elles estiment que ce besoin est moyen.

Le besoin d'agir est moins fortement ressenti par les hommes que par les femmes. (Femmes = 64.7% ; Hommes = 81.7% $\chi^2(2) = 11.67, p < .01$)

S'ils sont les plus nombreux à penser que cette thématique est importante de manière générale, les Tessinois-es seront ceux qui jugeront le besoin d'agir dans leur entreprise comme étant le plus faible (82.8%), suivi par les Suisses alémaniques (72.8%). Les Romand-e-s sont 59.5% à avoir cette opinion et si 26.2% juge ce besoin comme étant moyen, ils sont quand même 14.3% à considérer celui-ci comme étant fort. Pour comparaison, les Suisses alémaniques sont 5.3% à penser ce besoin comme tel et les Tessinois-es seulement 2.1% à partager cet avis ($\chi^2(2) = 17.33, p < .01$)

Si nous leur demandons de comparer la situation de leur entreprise avec celle des autres, les cadres pensent que les employés masculins de leur propre entreprise sont moins touchés par le harcèlement sexuel que les hommes travaillant dans d'autres organisations (63.5%). 36.2% des répondant-e-s pensent que ceux-ci sont autant touchés et 0.3% jugent qu'ils sont plus touchés.

Lorsque nous nous intéressons aux employées féminines, 40.2% des cadres interrogés pensent que les femmes de leur entreprise sont moins touchées que celles des autres organisations, 36.2% estiment qu'elles sont touchées identiquement et 27.9% qu'elles sont plus touchées.

Il n'y a pas de différence significative entre les répondantes et les répondants lorsqu'ils comparent la situation du harcèlement sexuel des hommes de leur entreprise avec celle des autres organisations ($\chi^2(2) = 0.944, ns$).

Les femmes cadres interrogées considèrent par contre, dans 41.2% que les autres femmes de leur propre environnement de travail sont touchées plus fréquemment par le harcèlement sexuel que dans les femmes des autres établissements (autant touchées = 30.4% ; moins touchées = 28.4%), ce qui n'est pas le cas des hommes cadres ayant participé à notre recherche. Ces derniers sont en effet, 45.1% à penser que les employées féminines de leur entreprise sont moins touchées (autant touchées = 32.5%, plus touchées = 22.4% ; $\chi^2(2) = 14.26 p < .01$).

A nouveau, il n'existe pas de différence entre les régions linguistiques pour les comparaisons interentreprises des employés masculins ($\chi^2(4) = 1.36, ns$). Concernant la comparaison avec les femmes employées, les cadres romand-e-s sont 50% à penser que les femmes de leur entreprise sont moins touchées que celles des autres organisations. Les Tessinois-es sont 42.7% à partager ce sentiment contre seulement 32.5% des Suisses alémaniques. Ces derniers sont, par contre 43% à estimer que les femmes de leur propre environnement de travail sont plus touchées qu'ailleurs.

3.3 Synthèse résultats du questionnaire cadre

Le questionnaire cadre met en lumière certains points centraux pour comprendre la position des entreprises face au harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Premièrement, les résultats montrent que ces comportements sont fréquemment observés, tant par les cadres hommes que par les cadres femmes. Ils ne sont donc pas des faits rares et isolés, et constituent bel et bien une réalité dans les entreprises. Ils sont plus fréquents en Suisse alémanique que dans les deux autres régions linguistiques.

Deuxièmement, les cadres s'entendent sur le caractère importun de ces comportements. Ce consensus confirme que ces derniers ne sont pas considérés comme de simples plaisanteries ou des actes sans grande conséquence, et qu'il existe une vraie prise de conscience de leurs conséquences potentielles sur les personnes qui en sont la cible.

Néanmoins, si le caractère néfaste de ces comportements est relevé, leur apparition jugée fréquente et cette thématique considérée comme importante, les cadres - et plus particulièrement les hommes - ne pensent pas qu'il soit nécessaire d'agir contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Il sub-

siste donc une véritable contradiction entre la réalité qui est exprimée par les cadres et leur désir de prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Une telle position peut être expliquée, entre autres, par la sous-estimation que les individus font du harcèlement sexuel dans leur entreprise. En effet, les résultats pour les hommes nous laissent penser qu'ils considèrent leur lieu de travail comme étant plus protégé que les autres organisations contre le HS masculin. Pour les femmes, près de deux tiers des cadres jugent que ces dernières sont identiquement ou moins touchées dans leur entreprise que dans les autres. Les cadres peuvent donc avoir conscience que le harcèlement sexuel sur le lieu de travail existe mais ils jugeront qu'au final, il concerne essentiellement les autres. Par conséquent, il n'est pas essentiel d'agir.

4 Fallbezogene Darstellung der Ergebnisse

Im Folgenden wird das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in den sechs untersuchten Unternehmen näher beleuchtet. Zunächst wird das jeweilige Unternehmen kurz beschrieben, wobei aus Gründen der Anonymität eine sehr oberflächliche Beschreibung genügen muss. Anschliessend wird sexuelle Belästigung als Thema im Unternehmen untersucht und als Gleichstellungsthema in den Kontext der Förderung der Chancengleichheit und der Unternehmenskultur gestellt. Für jedes einzelne Unternehmen wird ein zusammenfassendes Fazit gezogen. Auf die systematische Belegung der Aussagen durch Interviewzitate wird verzichtet, weil die Gefahr zu gross wäre, dass Einzelpersonen so für Involvierte erkennbar werden. Die angefügten Zitate haben rein illustrativen Charakter.

4.1 Unternehmen 1: Organisation im Gesundheitswesen

4.1.1 Datengrundlage

In Unternehmen 1 konnte die Datenerhebung wie folgt durchgeführt werden:

- Gespräch mit Personalleitung³, inkl. Abgabe von relevanten Dokumenten
- Gruppengespräche: Frauengruppe, Männergruppe und gemischte Gruppe mit jeweils 10 Teilnehmenden.
- Schriftliche Befragung der Kader: 63 Antworten (Verschickt an 156 Personen, Rücklauf 40%).

Alle Datengrundlagen konnten in der vorgesehenen Form erhoben werden. Mit 30 Personen ist die Teilnahme an den Gruppengesprächen in diesem Unternehmen am grössten. Der Rücklauf beim Kader ist zufriedenstellend.

4.1.2 Beschreibung des Unternehmens

Unternehmen 1 ist ein grosser Anbieter im Gesundheitsbereich mit mehreren tausend Mitarbeitenden. Das Unternehmen ist vor einigen Jahren aus der Fusion von verschiedenen Einheiten entstanden und ist weiterhin an mehreren Standorten lokalisiert. Es untersteht öffentlichem Recht und ist als gemeinnützige Aktiengesellschaft organisiert. Im Unternehmen ist eine Vielzahl verschiedener Berufsgattungen beschäftigt. Mehr als drei Viertel der Mitarbeitenden sind Frauen.

³ Im Dienste der Sicherung der Anonymität der Unternehmen werden die personalverantwortlichen Personen im Folgenden als „Personalleitung“ bezeichnet. Dabei kann es sich um Frauen oder Männer handeln, in mehreren Unternehmen fanden die Gespräche auch mit zwei Personen (z.B. Leitung und Assistenz, Leitung und BeauftragteR für Konfliktmanagement etc. statt).

4.1.3 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Stellenwert, Massnahmen, Handlungsbedarf

Stellenwert, Risiko und Verbreitung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird von der **Personalleitung** nicht als gravierende Problematik erachtet. Es gab zwar einige Fälle in den letzten Jahren, darunter auch solche, welche vor Gericht verhandelt wurden. Gemessen an der Grösse des Unternehmens scheint dies aber im Rahmen, Konfliktfälle aus anderen Gründen sind häufiger. Die nötigen Vorkehrungen zur Prävention seien grundsätzlich getroffen. Die Erfahrung zeige, dass häufig relativ unklare Situationen auf die zentrale Ebene getragen werden. Sobald das Unternehmen Kenntnis von Fällen habe, werde rasch reagiert, in den meisten Fällen könne man die Probleme direkt regeln. Einfach ist die Arbeit am Thema aber nicht: *„Das sind nicht Themen, bei denen man freudig empfangen wird wenn man sie anspricht. Das ist immer mit Ablehnung verbunden.“*

Grundsätzlich geht die Personalleitung davon aus, dass einige potenziell belästigende Verhaltensweisen wie Sprüche oder – je nach Beruf – unerwünschter Körperkontakt durchaus vorkommen und das Unternehmen dort im Schweizer Durchschnitt liege. Insgesamt seien Risiko und Verbreitung im Unternehmen aber tiefer als in den Studienresultaten aufgezeigt. Das Unternehmen habe viele gut ausgebildete und selbstbewusste Mitarbeitende, die sich wehren können.

In den **Gruppengesprächen** wird deutlich, dass potenziell belästigende Verhaltensweisen durchaus vorkommen, dass mehrheitlich aber ein guter Umgang damit gefunden wird. Es werden allerdings auch laufende Belästigungssituationen geschildert, wo sich Betroffene nicht zu wehren wagen.

Für die Befragten gilt es zu unterscheiden, ob die Belästigungen von Patient/innen kommen oder von Mitarbeitenden. Bei Patient/innen können – je nach Abteilung – durchaus recht häufig übergriffige Verhaltensweisen vorkommen, beispielsweise unter Alkoholeinfluss oder bedingt durch Persönlichkeitsstörungen. Weiter trügen Arzt- und Krankenschwester-Phantasien dazu bei, dass sich Patienten Sprüche oder Ähnliches erlauben. *„Meine Kollegen auf dem Bau haben auch eine Phantasie von den Krankenschwestern, ‚du arbeitest ja im Paradies‘ und so.“* Dieses Verhalten von Patient/innen lasse sich nicht vermeiden, damit müsse man in gewissen Berufen umgehen können – und man lerne den Umgang damit auch in der Ausbildung. Hilfreich seien hier gute Vorgesetzte, die rasch reagieren, je nach dem könne es auch dazu kommen, dass Patienten austreten müssen.

Was die Belästigung durch Mitarbeitende betrifft, so kommen in einigen Arbeitsbereichen sexistischen oder sexuell konnotierten Sprüchen durchaus vor, auch von gerichteteren Verhaltensweisen wie Betatschen wird berichtet. Problematisch wird dies vor allem dann, wenn das Verhalten von Vorgesetzten ausgeht, weil es dann schwieriger ist, sich zu wehren und auch das Vertrauen fehlt, dass gegen eine ranghohe Person vorgegangen würde. *„Dann heisst es einfach, der ist einfach so, das kann man nicht ändern. Und gemacht wird aber nichts.“* Andere berichten, dass in ihren Teams eine Nulltoleranz herrsche und Vorgesetzte sofort reagieren.

Erwähnt wird weiter in allen Gruppengesprächen das Thema der Arbeitskleidung: Grundsätzlich werden Kleidervorschriften bzw. die Arbeitskleidung als hilfreich in der Prävention erachtet, allerdings sind die Berufskleider teilweise durchscheinend oder weit ausgeschnitten. Hier wird bemängelt, dass das Unternehmen dieses Problem nicht in Angriff nimmt. *„Da ist der Schutz vom Betrieb minimal.“*

Dass auch Männer von sexueller Belästigung betroffen sein können, entspricht der Erfahrung einer Mehrheit der Befragten, insbesondere wenn Männer in „Frauenberufen“ arbeiten. Heute würden sich Männer zunehmend auch zu wehren wagen.

Insgesamt sind die Befragten der Ansicht, dass im eigenen Unternehmen Risiko und Verbreitung eher tiefer sind als in anderen – insbesondere wenn die Belästigung durch Patienten nicht einbezogen wird. Einige Befragten nennen die Tatsache als Schutzfaktor, dass man in Berufen, in denen man in die Privatsphäre von Menschen eindringen müsse, sensibilisierter sei. Für andere sind es der gegen-

seitige Respekt in „*Teams auf Augenhöhe*“, die gemischtgeschlechtlichen Teams und die mehrheitlich gute Ausbildung, die das Risiko senken.

Zwei Fünftel der **Kader** schätzen ihr Wissen bezüglich sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als (eher) hoch ein, gleich viele als Mittel. Mehr als die Hälfte hat sich aber weder in Kursen noch im Selbststudium diesbezüglich weitergebildet. Die Verbreitung von potenziell belästigenden Verhaltensweisen wird im Vergleich mit den Mittel aller untersuchten Unternehmen eher höher eingeschätzt. Dennoch geht bezogen auf die Männer eine Mehrheit von zwei Dritteln davon aus, dass sie im Unternehmen weniger von sexueller Belästigung betroffen sind als anderswo, ein Drittel sieht sie gleich betroffen. Bezogen auf die Frauen ist die Meinung weniger einheitlich: Die Hälfte der Befragten hat den Eindruck, sie seien im Unternehmen stärker betroffen, ein Fünftel glaubt, sie seien weniger betroffen. Knapp die Hälfte der Befragten war selber als Kader mindestens einmal mit einem Fall von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz konfrontiert.

Präventionsmassnahmen

Das Unternehmen verfügt über ein ausführliches Reglement gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Es definiert mehrere interne und externe Vertrauensstellen und legt die formellen Verfahren bei Fällen sexueller Belästigung fest. Die Thematik ist fester Bestandteil der Schulung der Kader.

Aus der Perspektive der **Personalleitung** sind die Regelungen bekannt, allerdings könnte die Sensibilisierung noch besser sein. *„Also Papier haben wir mehr als genug. Das Problem ist höchstens, dass die Sensibilisierung nicht funktioniert. Und wir sind gerade nach diesem Fall am überlegen, wie wir das Thema aufgreifen können, ohne es aufzubauschen, aber trotzdem klar zumachen das es eine Null-Toleranz in unserem Betrieb gibt gegenüber der sexuellen Belästigung. Auch möchten wir die Betroffenen auffordern, sofort zu den HR Leuten zu kommen.“* Die Erfahrung zeige, dass die Leute eher zu spät an die Anlaufstellen gelangen.

In den **Gruppengesprächen** zeigt sich, dass die Anlaufstellen vielen durchaus bekannt sind. Doch besteht vielfach der Eindruck, dass es vor allem die „obere Ebene“ sei, die sich mit der Thematik befasse und viel Papier bleibe, während Führungskräfte und Mitarbeitende vor Ort wenig sensibilisiert seien. *„Ich arbeite seit 30 Jahren im Gesundheitsbereich und ich habe noch nie ein Schreiben zu sexueller Belästigung gekriegt oder sonst irgend eine Sensibilisierung.“* Mehrere Personen sind weiter der Ansicht, dass sich Betroffene eher an die eigenen Vorgesetzten als an die definierten Ansprechstellen wenden würden. Trotz Ansprechstellen fühlen sich die Betroffenen oft alleine mit ihrem Problem, meint ein Teil der Befragten. *„Also ich habe persönlich Angst vor Stigmatisierung, dass wenn ich zu der Ansprechperson gehe, dass es nachher heisst ich habe ein Problem.“*

In der Befragung der **Kader** – wobei nur die oberen Führungskräfte mit dem Fragebogen bedient wurden – wissen zwei Drittel von der Existenz des Reglements.

Wahrgenommener Handlungsbedarf

Von Seiten der **Personalleitung** wird festgehalten, dass das Thema in letzter Zeit an Gewicht gewonnen hat, weil es auf Unternehmensebene mehrere Fälle zu behandeln gab. Sie ist sich bewusst, dass nur ein Teil der Fälle bis zu ihnen „hinauf“ kommt, insofern ist die Thematik im Unternehmen ernst zu nehmen. Grundsätzlich wird aber kein grosser Handlungsbedarf festgestellt. In der Kommunikation werden Verbesserungsmöglichkeiten gesehen, insbesondere sollte erreicht werden, dass Betroffene früher an Ansprechstellen gelangen.

Auch in den **Gruppengesprächen** wird mehrheitlich kein besonders grosser Handlungsbedarf festgehalten. Allerdings zeigen sich mehrere Teilnehmende erstaunt über die Fälle, die in den Gesprächen geschildert wurden und stellen fest, dass die Thematik offensichtlich relevanter ist, als sie angenommen hatten. Rasch reagieren und Dinge rascher melden ist für viele eine wichtige Botschaft, die es im Unternehmen zu kommunizieren gilt.

Die **Kader** sind zu zwei Dritteln der Ansicht, dass es nur geringen Handlungsbedarf gibt. Immerhin ein knappes Drittel sieht mittleren oder gar hohen Handlungsbedarf.

4.1.4 Gleichstellung der Geschlechter

Die Chancengleichheit der Mitarbeitenden ist im Gesamtarbeitsvertrag festgehalten. Für die **Personalleitung** ist die Chancengleichheit der Geschlechter im Unternehmen erreicht, in diesem Bereich wird keinerlei Handlungsbedarf wahrgenommen. „*Ich finde wir sind sehr fortschrittlich.*“ Die Lohn-gleichheit sei umgesetzt, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie werde durch Teilzeitarbeit, Unter-stützung der familienexternen Kinderbetreuung und individuelle Lösungen unterstützt. Die Tatsache, dass Frauen nicht gemäss ihrem Anteil an den Beschäftigten in Leitungsfunktionen vertreten sind, sei mit den gesellschaftlichen Gegebenheiten zu erklären.

In den **Gruppengesprächen** wird deutlich, dass in den Augen der Mitarbeitenden die Chancengleichheit gewährleistet ist. Die Untervertretung der Frauen in Führungspositionen wird konstatiert, es werden aber auch Bemühungen des Unternehmens zu einem Ausgleich der Geschlechter in den ver-schiedenen Tätigkeitsfeldern und auch im Kader wahrgenommen.

In der schriftlichen Befragung der **Kader** erachten gut drei Viertel der Befragten das Thema Gleich-stellung als wichtig, dies ist weniger als das Mittel aller Unternehmen. Möglicherweise ist dieses Er-gebnis aber vor allem Ausdruck der Ansicht, dass kein Handlungsbedarf besteht, denn was die Hal-tung zu Gleichstellungsfragen betrifft, zeigen sich die Kader fortschrittlich.

4.1.5 Unternehmenskultur

Die **Personalleitung** schildert, wie im Rahmen der Fusion sehr autonome Einheiten in das Unterneh-men eingebracht wurden. Seither ist es noch nicht gelungen, eine gemeinsame Kultur zu erarbeiten. In der angestrebten Kultur sei durchaus Platz für Subkulturen in den verschiedenen Standorten und Abteilungen, allerdings müssen sich diese in einen gemeinsamen Rahmen einordnen. Das neu erar-beitete Leitbild, das die Werte festlegt, sei breit abgestützt – Werte müssen aber gelebt werden, dies sei noch nicht der Fall. Die Mitarbeitenden verstünden sich in erster Linie noch als Teil einer kleine-ren Einheit. „*Das ist halt ein Prozess, und das wird noch Jahre gehen.*“

In den **Gruppengesprächen** wird genau dies deutlich: nicht nur die Standorte, sogar die einzelnen Untereinheiten an den Standorten hätten eigene Kulturen, wobei die jeweiligen Führungspersonen für die Kultur prägend seien. Die einen berichten von sehr kollegialen und familiären oder respektvol-len und wohlwollenden Kulturen, andere von anonymen oder gar misstrauenserfüllten Arbeitskon-TEXTEN. Zwischen den Standorten wird teilweise eine Konkurrenz wahrgenommen und es bestünden diffuse Ängste bezüglich Stellenabbau. „*Und in solchen Situationen ist die Gefahr doch grösser, dass es wieder vermehrt zu Übergriffen kommt, weil man sich ja nicht zu wehren wagt, weil die Stellen sowieso unsicher sind.*“

Die befragten **Kader** sind der Meinung, dass im Unternehmen eher nach ethischen Grundsätzen ge-führt wird, nehmen ein mittleres Mass von Gerechtigkeit in den Unternehmensprozessen wahr und stehen dem Unternehmen ein wertschätzendes Organisationsklima zu. Die Werte liegen, insbeson-dere für die ersten beiden Punkte, leicht unter dem Mittel der anderen Unternehmen.

4.1.6 Fazit

In Unternehmen 1 ist sexuelle Belästigung durchaus ein Thema, mit dem man im Alltag konfrontiert ist, selbst wenn es keinen sehr hohen Stellenwert hat. Die Personalleitung hat regelmässig mit Fällen zu tun, die Grundlagen zum Umgang mit den Situationen sind schriftlich geregelt. Diese Regelungen sind einem Drittel des oberen Kaderns aber nicht bekannt, es darf vermutet werden, dass es bei den tieferen Kaderstufen noch mehr sind. Der Umgang mit dem Thema vor Ort hängt nach Meinung der Mitarbeitenden stark von den Vorgesetzten ab – insofern zeigt sich hier ein Verbesserungspotenzial in der Information und Sensibilisierung. Potenziell belästigende Verhaltensweisen werden von den Kadern durchaus wahrgenommen.

Auf der Ebene der Mitarbeitenden ist das Thema vor allem im Kontext von Kontakten mit Patient/innen virulent, auf diese Situationen fühlen sich die Fachpersonen gut vorbereitet und auch gut unterstützt, abgesehen von der teilweise als unglücklich erachteten Arbeitskleidung. Es gibt aber auch potenziell belästigende Verhaltensweisen, die von Internen ausgehen. Diese Situationen sind für die Betroffenen schwieriger zu handhaben je nachdem, wie das Team aufgestellt ist und wie die Vorgesetzten reagieren. Besonders schwierig ist es, wenn die Belästiger Vorgesetzte sind. Die vorhandene Ansprechstelle ist breit bekannt, nicht alle nutzen sie.

Unternehmen 1 erscheint im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter als fortschrittlich, dies wird von allen befragten Akteur/innen bestätigt. Durch die Fusion kann noch nicht von einem einheitlichen Unternehmensklima gesprochen werden, in diesem Bereich befindet sich das Unternehmen in einer Umbruchphase.

4.2 Unternehmen 2: Finanzdienstleister

4.2.1 Datengrundlage

In Unternehmen 2 konnte die Datenerhebung wie folgt durchgeführt werden:

- Gespräch mit Personalleitung, inkl. Abgabe von relevanten Dokumenten
- Gruppengespräche: Konnten nicht realisiert werden, ein Einzelgespräch auf Ebene Mitarbeitende.
- Schriftliche Befragung der Kader 6 Antworten (Verschickt an 45 Personen, Rücklauf 13%).

Die Datengrundlagen für Unternehmen 2 konnten nicht in der gewünschten Form erhoben werden. Die Perspektive der Mitarbeitenden ist durch das Gespräch mit einer Einzelperson nicht abgedeckt, der Rücklauf bei der Befragung der Kader ist bescheiden. Damit bleiben die Perspektive der Personalleitung sowie die schriftlichen Dokumente als einzige zuverlässige Datenquelle.

4.2.2 Beschreibung des Unternehmens

Unternehmen 2 ist ein gewinnorientiertes Unternehmen aus dem Finanzsektor mit mehreren tausend Mitarbeitenden an verschiedenen Standorten in der ganzen Schweiz. Das Unternehmen gehört zu einem weltweit tätigen Konzern. Es beschäftigt primär gut ausgebildete Personen verschiedener Nationalität. Die Belegschaft ist gemischtgeschlechtlich.

4.2.3 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Stellenwert, Massnahmen, Handlungsbedarf

Stellenwert, Risiko und Verbreitung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird von der **Personalleitung** grundsätzlich als wichtiges Thema, aber nicht als grössere Problematik erachtet. Man sei am Thema dran und die Sensibilität sei höher als früher, wo die Thematik oft nicht ernst genommen wurde. *„Es hat natürlich schon sehr an Aufmerksamkeit gewonnen, im positiven Sinne. Also dass man es auch thematisiert, (...) da hat eine riesige Entwicklung stattgefunden.“* Bezogen auf potenziell belästigende Verhaltensweisen werden vor allem Sprüche vermutet, teilweise seien auch kulturell unterschiedliche Wahrnehmungen von Grenzen vorhanden. Weil das Arbeitsfeld sehr kompetitiv sei und man unter hohem Druck arbeite, könne der Umgangston manchmal etwas grob sein. Ansonsten werden Risiko und Verbreitung tiefer als in der nationalen Studie vermutet.

Anlass, sich stärker mit der Thematik auseinanderzusetzen war eine Kündigung, die im Zusammenhang eines Belästigungsvorwurfs stand. Die betroffene Person hat sich nicht an die internen Stellen gewendet, sondern nach der Kündigung unterstützt durch externe Stelle ans Unternehmen gewandt. Die Tatsache, dass offenbar die interne Vertrauensbasis fehlte, um die Situation frühzeitig zu klären hat die Verantwortlichen veranlasst, sich die Frage zu stellen, was besser gemacht werden könnte.

Die auf Mitarbeitenebene befragte Person beobachtet im Unternehmen keine potenziell belästigenden Verhaltensweisen und nimmt einen grossen gegenseitigen Respekt wahr, der auch mit dem hohen Bildungsniveau zu tun habe.

Zwei Drittel der **Kader** schätzen ihr Wissen bezüglich sexueller Belästigung am Arbeitsplatz als mittel ein, je ein Sechstel als hoch bzw. tief. Niemand hat sich bezüglich der Thematik weitergebildet. Die Verbreitung von potenziell belästigenden Verhaltensweisen betrifft, so wird diese bei einzelnen Verhaltensweisen (wie Sprüchen oder sexuelle Erpressung) deutlich höher eingeschätzt als im Mittel aller Unternehmen, allerdings haben sich an der Befragung nur sehr wenige Personen beteiligt, damit ist das Ergebnis nicht zuverlässig. Bezogen auf die Männer ist die Hälfte der Befragten der Ansicht sie seien gleich betroffen wie in anderen Unternehmen, die andere Hälfte denkt, sie seien weniger betroffen. Was die Frauen betrifft, so gibt die Hälfte an, sie seien stärker betroffen als in anderen Unternehmen, ein Drittel gleich stark. Zwei Drittel der Befragten war selber als Kader mindestens einmal mit einem Fall von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz konfrontiert, auch das deutlich mehr als im Durchschnitt der Unternehmen.

Präventionsmassnahmen

Das Anstellungsreglement nimmt die Thematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz auf. Sexuelle Belästigung und Mobbing werden verurteilt, die Konsequenzen genannt und die Ansprechstellen bezeichnet. Allerdings ist die Regelung relativ allgemein und kurz gehalten, so dass die Prozesse nicht detailliert ersichtlich sind. Der Verhaltenskodex nimmt den gegenseitigen Respekt und die Sicherung einer belästigungsfreien Arbeitssituation an mehreren Stellen auf. *„Wir wissen dass die internen Prozesse vielleicht noch nicht perfekt laufen, dass es dort Optimierungspotential gibt aber wir nehmen dieses Thema sehr ernst und haben es deswegen auch aufgenommen.“*

Die auf Mitarbeitenebene befragte Person geht davon aus, dass es im Unternehmen präventive Massnahmen gibt – weiss aber nichts davon.

Zwei Drittel der **Kader** geben an, sie wissen nicht, ob es ein Reglement gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gebe, ein Drittel ist der Ansicht, es gebe keines.

Wahrgenommener Handlungsbedarf

Von Seiten der **Personalleitung** besteht der Wunsch, im Unternehmen mehr Aufmerksamkeit für das Thema zu schaffen, obwohl die Sensibilität der Führungskräfte als bereits recht hoch erachtet wird. Weiter sollen die internen Prozesse genauer definiert werden. Die Tatsache, dass das Unternehmen einen sehr guten Ruf hat und dieser auch sehr wichtig ist, hilft, dass Führungskräfte bereit sind, sich mit der Thematik auseinanderzusetzen. Allerdings: *„Also ehrlich gesagt denke ich dass die Vorgesetzten keinen Handlungsbedarf sehen.“* Es wird betont, dass das HR nur beschränkten Einfluss hat, weil es nicht in die Geschäftsleitung eingebunden ist.

Die Hälfte der befragten **Kader** sieht einen mittleren oder gar hohen Handlungsbedarf bezüglich sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Dies ist deutlich mehr als das Mittel der Unternehmen.

4.2.4 Gleichstellung der Geschlechter

Diversity ist einer der wichtigsten Grundsätze des Unternehmens, in dem Personen mit sehr unterschiedlichen beruflichen, nationalen und persönlichen Hintergründen tätig sind. Diversity hat als Thema einen sehr grossen Stellenwert und wird als strategische Massnahme verstanden. Die Gender-Diversity ist dabei eine von mehreren Dimensionen. Im Anstellungsreglement ist das Diskriminierungsverbot des Gleichstellungsgesetzes aufgeführt.

Was die Lohngleichheit betrifft, so ist diese aus Sicht der Personalleitung erreicht. Die Einstiegsgehälter sind rein funktionsbezogen, anschliessend beeinflusst die Leistung den Lohn, von Seiten HR wird nötigenfalls auf mögliche geschlechtsspezifische Verzerrungen bei der Leistungsbeurteilung hingewiesen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hingegen wird als eher schwierig bezeichnet, weil mit den meisten Funktionen lange Arbeitszeiten und regelmässige Auslandsaufenthalte verbunden sind.

Teilzeitmöglichkeiten bestehen, sind aber durch die hohe Kompetitivität des Arbeitsbereichs eher schwierig umzusetzen und der Laufbahn nicht förderlich. In Leitungsfunktionen sind Frauen deutlich untervertreten.

Von der befragten Person auf Mitarbeitenebene wird diese Einschätzung bestätigt.

In der schriftlichen Befragung der **Kader** erachten alle Befragten das Thema Gleichstellung als wichtig, mehr als das Mittel aller Unternehmen. Was die Haltung zu Gleichstellungsfragen betrifft, zeigen sich die Kader fortschrittlich.

4.2.5 Unternehmenskultur

Die **Personalleitung** schildert die Unternehmenskultur als wertebasiert. Diese Werte sind in einem Verhaltenskodex festgehalten, dessen Einhaltung von allen Mitarbeitenden erwartet wird. Eine hohe Leistungsorientierung prägt das Unternehmen, die individuelle berufliche Entwicklung beruht darauf. Dies kann unter Leistungsdruck zu Konkurrenzverhalten führen, was negative Auswirkungen haben kann. *„Wenn jetzt jemand ehrgeiziges dabei ist, der das Ziel halt schneller erreichen möchte, dann könnte es zu Situationen führen wo man vielleicht den Kollegen ein bisschen in die Ecke drängt damit man sich hervor tun kann. Das ist halt der Nachteil davon.“* Oft übernehmen junge Fachpersonen Führungspositionen. Grundsätzlich sei ein kollegialer Umgangston im Unternehmen und es herrsche eine gute Feedbackkultur. Unter Leistungsdruck könne es teilweise zu einem etwas „toughen“ Umgang miteinander kommen.

Von der befragten Person auf Mitarbeitenebene wird die hohe Leistungsorientierung bestätigt und auf den guten Ruf der Firma und die kollegiale und gute Stimmung hingewiesen.

Die befragten **Kader** sind der Meinung, dass im Unternehmen eher nach ethischen Grundsätzen geführt wird, nehmen ein mittleres Mass von Gerechtigkeit in den Unternehmensprozessen wahr und stehen dem Unternehmen ein wertschätzendes Organisationsklima zu. Die Werte liegen insbesondere für die ersten beiden Punkte leicht unter dem Mittel aller Unternehmen.

4.2.6 Fazit

Weil die Datenbasis in Unternehmen 2 schlecht ist, können kaum inhaltliche Aussagen gemacht werden. Aus der Perspektive der Kader scheint sexuelle Belästigung mehr vorzukommen, als von der Personalleitung erwartet – angesichts der geringen Zahl an Teilnehmenden an der Onlinebefragung ist dies aber nicht eine aussagekräftige Feststellung. Der Wunsch der Personalleitung, für das Thema etwas mehr Aufmerksamkeit zu schaffen und die internen Regelungen zu präzisieren war mit ein Grund, an der Studie teilzunehmen – die äusserst geringe Beteiligung von Mitarbeitenden und Kader zeigt, dass dies bisher nicht gelungen ist.

4.3 Unternehmen 3: NGO aus dem Umweltbereich

4.3.1 Datengrundlage

In Unternehmen 3 konnte die Datenerhebung wie folgt durchgeführt werden:

- Gespräch mit Personalleitung, inkl. Abgabe von relevanten Dokumenten
- Gruppengespräche: Zwei Frauengruppen mit je 5 Teilnehmenden, eine Männergruppe mit 4 Teilnehmenden und ein Einzelgespräch mit einem Mann.
- Schriftliche Befragung der Kader 17 Antworten (Verschickt an 25 Personen, Rücklauf 68%).

Die Datengrundlagen konnten in Unternehmen 3 in der vorgesehenen Weise erhoben werden. Die Teilnahme an den Gruppengesprächen ist mit 15 Personen gut, dass statt einer gemischten Gruppe eine zweite Frauengruppe und ein zusätzliches Einzelgespräch realisiert wurden, hat organisatorische Gründe und beeinflusst die Qualität der Daten nicht. Der Rücklauf bei der Befragung der Kader hoch.

4.3.2 Beschreibung des Unternehmens

Unternehmen 3 ist eine national tätige Non-Profit-Organisation mit rund 200 Mitarbeitenden, viele von ihnen in einer Teilzeitanstellung. Ihr Arbeitsfeld liegt im Umweltbereich. Die Organisation hat ihren Hauptsitz in der Deutschschweiz, die Mitarbeitenden sind auf mehrere Standorte in der Schweiz verteilt, wobei eine Mehrheit im Hauptsitz arbeitet. Unternehmen 3 arbeitet sehr viel mit Freiwilligen zusammen. Die Belegschaft ist gemischtgeschlechtlich bei einem recht hohen Frauenanteil von rund 65 Prozent.

Die Organisation, die als Stiftung organisiert ist, gehört zu einer weltweit tätigen Organisation, im Personalbereich gibt es aber keine internationalen Vorgaben.

4.3.3 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Stellenwert, Massnahmen, Handlungsbedarf

Stellenwert, Risiko und Verbreitung

Die **Personalleitung** ist verhältnismässig neu in ihrer Funktion. Sie berichtet, dass sie bei ihrer Stellenübernahme ein modernes HR vorfand und deshalb erstaunt war, dass es zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Unternehmen nur Absichtserklärungen gab, das Thema an die Hand zu nehmen, aber nichts vorhanden war. Dies erstaunt umso mehr, als es für den Tätigkeitsbereich des Unternehmens, in dem Kontakt mit abhängigen Personen besteht, umfassende Regelungen bezüglich Schutz der Integrität gibt. Bisher sind der Personalleitung keine Fälle bekannt, dennoch ist es ihr wichtig, dass ein Reglement und eine Ansprechstelle geschaffen werden. Man dürfe nicht davon ausgehen, dass nie etwas passiere. *„Grundsätzlich haben wir es bei uns mit hochmotivierten Menschen zu tun, mit Menschen mit hoher intrinsischer Motivation die quasi das Gute wollen, wenn man so will. Ob das im persönlichen Verhalten automatisch besser ist in solchen Organisationen als in anderen Betrieben da setze ich persönlich ein Fragezeichen.“*

Was die Verbreitung von potenziell belästigenden Verhaltensweisen angeht, so geht die Personalleitung davon aus, dass diese kleiner ist als in den Schweizer Durchschnittszahlen, wobei zwischen den Landesteilen keine Unterschiede wahrgenommen werden. Erklärt werden die tieferen Werte mit dem sehr hohen Bildungsniveau der Mitarbeitenden und ihrer hohen fachlichen Motivation und der Identifikation mit den Zielen des Unternehmens. Auch die offene Architektur der Büros wird als Schutzfaktor erachtet, weil alles einsehbar sei. Was die Personalleitung stört, ist der im Pausenraum aufliegende Blick mit dem nackten „Blick-Girl“.

Der aufliegende Blick ist auch in den **Gruppengesprächen** mit den Mitarbeitenden ein Thema. Viele Gesprächsteilnehmende, Frauen und Männer, stören sich am offen rumliegenden Nacktbild im Pausenraum. *„Die Sache mit dem Blick-Girl finde ich störend für ein Unternehmen wie uns, dass das offen in der Cafeteria rumliegt.“* Daneben wird von einigen Personen von „gewissen Sprüchen“ berichtet, die teilweise zum Sprachgebrauch gehören, wie etwa, dass etwas als „schwul“ bezeichnet wird oder als „typisch Frau“ oder „typisch Mann“. Gerade in der Romandie gehöre ab und zu ein Spruch zum Umgang, wobei Sprüche nie grenzüberschreitend seien. Einzelne Personen stellen die nicht umgesetzte geschlechtsneutrale Schreibweise in offiziellen Dokumenten in den Kontext der diskutierten Thematik. Vereinzelt wird von potenziell belästigendem Verhalten durch mitarbeitende Freiwillige erzählt, dies wird aber sofort im Kern unterbunden und falls nötig der Kontakt abgebrochen.

Insgesamt aber wird von allen Befragten einhellig festgehalten, dass Risiko und Verbreitung im Unternehmen weit unter dem liegen, was aufgrund der nationalen Daten zu erwarten wäre. Als Erklärung wird auch von den Mitarbeitenden auf das hohe Bildungsniveau und die starke fachliche Orientierung und die hohe intrinsische Motivation hingewiesen. Weiter wird betont, dass die Organisation nicht hierarchisch aufgebaut ist und kein Konkurrenzdenken herrscht, vielmehr arbeiten alle daran, die gemeinsamen Ziele zu erreichen. Frauen und Männer sind als gleichwertig akzeptiert und mit Menschen wird generell bewusst umgegangen. Die gemischtgeschlechtlichen Teams, der hohe Frauenanteil und die Tatsache, dass auch viele Männer teilzeitlich arbeiten und für Genderfragen sensibi-

lisiert seien, wird ebenso als Erklärung für ein geringes Risiko für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beigezogen. *„Es kann fast nicht sein dass ein Chauvi hier überhaupt landet und wenn dann bleibt er nicht lange. Also das ist wirklich eine gewisse Organisationsselektion und -steuerung. Implizit aber.“* Zwei Fünftel der **Kader** schätzen ihr Wissen bezüglich sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als (eher) hoch ein, ein Drittel als Mittel. Ein knappes Viertel der Befragten hat sich im Thema selber weitergebildet. Die Verbreitung von potenziell belästigenden Verhaltensweisen wird deutlich geringer eingeschätzt als im Mittel der Unternehmen. Eine klare Mehrheit geht bezogen auf Männer (88%) und Frauen (70%) davon aus, dass sie weniger von sexueller Belästigung betroffen sind als anderswo – diese Werte liegen klar über dem Mittel der Unternehmen. Die Befragten waren selber als Kader noch nie mit einem Fall sexueller Belästigung konfrontiert.

Präventionsmassnahmen

Unternehmen 3 hat aktuell kein Reglement gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Das Leitbild nimmt Respekt und Wertschätzung als Basis für die Personalpolitik auf und es gibt eine Ombudsstelle für interne Konflikte. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist nirgends explizit erwähnt.

Von der **Personalleitung** her wird dies als problematisch erachtet, sie möchte ein Reglement mit klar designierten Ansprechstellen einführen. *„Ich glaube dass es thematisiert wird ist für alle klar aber dass sich daraus dann für alle auch eine Aufgabe und eine Verantwortung ableitet wird, das wird einem nicht klar sein. Das ist dann unsere Aufgabe dort Nachdruck zu verschaffen dass das nicht einfach untergeht.“*

In den **Gruppengesprächen** geben sich die Befragten überzeugt, dass man im Unternehmen merken würde, wenn etwas passiert und dass die Verantwortlichen auch sehr rasch reagieren würden. Das Vertrauen zum HR, zu den Vorgesetzten allgemein und zur Geschäftsleitung sei gut. Dennoch finden viele Mitarbeitenden es wichtig, dass das Thema präventiv aufgenommen wird und ein Reglement erstellt wird, damit man bereit sei. *„Weil es ist ja auch bei uns nicht ausgeschlossen.“*

In der Befragung der **Kader** gibt ein gutes Drittel der Befragten an, dass kein Reglement existiere, die Mehrheit weiss es nicht.

Wahrgenommener Handlungsbedarf

Die **Personalleitung** möchte die Thematik aufnehmen und ein Reglement gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz implementieren – dies primär deshalb, weil es für sie zu einem modernen HR gehört und um gegebenenfalls vorbereitet zu sein.

In den **Gruppengesprächen** wird kein grosser Handlungsbedarf wahrgenommen. Stören tut höchstens die Zeitung Blick im Pausenraum. *„Diese nackte Frau und wir diskutieren völlig sachlich über etwas. Es wird gar nicht wirklich wahrgenommen, dass es manchmal fast ein bisschen Situationskomik ist.“* Die Mitarbeitenden finden es gut, wenn ein Reglement erstellt und eingeführt wird, damit man gewappnet wäre. Das Thema soll aber nicht einen zu grossen Stellenwert erhalten.

Die **Kader** sind einhellig der Ansicht, dass es nur geringen Handlungsbedarf beim Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gibt.

4.3.4 Gleichstellung der Geschlechter

Gleichstellung der Geschlechter hat für das Unternehmen einen hohen Stellenwert. Gemäss **Personalleitung** ist die Chancengleichheit weitgehend gewährleistet. Die Teams sind – abgesehen vom obersten Kader – gut durchmischt, die Lohngleichheit erreicht und die Unterstützung der Work-Life-Balance ist ein zentrales Anliegen: flexible Arbeitsmodelle, ein hoher Teilzeitanteil bei Frauen und Männern und ein pionierhaft langer Vaterschaftsurlaub von mehreren Wochen zeugen davon.

In den **Gruppengesprächen** wird allgemein auch ein hohes Niveau im Stand der Gleichstellung der Geschlechter attestiert. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie werde aktiv gefördert und die weitgehende Lohntransparenz wird allgemein gelobt, auch wenn sie für einige noch weiter gehen dürfte. Was die Frauenanteile im Kader betrifft, so bedauert ein Teil der Gesprächspartner/innen, dass vom

Unternehmen her nicht gezieltere Massnahmen zu erkennen seien, um die Frauenanteile bis hin zur Geschlechterparität zu heben. Im Kontext der Chancengleichheit zu sehen ist auch die teilweise bemängelte fehlende geschlechtsneutrale Schreibweise in den offiziellen Dokumenten.

In der schriftlichen **Befragung der Kader** bestätigt sich dieses Bild: Alle der Befragten geben an, dass das Thema Gleichstellung wichtig ist, was deutlich mehr ist als im Mittel aller Unternehmen. Auch was die Haltung zu Gleichstellungsfragen betrifft, zeigen sich die Kader fortschrittlich: So lehnen sie beispielsweise die Aussage „Für Gleichstellung wird unnötig Geld ausgegeben.“ deutlicher ab als die Gesamtheit der befragten Kader.

4.3.5 Unternehmenskultur

Die Ziele des Unternehmens sind für die **Personalleitung** das, was die Unternehmenskultur am meisten prägt: Alle Mitarbeitenden identifizieren sich mit diesen Zielen und sind in ihrer Arbeit hoch motiviert. Der Umgang miteinander ist offen, auch zwischen den Hierarchiestufen, die Zusammenarbeit fachlich basiert und meistens hervorragend. Eine Einflussnahme auf Entscheide ist für alle möglich. Der Zusammenhalt über die drei Landesteile ist teilweise eine Herausforderung, welche je nach dem in den Regionen als Benachteiligung oder als Chance für regionale Selbstbestimmung erlebt wird.

In den **Gruppengesprächen** wird diese Beschreibung bestätigt. Die Mitarbeitenden beschreiben Kultur, in der gegenseitiges Vertrauen, hoher Respekt, gegenseitige Rücksichtnahme und eine gute fachliche Vernetzung untereinander vorhanden sind. Die Arbeit sei stark an den Zielen der Unternehmung orientiert, die flache Hierarchie trage dazu bei, dass man sich in der Aufgabe finden und Verantwortung übernehmen könne. Auch die Problematik der Dominanz der deutschen Schweiz im Unternehmen wird aufgenommen und problematisiert.

Die befragten **Kader** sind der Meinung, dass im Unternehmen nach ethischen Grundsätzen geführt wird, nehmen ein hohes Mass von Gerechtigkeit in den Unternehmensprozessen wahr und stehen dem Unternehmen ein wertschätzendes Organisationsklima zu. Die Werte liegen insbesondere für die ethischen Grundsätze über dem Mittel der anderen Unternehmen.

4.3.6 Fazit

In Unternehmen 3 kommen nach einhelliger Aussage aller Befragten potenziell belästigende Verhaltensweisen kaum vor. Höchstens gewisse Sprüche und das vielfach erwähnte „Blick-Girl“ können in diesen Kontext gestellt werden. Ansonsten ist die Zusammenarbeit durch eine hohe fachliche Orientierung auf der Basis der geteilten Werte geprägt. Die Absicht der Personalleitung, die Thematik doch aufzunehmen und zu regeln, wird von den Mitarbeitenden begrüsst. Man wäre vorbereitet, wenn etwas passieren würde. Das Unternehmen ist allgemein im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter weit fortgeschritten. Die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit werden auch von Männern genutzt. Die Unternehmenskultur wird als sehr respekt- und vertrauensvoll erlebt, die grösste Herausforderung scheint in der Zusammenarbeit zwischen den Landesteilen zu liegen.

4.4 Unternehmen 4: NGO im sozialen Bereich

4.4.1 Datengrundlage

In Unternehmen 4 konnte die Datenerhebung wie folgt durchgeführt werden:

- Gespräch mit Personalleitung, inkl. Abgabe von relevanten Dokumenten
- Gruppengespräche: Frauengruppe mit 2 Teilnehmenden, Männergruppe mit 6 Teilnehmenden, gemischte Gruppe (in Romandie) mit 7 Teilnehmenden.
- Schriftliche Befragung der Kader 18 Antworten (Verschickt an 25 Personen, Rücklauf 72%).

Abgesehen von der Frauengruppe, wo mehrere Teilnehmende kurzfristig nicht zum Gespräch erschienen, konnten alle Datengrundlagen in der vorgesehenen Form erhoben werden, der Rücklauf bei der Befragung der Kader ist sehr hoch.

4.4.2 Beschreibung des Unternehmens

Unternehmen 4 ist eine national tätige Non-Profit-Organisation mit rund 200 Mitarbeitenden. Ihr Arbeitsfeld liegt im sozialen Bereich. Die Organisation hat ihren Hauptsitz in der Deutschschweiz, die Mitarbeitenden sind auf Standorte in der ganzen Schweiz verteilt, die relativ autonom arbeiten können. Charakteristisch ist weiter, dass die Mitarbeitenden in ihrem Alltag häufig mit Freiwilligen zusammenarbeiten. Die Belegschaft ist gemischtgeschlechtlich.

Die Organisation ist vor einigen Jahren aus einer Fusion von zwei kleineren Organisationen hervorgegangen. Sie befindet sich noch in einer Konsolidierungsphase.

4.4.3 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Stellenwert, Massnahmen, Handlungsbedarf

Stellenwert, Risiko und Verbreitung

Für die **Personalleitung** hat das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Moment eine marginale Bedeutung – nicht, weil das Thema nicht wichtig sei, sondern weil die Unternehmung vor weit grösseren Herausforderungen stehe. *„Wir sind immer noch in einer recht chaotischen Nachfusionsphase. Wir haben im Moment halt sehr viele Baustellen und da hat das Thema sexuelle Belästigung nicht Priorität.“* Was die Verbreitung von potenziell belästigenden Verhaltensweisen betrifft, so weist die Personalleitung darauf hin, dass Mitarbeitende durch das Arbeitsgebiet der Organisation an einen recht grober Umgangston gewöhnt seien, insofern seien sie es gewohnt, mit Sprüchen und ähnlichem umzugehen. Es habe einige explizite Fälle von sexueller Belästigung gegeben, die gelöst werden konnten, das liege aber einige Zeit zurück. Aktuell liege nichts vor.

In den **Gruppengesprächen** mit den Mitarbeitenden wird berichtet, dass gerade von Kund/innen und in der Zusammenarbeit mit Freiwilligen – bei einigen regelmässig – sexuell konnotierte oder sexistische Sprüche fallen oder dass unter Alkoholeinfluss auch der eine oder andere jemandem zu nahe kommt. Mit „regulären“ Kolleg/innen sei dies deutlich seltener. In den Berichten zu einzelnen Vorkommnissen betonen die Gesprächspartner/innen, dass sie sich selber zu wehren wissen, dies auch mal mit einer Ohrfeige, wenn es sein müsse. *« Si un des hommes ou femmes ici auraient des gestes déplacés, bah il prendrait un claque directement, c'est vite vu. »* Oft höre man aber auch weg oder gehe einer Person aus dem Weg. Eine Person berichtet von einer laufenden, längerdauernden Belästigung einer Kollegin, die sich nicht wehren will. Dass von sexueller Belästigung auch Männer betroffen sein können, entspricht der Erfahrung der Befragten, in einigen Tätigkeitsfeldern, aber nicht innerhalb des Unternehmens selber, wird von homophobem Klima berichtet. Die von der Personalleitung erwähnten früheren Fälle von Belästigung sind den Mitarbeitenden teilweise bekannt. Die Haltung, dass Belästiger krank sind oder ein persönliches Problem haben, wird breit gestützt.

Insgesamt besteht der Eindruck, dass sexuelle Belästigung im Unternehmen weniger verbreitet ist als im schweizerischen Durchschnitt. Als Gründe, warum Risiko und Verbreitung im eigenen Unternehmen kleiner sind, werden die flache Hierarchie und die fehlenden Machtstrukturen, die gemischtgeschlechtlichen Teams und die hohen ethischen Werte der Mitarbeitenden und der gegenseitige Respekt genannt.

Zwei Drittel der **Kader** schätzen ihr Wissen bezüglich sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als (eher) hoch ein, das ist deutlich mehr als das Mittel Unternehmen. Eine Mehrheit von drei Fünfteln der Kader hat sich bezüglich dem Thema selber oder in Kursen weitergebildet. Die Verbreitung von potenziell belästigenden Verhaltensweisen wird ungefähr gleich eingeschätzt wie im Mittel der Unternehmen. Bezogen auf die Männer geht eine klare Mehrheit von zwei Dritteln davon aus, dass sie im Unternehmen weniger von sexueller Belästigung betroffen sind als anderswo, ein Drittel sieht sie gleich betroffen. Bezogen auf die Frauen zeigt sich ein anderes Bild: je rund zwei Fünftel erachten sie als mehr bzw. weniger betroffen als in anderen Firmen, ein Fünftel als gleich betroffen. Zwei Fünftel der Befragten waren selber als Kader noch nie mit einem Fall konfrontiert, gut die Hälfte mindestens einmal.

Präventionsmassnahmen

Die Organisation verfügt über ein Reglement gegen Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Dieses beschreibt die beiden Phänomene und hält fest, dass sie nicht toleriert werden. Die Aufgaben aller Akteur/innen im Unternehmen im Zusammenhang mit einem belästigungsfreien Arbeitsalltag werden beschrieben und es wird ein Vorgehen für ein formelles Verfahren festgelegt. Weiter ist eine unternehmens-externe Fachstelle als Vertrauensstelle eingesetzt.

Aus der Perspektive der **Personalleitung** ist das Reglement primär einfach vorhanden. Es gab aber bisher kein richtiges Informationskonzept, das Reglement wurde einfach zu anderen Informationen für Mitarbeitende abgelegt und wird neuen Mitarbeitenden ausgehändigt. Die Erstellung des Reglements sei in der Folge eines akuten Falls erfolgt, eine weitere Implementierung sei in der aktuellen Umbruchphase nicht realistisch.

In den **Gruppengesprächen** zeigt sich, dass die Mitarbeitenden zwar oft wissen, dass es ein Reglement gibt, einige auch, dass eine externe Vertrauensstelle benannt ist. Sie erachten das aber als „*reines Papier*“, weil es keine Schulung, beispielsweise der Führungskräfte, und keine spezifische Information gab.

In der Befragung der **Kader** bestätigt sich dieser Eindruck: Lediglich zwei Drittel der Befragten wissen von der Existenz des Reglements.

Wahrgenommener Handlungsbedarf

Die **Personalleitung** ist der Ansicht, dass die Führungskräfte aktuell stark gefordert sind. Das Thema der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz steht für ihn in keiner Weise im Vordergrund, man habe ganz andere Probleme beim Aufbau der neuen Organisation. Deshalb ist in der nächsten Zeit auch keine Information oder Sensibilisierung vorgesehen. Aktuell würden Probleme auf der individuellen Ebene geregelt, es gehe gar nicht anders. Weil die Mitarbeitenden starke Persönlichkeiten seien, könne das funktionieren. Dennoch ist sich die Personalleitung bewusst, dass das auch zu problematischen Situationen kommen könnte.

In den **Gruppengesprächen** wird ebenfalls kein grosser Handlungsbedarf wahrgenommen. Die Teilnahme an der Studie war für einige Personen eine willkommene Möglichkeit, zum Thema zu reflektieren. Auch eine Thematisierung für die Führungskräfte wäre für einige erwünscht. Mehrheitlich sind aber alle der Ansicht, dass es im Moment dringendere Probleme gibt. Handlungsbedarf sehen sie viel eher im Bereich der unternehmensinternen Kommunikation. „*Wie geht man miteinander um, wie sagt man etwas. Und das wäre wichtiger, und nicht sexuelle Belästigung an sich (...) wie kann das sein, dass zwei Organisationen, welche offensichtlich sensibel gewesen sind in solchen Sachen, es jetzt nach der Fusion nicht schaffen.*“

Die **Kader** sind zu zwei Dritteln der Ansicht, dass es nur geringen Handlungsbedarf gibt. Je ein Sechstel sieht einen mittleren bzw. hohen Handlungsbedarf.

4.4.4 Gleichstellung der Geschlechter

Chancengleichheit und Gleichstellung der Geschlechter gehören zu den **zentralen Werten** des Unternehmens und ist im Unternehmensleitbild festgehalten. Das strategische Organ der Organisation hat der Geschäftsleitung vorgegeben, dass die Organisation in diesem Bereich Vorbildfunktion einnehmen soll. Die für das Personal verantwortliche Person vertritt die Meinung, dass diese Umsetzung in der Personalarbeit klar noch aussteht und es noch einige Jahre dauern wird, bis die entsprechenden Instrumente zur umfassenden Förderung der Chancengleichheit erarbeitet sind.

In den **Gruppengesprächen** wird einhellig festgestellt, dass die Lohngleichheit durch das neu eingeführte Funktionslohnsystem gewährleistet ist. Was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrifft, so ist das Thema komplexer: Grundsätzlich ermöglicht das Unternehmen durch Teilzeitarbeit und flexible Arbeitsmöglichkeiten eine gute Vereinbarkeit, allerdings ist das Tätigkeitsfeld sehr raschlebig und erfordert Notfalleinsätze, weiter findet die Arbeit mit den Freiwilligen häufig am Abend

oder an den Wochenenden statt. Beides kann die Vereinbarkeit erschweren. Weiter erschwerend kommt hinzu, dass viele Mitarbeitende weit mehr arbeiten, als in ihrem Pensum Platz hätte – auch das macht die Familienverantwortung teilweise schwierig. Bezogen auf Frauen in Kaderpositionen sieht sich die Organisation im Mittelfeld der Schweizer Unternehmen. In der Männergruppe der Mitarbeitenden kommt das Thema auf, dass Chancengleichheit häufig mit Frauenförderung gleich gesetzt wird und es unter den Mitarbeitenden Leute gibt, die den Eindruck haben, Frauen würden bevorzugt – und solche, die das Gegenteil denken.

In der schriftlichen **Befragung der Kader** bestätigt sich dieses Bild: 95 Prozent der Befragten geben an, dass das Thema Gleichstellung wichtig ist. Auch was die Haltung zu Gleichstellungsfragen betrifft, zeigen sich die Kader fortschrittlich: So lehnen sie beispielsweise die Aussage „Die Erwerbstätigkeit von Müttern geht auf Kosten ihrer Kinder.“ deutlicher ab als die Gesamtheit der befragten Kader.

4.4.5 Unternehmenskultur

„Wasser predigen und Wein trinken“, so umschreibt eine Person ihr Empfinden bezüglich der Unternehmenskultur. Von Seiten der **Personalleitung** wird beschrieben, dass es bisher noch nicht gelungen ist, eine gemeinsame Unternehmenskultur aufzubauen in der neuen Organisation, insbesondere auch keine nationale. Was aber alle Mitarbeitenden auszeichne, sei eine sehr hohe Identifikation mit den Zielen der Organisation und ein extrem hohes Engagement, das manchmal fast bis zur Selbstausschöpfung gehen könne. Die Stimmung wird grundsätzlich als familiär beschreiben, es sei nun an der Geschäftsleitung, die neue Kultur vorzuleben.

In den **Gruppengesprächen** wird eine schlechte Kommunikation und mangelndes Vertrauen bemängelt. Die Stimmung sei noch nicht wirklich gut, ausser in den kleinen dezentralen Einheiten. Weil alle überlastet seien, gäbe es wenig Austausch, insbesondere über die Landesteile hinweg sei er kaum vorhanden. Schwierigkeiten haben die Mitarbeitenden auch mit den stärkeren zentralen Vorgaben, die sie umzusetzen haben und die manchmal im „Befehlstone“ kämen und zu autoritär seien. Sie erleben das als mangelndes Vertrauen. Verbindend ist für alle das hohe Engagement für die Sache und die Bereitschaft, dafür viel zu leisten.

Die befragten **Kader** sind der Meinung, dass im Unternehmen eher nach ethischen Grundsätzen geführt wird, nehmen ein mittleres Mass von Gerechtigkeit in den Unternehmensprozessen wahr und stehen dem Unternehmen ein eher wertschätzendes Organisationsklima zu. Die Werte liegen leicht unter dem Mittel der aller Unternehmen.

4.4.6 Fazit

Für Unternehmen 4 ist sowohl die Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz als auch die Förderung der Chancengleichheit der Geschlechter von seinen Grundwerten her ein wichtiges Thema – allerdings steht es aktuell überhaupt nicht im Vordergrund, weil sich das Unternehmen nach der Fusion noch nicht genügend konsolidieren konnte. Andere Probleme stehen an, von Seiten der Mitarbeitenden wird etwa die unternehmensinterne Kommunikation aktuell als viel dringendere Problematik erachtet. Was potenziell belästigendes Verhalten betrifft, so kommen nach Aussagen der Mitarbeitenden Sprüche oder auch unerwünschte Berührungen durchaus vor, man findet aber in der Regel selber Wege, um damit umzugehen und ist sich „grobe“ Umgangsformen gewohnt, insbesondere im Kontakt mit den Freiwilligen. Dies wird mehrheitlich als gegeben erachtet und es obliegt der Einzelperson, sich zu wehren, falls sie etwas stört – dies entgegen den eigentlichen Grundsätzen des Unternehmens.

4.5 Unternehmen 5: Bildungsinstitution

4.5.1 Datengrundlage

In Unternehmen 5 konnte die Datenerhebung wie folgt durchgeführt werden:

- Gespräch mit Personalleitung, inkl. Abgabe von relevanten Dokumenten
- Gruppengespräche: Zwei gemischte Gruppen mit 3 bzw. 5 Teilnehmenden.
- Schriftliche Befragung der Kader 10 Antworten (Verschickt an 17 Personen, Rücklauf 65%).

Die Datengrundlagen konnten in Unternehmen 3 mehrheitlich in der vorgesehenen Weise realisiert werden. Eine Ausnahme bilden die Gruppengespräche: statt drei konnten nur zwei Gespräche realisiert werden, wobei bei einem kurzfristige Absagen zu verzeichnen waren. Der Rücklauf bei der Befragung der Kader ist hoch. Insgesamt kann von einer zuverlässigen Datengrundlage ausgegangen werden.

4.5.2 Beschreibung des Unternehmens

Unternehmen 5 ist eine als Stiftung organisierte Bildungsinstitution mit rund 180 Mitarbeitenden, die teilweise fest angestellt sind und teilweise auf Mandatsbasis für das Unternehmen arbeiten. Sie verfügt in mehreren Regionen der Schweiz über Bildungs-Angebote für Jugendliche und Erwachsene zur Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit. Die Mitarbeitenden sind dezentral an mehr als 10 Standorten verteilt. Die Belegschaft ist gemischtgeschlechtlich.

4.5.3 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Stellenwert, Massnahmen, Handlungsbedarf

Stellenwert, Risiko und Verbreitung

Die Thematik der sexuellen Belästigung gehört gemäss **Personalleitung** schon lange als Thema zum Unternehmen, insbesondere aber im Zusammenhang mit den Bildungsangeboten. Dort gebe es diesbezüglich schon länger strenge Auflagen und die Mitarbeitenden seien sehr stark für die Thematik sensibilisiert und wissen auch, wie sie zu reagieren haben. Im Fokus stehe in der Regel der Umgang der Teilnehmenden miteinander, natürlich aber auch mit den Bildungspersonen.

Was die sexuelle Belästigung zwischen oder durch Mitarbeitende betrifft, so war dies im Unternehmen länger kein Thema. *„Weil man da eigentlich blauäugig davon ausgegangen ist dass wir professionelle Ausbilder sind in grosser Mehrheit und nichts passiert. Wir mussten uns belehren lassen dass es nicht so ist.“* In kürzerer Vergangenheit waren zwei Fälle zu bearbeiten. Im einen Fall sei vor Ort zu lange nicht reagiert worden und die Zentrale hatte keine Kenntnis. Der Fall wurde durch ein formales Verfahren geklärt, das Unternehmen trennte sich von der verursachenden Person und unterstützte das lokale Team in der Aufarbeitung. Im zweiten Fall gab es Abklärungen, die dazu führten, dass die beschuldigte Person das Unternehmen selber verlassen hat. Allgemein wird festgehalten dass die Tatsache, dass die Arbeitsorte so dezentral sind, es für die zentralen Führungsorgane schwierig mache, Einblick in den Alltag zu haben. *„Das macht es hier oben nicht sehr einfach zum führen. Das ist eine besondere Herausforderung und führt teilweise vielleicht auch dazu, dass wir gewisse Anzeichen dann auch zu spät sehen.“*

Was die Verbreitung von potenziell belästigenden Verhaltensweisen angeht, so geht die Personalleitung davon aus, dass diese kleiner ist als in den vorgelegten Schweizer Durchschnittszahlen. In den Bildungs-Settings reagiere man sehr schnell und professionell, dies sei seit längerem etabliert. *„Wenn jetzt jemand irgendwo einmal einen Schritt zu weit gehen würde, verbal oder mit den Händen, dann sind sie sehr professionell wie sie arbeiten uns müssen auch weil sie ein unheimlich schwerer Job haben.“* Die Angebote werden von Menschen unterschiedlicher Kulturen, mit unterschiedlichen Biographien und in zum Teil schwieriger Lebenssituation genutzt, es sei wichtig, bei dieser Thematik rasch einzugreifen.

In den **Gruppengesprächen** stehen denn auch die Situationen mit den Nutzenden der Bildungsangebote im Zentrum der Diskussion. Berichtet wird von klaren Regeln berichtet, etwa dass Geschlecht, Religion und Politik als Diskussionsthemen in den Angeboten nicht Platz haben. Dennoch seien gewisse Sprüche häufig, etwa sei es bei Jungen üblich „schwul“ für etwas Negatives zu sagen. Auch von Kleiderordnungen wird an manchen Orten berichtet, andere setzen eher auf individuelle Gespräche,

wenn bei Teilnehmenden bezüglich Kleidung Handlungsbedarf besteht. Einhellig wird festgehalten, dass es wichtig sei, sofort zu eingreifen, wenn etwas vorgefallene. Grössere Vorfälle gehen bei einigen direkt an die Vorgesetzten, andere haben diesbezüglich keine Vorgaben. Als Überreaktion empfinden einige Gesprächspartner/innen Vorgaben von gewissen Auftraggebern, dass es gar keinen Körperkontakt mit Teilnehmende der Bildungsangebote geben dürfe: es gäbe Situationen, wo die Menschlichkeit es gebieten würde, dass Teilnehmende in den Arm genommen werden sollten – etwa zum Trösten oder um sich mit ihnen zu freuen. Dies nicht zu dürfen führe zu künstlichen Situationen. *„Also das würde ich jetzt trotzdem machen. Ich habe ja das Gespür dafür wie weit ich gehen darf.“*

Was die sexuelle Belästigung durch Kolleg/innen betrifft, so wird festgehalten, dass dies, sollte es vorkommen, deutlich problematischer sei als wenn es von Teilnehmenden der Bildungsangebote komme. Grundsätzlich sehen die meisten keine Probleme. Einzelne berichten von sexuell konnotierten und sexistischen Sprüchen – Betroffene finden das besonders schockierend, weil sie in ein soziales Unternehmen nicht passen und sie sie dort auch nicht erwartet hatten. *„Weil ich habe ja auch diese Leitbilder gelesen und gedacht ah cool, genau bei einer solchen Firma möchte ich arbeiten. Und dann komme ich und denke ah, das ist ja noch schlimmer als...“* Die von der Personalleitung berichteten Fälle werden auch in den Gruppengesprächen angesprochen, einigen waren sie bekannt, anderen nicht.

Insgesamt wird von allen Befragten einhellig festgehalten, dass Risiko und Verbreitung im Unternehmen unter dem liegen, was aufgrund der gezeigten nationalen Daten zu erwarten wäre. Das mit der Aufgabe des Unternehmens verbundene Menschenbild, die Chancengleichheit und die Tatsache, dass es kaum Konkurrenzdenken gibt und Machtstreben kaum Thema ist, wird zur Erklärung herangezogen. Auch die gemischtgeschlechtliche Belegschaft sei ein Schutzfaktor.

70 Prozent der **Kader** schätzen ihr Wissen bezüglich sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als (eher) hoch ein, 30 Prozent als Mittel, dies ist deutlich mehr als im Mittel der Unternehmen. Die grosse Mehrheit von 90 Prozent hat sich entweder im Selbststudium oder in Kursen diesbezüglich weitergebildet – auch dies deutlich mehr als im Mittel aller Unternehmen. Das Vorkommen potenziell belästigender Verhaltensweisen wird etwa gleich eingeschätzt wie im Mittel der Unternehmen. Bezogen auf die Männer geht die Hälfte der Kader davon aus, dass sie im eigenen Unternehmen gleich häufig von sexueller Belästigung betroffen sind wie in andern Unternehmen, die andere Hälfte sieht sie weniger betroffen. Bezogen auf die Frauen ist die Hälfte der Befragten ebenfalls der Ansicht, sie seien weniger betroffen, ein Viertel sieht sie gleich häufig und 30 Prozent stärker betroffen als anderswo. Die Mehrheit von 90 Prozent war selber als Kader schon einmal mit einem Fall sexueller Belästigung konfrontiert.

Präventionsmassnahmen

In den Grundsätzen der Personalarbeit ist festgehalten, dass sexuelle Belästigung und Mobbing nicht-toleriert werden und dass bei Vorfällen eingegriffen wird. Die **Personalleitung** erklärt, dass sich vor kurzem eine Arbeitsgruppe näher mit der Thematik auseinandergesetzt und Grundlagen erarbeitet hat. Das Unternehmen verfügt seither nicht nur über ein Reglement und eine externe Ansprechstelle sondern auch über Richtlinien für Vorgesetzte und speziell für Mitarbeitenden gedachte Merkblätter. Die sexuelle Belästigung wird dabei in den breiteren Kontext der Gesundheit am Arbeitsplatz gestellt. Zum Zeitpunkt der Erhebung stand die Implementierung dieser neu erarbeiteten Instrumente vor Ort durch die lokalen Kader noch aus.

Dies zeigt sich in den **Gruppengesprächen**: Dort wird von lokalen Regelungen erzählt, einige vermuten, es gäbe auch auf Ebene Gesamtunternehmen etwas, die meisten wissen aber nichts von einem Reglement oder anderen Instrumenten. Einhellig wird aber festgehalten, dass man darauf vertrauen könne, dass das Unternehmen reagieren würde – auch deshalb, weil die Sensibilität vom Arbeitsfeld her gross sei.

Alle **Kader** geben an, dass ein Reglement gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz existiere. Die Tatsache, dass das Reglement kurz vor der Datenerhebung erarbeitet wurde und auf Kaderebene bereits diskutiert und kommuniziert wurde, bildet sich in diesem Ergebnis ab.

Wahrgenommener Handlungsbedarf

Zum Zeitpunkt des Gesprächs stand die **Personalleitung** mitten im Prozess der Einführung der neuen Instrumente. Die Thematik war bedingt durch die geschilderten Fälle in letzter Zeit wichtig. Der aktuelle Handlungsbedarf besteht in der Implementierung vor Ort.

In den **Gruppengesprächen** wird mehrheitlich ein grosses Vertrauen deutlich, dass das Unternehmen bei auftretenden Fällen handeln würde. Für den Umgang mit dem Thema im Arbeitsalltag mit den Teilnehmenden fühlen sich die Mitarbeitenden gut gewappnet. Insgesamt wird nur geringer Handlungsbedarf wahrgenommen.

Vier Fünftel der **Kader** sind der Ansicht, dass es nur geringen Handlungsbedarf beim Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gibt, ein Fünftel sieht mittleren Handlungsbedarf.

4.5.4 Gleichstellung der Geschlechter

In den Grundsätzen zur Personalpolitik ist die Gleichstellung der Geschlechter festgehalten. Gemäss **Personalleitung** ist die Chancengleichheit gewährleistet. Das Funktionslohnsystem sichert die Lohngleichheit, die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit sind gut und die Belegschaft in den meisten Bereichen gemischtgeschlechtlich. Die Haltung, dass alle Menschen gleichwertig seien, beziehe sich nicht nur auf die Kund/innen sondern auch auf die Arbeitskolleg/innen, das sei eine gute Grundlage für die Chancengleichheit.

In den **Gruppengesprächen** werden gemischtgeschlechtliche Teams als sehr wertvoll bezeichnet – wer in einem solchen arbeitet, empfindet das als wertvoll. Mehrheitlich wird im Bereich der Chancengleichheit der Geschlechter kein Handlungsbedarf gesehen, Gleichstellung sei erreicht. Einzelne Personen würden sich im Bereich Lohn mehr Transparenz wünschen und sind nicht ganz sicher, ob Festanstellungen nicht doch bevorzugt an Männer gehen.

In der schriftlichen **Befragung der Kader** bestätigt sich dieses Bild: 90 Prozent der Befragten geben an, dass das Thema Gleichstellung wichtig ist und zeigen in Gleichstellungsfragen eine fortschrittliche Haltung.

4.5.5 Unternehmenskultur

Die **Personalleitung** erklärt, dass wegen der sehr dezentralen Struktur nicht von einer einheitlichen Unternehmenskultur gesprochen werden könne. Man versuche bewusst, die Kader der verschiedenen Standorte regelmässig zusammenzubringen, um die Einheitlichkeit zu fördern. Für alle Standorte gelte aber, dass es eine wertschätzende Kultur gebe, bei der der Mensch im Zentrum steht. Darauf basiert auch die gemeinsame Arbeitsqualität: allen Menschen ein Entwicklungspotenzial zuzugestehen sei eine grundlegende Haltung, die alle teilen. Weil vor allem auch die Teilnehmenden der Angebote im Zentrum stehen, könne es manchmal sein, dass die Mitarbeitenden fast ein wenig untergehen. *„Und das ist Arbeit die sich die Geschäftsleitung und auch ich mir ein wenig auf die Fahne geschrieben habe, dass Mitarbeitende gleich wichtig sind wie die Teilnehmenden.“*

In den **Gruppengesprächen** wird das gemeinsame Menschenbild als verbindende Grundlage bestätigt. Die Überzeugung, dass alle Menschen gleichwertig und entwicklungsfähig sind, präge die eigene Arbeit und der Umgang mit den Teilnehmenden der Angebote und untereinander. Von der Zentrale her wird Wertschätzung für die eigene Arbeit wahrgenommen und bestätigt. Die eigenen lokalen Unternehmenskulturen werden sehr unterschiedlich beschrieben. Es wird sowohl von sehr offener, wertschätzender und guter Zusammenarbeit berichtet als auch von Problemen in der Kommunikation vor Ort. Einhellig wird festgehalten, dass die Vorgesetzten vor Ort einen sehr grossen Einfluss auf

die lokale Unternehmenskultur haben und dass die vorhandenen zentralen Vorgaben durchaus auch lediglich Papier bleiben können.

Die **Kader** sind der Meinung, dass im Unternehmen nach ethischen Grundsätzen geführt wird, nehmen ein eher hohes Mass von Gerechtigkeit in den Unternehmensprozessen wahr und stehen dem Unternehmen ein eher wertschätzendes Organisationsklima zu. Die Werte liegen bei den ersten beiden Aspekten leicht über dem Mittel aller Unternehmen, beim dritten leicht darunter.

4.5.6 Fazit

Unternehmen 5 arbeitet in einem herausfordernden Umfeld. Die Arbeit mit Bildungsteilnehmenden aus verschiedenen Nationen in zum Teil schwierigen Lebenssituationen ist eine Herausforderung. Das Thema sexuelle Belästigung ist im Zusammenhang mit den Teilnehmenden länger ein Thema, hier verfügt man über lange Erfahrung und reagiert rasch. In einem kürzlich aufgetretenen Fall, wo die Belästigungen intern waren, hat das Unternehmen spät reagiert, weil die Situation dezentral falsch eingeschätzt wurde und zentral nicht bekannt war. Der Vorfall wurde zum Anlass genommen, das Thema systematischer anzugehen, ein Prozess, der zum Zeitpunkt der Datenerhebung noch im Gange war. Von allen Seiten wird eine Ernsthaftigkeit der Bemühungen festgestellt. Die Tatsache, dass die Umsetzung der Präventionsmassnahmen in den dezentralen Strukturen von den lokalen Vorgesetzten abhängt, wird eine grosse Herausforderung sein.

4.6 Unternehmen 6: Detailhandel

4.6.1 Datengrundlage

In Unternehmen 6 konnte die Datenerhebung wie folgt durchgeführt werden:

- Gespräch mit Personalleitung, inkl. Abgabe von relevanten Dokumenten
- Gruppengespräche: Gemischte Gruppen und Frauengruppe mit je 2 Teilnehmenden.
- Schriftliche Befragung der Kader 29 Antworten (der Rücklauf kann nicht berechnet werden, weil die Anzahl der Angeschriebenen nicht bekannt ist).

Die Datengrundlagen in Unternehmen 6 sind bezüglich der Perspektive der Mitarbeitenden als bescheiden zu bezeichnen: insgesamt nahmen nur vier Personen an den Gesprächen teil. Was die Befragung der Kader angeht ist eine Berechnung des Rücklaufs leider nicht möglich, angesichts der bei dieser Unternehmensgrösse zu erwartenden Anzahl Kader kann vermutet werden, dass ein befriedigender Rücklauf da ist. Insgesamt ist die Datengrundlage von geringer (Mitarbeitende) bis mittlerer (Kader) Aussagekraft.

4.6.2 Beschreibung des Unternehmens

Unternehmen 6 ist ein Detailhandelsunternehmen in einem spezialisierten Bereich mit rund 300 Mitarbeitenden. Es betreibt Filialen an knapp 20 Standorten, primär in der Romandie. Im Unternehmen arbeiten vor allem Frauen, der Männeranteil beträgt rund 20 Prozent.

Das Unternehmen gehört zu einem weltweit tätigen Konzern. Die Personalpolitik wird aber vor allem vor Ort bestimmt.

4.6.3 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Stellenwert, Massnahmen, Handlungsbedarf

Stellenwert, Risiko und Verbreitung

Gemäss **Personalleitung** ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kaum Thema. Ein Reglement existiert schon seit mehreren Jahren, man habe aber kaum darüber gesprochen und es gab seit mehreren Jahrzehnten keine Fälle. « *Il n'y a pas vraiment de discussion autour de ce thème.* » Die nationalen Daten für Risiko und Verhalten können nicht übertragen werden, die Werte seien mit Sicherheit viel tiefer. Falls etwas vorkäme, so könnten es Sprüche von Seiten der Kundschaft sein. Das Risiko,

dass zwischen den Mitarbeitenden etwas vorfallen würde, wird als ausserordentlich klein erachtet, zumal die meisten die gemeinsame Leidenschaft für das verkaufte Produkt teilen und von der Haltung her aufgeschlossen seien. « *C'est des gens qui sont basés sur la culture et l'ouverture d'esprit.* »

In den **Gruppengesprächen** wird von harmlosen Witzen und Sprüchen berichtet, die aber niemanden stören. Ein wenig Sprüche gehören zum normalen Umgang dazu, dabei werden immer die gegenseitigen Grenzen respektiert, das sei eine Selbstverständlichkeit. Im Zusammenhang mit potenziell belästigendem Verhalten werden der Sprachgebrauch der Jungen, wo „schwul“ und „lesbisch“ als Schimpfworte gebraucht werden oder gewisse Modetrends erwähnt. Blöde Sprüche oder unangepasstes Verhalten kommen auch von Seiten der Kund/innen vor, dort gäbe es in Ausnahmefällen auch weitreichendere Verhaltensweisen, nicht immer werde gut reagiert. Potenziell belästigendes Verhalten von Kund/innen wird aber als weniger gravierend erachtet als wenn es von Kolleg/innen käme. Die Befragten sind der Ansicht, dass Belästiger mit sich selber ein Problem habe. Im Vergleich zu den präsentierten Zahlen der nationalen Studie wird Risiko und Verhalten im eigenen Unternehmen deutlich geringer eingeschätzt. Der hohe Frauenanteil, der Charakter des verkauften Produkts, die gute Ausbildung und die flache Hierarchie werden als Schutzfaktoren erachtet.

Gut zwei Fünftel der befragten **Kader** schätzen das eigene Wissen bezüglich sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als mittel ein, ein Sechstel als (eher) hoch. Knapp zwei Drittel haben sich bezüglich dieser Thematik nicht weitergebildet. Was die Verbreitung von potenziell belästigendem Verhalten betrifft, so werden tiefere Werte vermutet als im Mittel der Unternehmen. Sowohl bezogen auf die Frauen als auch auf die Männer geht eine klare Mehrheit der Befragten davon aus, dass sie im eigenen Unternehmen seltener von sexueller Belästigung betroffen sind als in andern. Rund zwei Fünftel denken, sie seien gleich häufig betroffen. Mehr als 90 Prozent der Befragten war selber als Kader noch nie mit einem Fall sexueller Belästigung konfrontiert.

Präventionsmassnahmen

Die **Personalleitung** gibt an, dass es seit mehreren Jahren ein Reglement zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz gibt, das auf Unternehmensebene erstellt und von den Filialen übernommen wurde. Das Reglement sei seither nie Thema gewesen und es hätte keinen Anlass gegeben, die Thematik aufzunehmen. Dennoch sei es gut, das Reglement zu haben, einfach damit die Dinge klar seien.

In den **Gruppengesprächen** wird von einem Teil der Befragten diese Haltung gestützt, obwohl niemand die Existenz des Reglements zu kennen scheint. Man fühle sich als Arbeitnehmer/in gut geschützt und es seien keine Massnahmen nötig. Es gibt aber auch Gesprächspartner/innen, welche es bedauern, dass man im Unternehmen nicht über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz spricht und dass es keine Kommunikation der Nulltoleranz gäbe. Das Thema sollte in einem Reglement aufgenommen werden, dieses solle auf Respekt fokussieren, also auch andere Formen der Belästigung wie Rassismus umfassen. « *Dire qu'il ne c'est jamais rien passé et que l'on ne voit pas l'intérêt, je trouve cela complètement débile.* »

Bei den **Kadern** gibt nur gerade ein Sechstel an, dass ein Reglement gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz existiere. Fast die Hälfte meint, es gebe kein Reglement und ein Drittel weiss es nicht. Das von der Personalleitung erwähnte Reglement ist also auch auf Kaderstufe nicht bekannt.

Wahrgenommener Handlungsbedarf

Von Seiten der **Personalleitung** wird kein Handlungsbedarf wahrgenommen. In den **Gruppengesprächen** werden beide Haltungen vertreten: ein Teil stützt die Einschätzung, dass es keinen Handlungsbedarf gibt, es wird aber auch moniert, es würde ein Reglement und eine aktive Kommunikation der Nulltoleranz brauchen. « *Je ne me sens pas harcelée, mais je ne me sens pas protégée non plus. Donc, facilement un comportement qu'on ignorerait si on se sentait protégée, on va peut être moins l'ignorer si on se sent pas protégée.* »

Gut drei Fünftel der **Kader** sind der Ansicht, dass es nur geringen Handlungsbedarf beim Thema gibt, ein gutes Drittel sieht mittleren Handlungsbedarf.

4.6.4 Gleichstellung der Geschlechter

Was die Chancengleichheit der Geschlechter betrifft, so weist die **Personalleitung** darauf hin, dass in einem Unternehmen mit einem so hohen Frauenanteil die Thematik sehr wichtig sei, man tue sehr viel dafür. Chancengleichheit ist im Gesamtarbeitsvertrag festgehalten, es gibt auch in leitenden Positionen viele Frauen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch individuelle Lösungen gefördert. Lohngleichheit sei erreicht. Handlungsbedarf wird hingegen bezüglich Männern gesehen: Man würde gerne mehr Männer beschäftigen und eine gemischtere Belegschaft erreichen, diesbezügliche Bemühungen waren bisher aber wenig erfolgreich.

In den **Gruppengesprächen** wird Chancengleichheit als erreicht bezeichnet. Das gelte auch bezüglich Lohngleichheit, allerdings sei anzufügen, dass das Lohnniveau generell tief sei. « *C'est pour cela qu'il y a si peu d'hommes. C'est un métier très mal payé et ils n'en veulent pas.* »

In der schriftlichen **Befragung der Kader** bestätigt sich dieses Bild: Mehr als 90 Prozent der Befragten geben an, dass das Thema Gleichstellung wichtig ist und zeigen in Gleichstellungsfragen eine fortschrittliche Haltung.

4.6.5 Unternehmenskultur

Die **Personalleitung** erklärt, dass die Unternehmenskultur von den Grundwerten des Unternehmens, die eine hohe Ethik, eine Offenheit gegenüber Neuem und eine Leidenschaft für das verkaufte Produkt beinhalten, geprägt sind. An den verschiedenen Standorten können aber im Konkreten sehr unterschiedliche Kulturen sein, die hohe Offenheit aber sei der gemeinsame Nenner. Auch in der Geschäftsleitung herrsche ein Geist der Offenheit. Die Teams arbeiten sehr gut zusammen.

Auch in den **Gruppengesprächen** wird die gemeinsame Leidenschaft für das verkaufte Produkt betont. Ein Teil der Gesprächspartner/innen spricht von einer familiären Unternehmenskultur, geprägt von einer hohen Ethik, Professionalität und Vertrauen, in der man gehört werde. Andere wiederum erleben die Situation kritischer, sprechen von unerfahrenen und ungeschickten Führungskräften und nicht umgesetzten Werten.

Die befragten **Kader** sind der Meinung, dass im Unternehmen eher nach ethischen Grundsätzen geführt wird, nehmen ein hohes Mass von Gerechtigkeit in den Unternehmensprozessen wahr und stehen dem Unternehmen ein wertschätzendes Organisationsklima zu. Die Werte liegen klar über dem Mittel aller Unternehmen.

4.6.6 Fazit

Für Unternehmen 6 ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kaum ein Thema. Das existierende Reglement ist bei den Mitarbeitenden aber auch auf Kaderstufe unbekannt. Bisher sind keine Probleme aufgetreten, die Personalleitung geht aber davon aus, dass sie vorbereitet wäre. Von Seiten der Mitarbeitenden besteht teilweise aber der Eindruck, man müsste sich eher selber helfen. Andere glauben, dass sie geschützt wären.

Die Unternehmenskultur wird mehrheitlich als gut und geprägt von der gemeinsamen Leidenschaft für das Produkt beschrieben, wobei es in den Filialen Unterschiede gebe. Bei den Mitarbeitenden gibt es auch kritische Stimmen. Was die Chancengleichheit der Geschlechter angeht, so wird diese einhellig als erreicht erachtet, Bemühungen zur Erhöhung des Männeranteils waren bisher erfolglos.

4.7 Unternehmen 7: Unternehmen im Finanzbereich

4.7.1 Datengrundlage

In Unternehmen 7 konnte die Datenerhebung wie folgt durchgeführt werden:

- Gespräch mit Personalleitung, inkl. Abgabe von relevanten Dokumenten
- Gruppengespräche: Zwei Frauengruppe mit 2 bzw. 3 Teilnehmenden.

■ Schriftliche Befragung der Kader 13 Antworten (der Rücklauf kann nicht berechnet werden, weil die Anzahl der Angeschriebenen nicht bekannt ist).

Die Datengrundlagen in Unternehmen 7 sind bezüglich der Perspektive der Mitarbeitenden als bescheiden zu bezeichnen: insgesamt nahmen nur fünf Personen an den Gesprächen teil. Was die Befragung der Kader angeht, ist eine Berechnung des Rücklaufs leider nicht möglich, angesichts der bei dieser Unternehmensgrösse zu erwartenden Anzahl Kader kann vermutet werden, dass der Rücklauf gering ist. Insgesamt ist die Datengrundlage bezogen auf Mitarbeitende und Kader von mittlerer Aussagekraft.

4.7.2 Beschreibung des Unternehmens

Unternehmen 7 ist ein Unternehmen im Finanzbereich mit rund 400 Mitarbeitenden an mehreren Standorten in der Romandie. Sie untersteht dem öffentlichen Recht. Die Belegschaft ist gemischtgeschlechtlich.

4.7.3 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Stellenwert, Massnahmen, Handlungsbedarf

Stellenwert, Risiko und Verbreitung

Die **Personalleitung** gibt an, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht ein besonders aktuelles Thema sei, weil es momentan keine Fälle geben. Das Unternehmen würde aber sehr rasch handeln, falls es zu Vorfällen käme – und fühlt sich dazu befähigt, auch wenn es keine vertiefte Auseinandersetzung mit der Problematik gegeben hat. Ein Verdacht habe sich kürzlich als falsche Anschuldigung erwiesen. Bei den potenziell belästigenden Verhaltensweisen werden am ehesten sexistische Sprüche als möglich erachtet, aber es sei sicher kein grosses Problem. « *On sait qu'il y a des personnalités qui sont un peu plus machos que d'autres et qui ont tendance à faire des gags qui sont peut-être pas toujours appréciés par tout le monde. En faire peut-être parfois des remarques, notamment liées à la condition de la femme et de son rôle de mère. Mais moi, je n'ai jamais entendu de rumeurs ou de plaintes.* »

Die nationalen Zahlen für Risiko und Verhalten können nicht auf das Unternehmen übertragen werden, die Werte seien viel tiefer. Höchstens bei den Sprüchen könne das Resultat ähnlich ausfallen, etwas derbe Witze gehörten aber zur regionalen Kultur. Mitarbeitende würden sie auf die leichte Schulter nehmen, auch weil sie sich sicher seien, dass rasch reagiert würde, wenn Grenzen überschritten würden. Problematische Personen würden bereits in der Probezeit auffallen, gerade habe man sich gezwungen gesehen, einen Vertrag aufzulösen, weil die Person sich unangebracht verhielt.

In den **Gruppengesprächen**, an denen sich ausschliesslich Frauen beteiligt haben, wird berichtet, dass Sprüche und Witze zum Alltag gehören und viele sich auch gar nicht bewusst sind, wenn sie dabei Grenzen überschreiten. Weil das auch für das Unternehmen normal sei, reagiere niemand. Am besten nehme man es so, wie es gemeint sei, nämlich als Witz. Und wenn nicht, sollte man es einfach ertragen oder bestimmten Personen, bei denen Sex häufig das Thema sei, einfach aus dem Weg gehen. « *Je n'entre pas dans le débat parce que souvent si vous allez dire quelque chose, faire la remarque comme quoi c'est tout sauf drôle, à un moment donné où c'est de la discrimination, vous êtes cataloguée comme quelqu'un de rigide, quelqu'un de coincé ou carrément de féministe.* » Geschildert werden weiter Beispiele von Betatschen, Blicken, Nacktbildern und sexuellen Avancen. Die meisten Befragten denken, dass es das Beste ist, solches Verhalten entweder zu ignorieren oder selber Grenzen zu setzen. Dies ist allerdings dann schwierig, wenn es sich um Vorgesetzte handelt – insbesondere dann, wenn man die Stelle unbedingt behalten möchte. Während ein Teil der Befragten überzeugt ist, dass es das Beste ist, sich an die Vorgesetzten zu wenden, denken andere, man helfe sich selber. Erwähnt wird weiter, dass es im Unternehmen viele Beziehungen und Affären gebe, was die Abgrenzung zum Flirt manchmal schwierig mache. Insgesamt sind die Befragten der Ansicht, dass Risiko und Verbreitung in ihrem Unternehmen eher unter dem Durchschnitt der nationalen Studie

liegen. « *On a une structure et une proximité qui créent une certaine dépendance ou une certaine visibilité qui implique que les gens, ils ne peuvent pas faire n'importe quoi.* »

Fast die Hälfte der **Kader** schätzen das eigene Wissen bezüglich sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als mittel ein, ein knappes Viertel als (eher) hoch. Gut vier Fünftel haben sich bezüglich dieser Thematik aber nicht weitergebildet. Was die Verbreitung von potenziell belästigenden Verhaltensweisen betrifft, so wird diese höher eingeschätzt als im Mittel der Unternehmen. Dennoch geht bezogen auf die Männer eine klare Mehrheit von drei Fünfteln der Befragten davon aus, dass sie im Unternehmen seltener von sexueller Belästigung betroffen sind als anderswo. Zwei Fünftel denken, sie seien gleich häufig betroffen. Bei den Frauen glauben je knapp zwei Fünftel, sie seien im Unternehmen weniger oder gleich häufig betroffen wie in andern, rund ein Viertel aber, sie seien häufiger betroffen. Mehr als 90 Prozent der Befragten war selber als Kader noch nie mit einem Fall konfrontiert.

Präventionsmassnahmen

Das Unternehmen hat kein Reglement gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Die **Personalleitung** gibt an, dass das Unternehmen aber sehr rasch handeln würde. « *Mais le cas échéant, le jour où ça arrivera, il faudra agir rapidement et à ce moment là, actionner différents représentants, (...) pour savoir comment intervenir rapidement et prendre des mesures rapides.* » Man geht davon aus, dass dies gelingen würde. Darauf vertrauten auch die Mitarbeitenden, schliesslich kenne man einander und mit den familiären Werten des Unternehmens sei es klar, dass man zu den Mitarbeitenden schaue. Die Lehrlinge hätten für sich eine Kleiderordnung erarbeitet, für die andern sei hierzu nichts vorgesehen.

In den **Gruppengesprächen** erwähnt eine Person, dass es eine Stelle gebe, wo man anrufen könne, den andern Gruppenteilnehmenden war dies nicht bekannt, die Stelle wird auch von Seiten Personalleitung nicht erwähnt. Ob es sinnvoll wäre, an eine solche Stelle zu gelangen, wird kontrovers diskutiert: man ist sich nicht sicher, ob sie wirklich neutral wäre und die Anonymität gewährleisten würde. Massnahmen vom Unternehmen sind sonst keine bekannt.

Drei Viertel der **Kader** stellen richtig fest, dass es kein Reglement gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gibt. Ein Sechstel denkt, es gäbe eines und die restlichen wissen es nicht.

Wahrgenommener Handlungsbedarf

Von Seiten der **Personalleitung** wird kein grosser Handlungsbedarf wahrgenommen. Es gebe keine aktuellen Fälle, man wäre vorbereitet, falls es etwas gäbe. Die Leute wüssten, dass sie darauf vertrauen können, dass der Arbeitgeber reagiert, wenn etwas wäre. Alle hätten zum HR ein gutes Vertrauensverhältnis und kämen auch mit andern Problemen, so könne man davon ausgehen, dass auch Belästigungen thematisiert würden. Dennoch besteht die Absicht, vielleicht im Thema aktiv zu werden, um ausdrückliche Regelungen zu haben.

In den **Gruppengesprächen** wird durchaus Handlungsbedarf gesehen, allerdings wird darauf hingewiesen, dass es keine Massnahmen gegen sexuelle Belästigung an sich geben sollte, sondern allgemeiner Belästigungen aller Art oder noch allgemeiner Respekt thematisiert werden solle.

Gut die Hälfte der **Kader** sind der Ansicht, dass es nur geringen Handlungsbedarf gibt, fast zwei Fünftel sehen mittleren Handlungsbedarf.

4.7.4 Gleichstellung der Geschlechter

Gemäss **Personalleitung** war das Unternehmen früher sehr männerdominiert, seit zwei Jahrzehnten gebe es aber sehr aktive Gleichstellungsbemühungen. Lohngleichheit seit umgesetzt, die Einhaltung wird regelmässig geprüft. Das Unternehmen unterstützt die familienexterne Kinderbetreuung, bietet Kurse zur Vereinbarkeit an und will Teilzeitarbeit insbesondere auch für Männer fördern.

In den **Gruppengesprächen** wird genau diese Teilzeitarbeit von Männern als Beispiel aufgenommen: für Männer sei Teilzeitarbeit – je nach Vorgesetztem – ganz klar ein Karrierekiller, was Ausdruck der

veralteten Rollenbilder sei. Frauen seien im Kader deutlich untervertreten. Bezüglich Lohngleichheit wird bestätigt, dass diese umgesetzt sei – selbst wenn man nicht über den Lohn spreche.

Alle befragten **Kader** geben an, dass das Thema Gleichstellung wichtig sei.

4.7.5 Unternehmenskultur

Die Unternehmenskultur wird von Seiten **Personalleitung** als familiär, menschlich und tolerant bezeichnet. Das Unternehmen zeichne sich durch flache Hierarchien aus, die Mitarbeitenden würden ernst genommen und Teamarbeit sei wichtig. Wenn sich Personen nicht in ein Team einfügen können, müsse man sich notfalls auch von ihnen trennen. Man sei eine lernende Organisation und gestehe einander das Recht auf Fehler zu. Das Unternehmen habe ein gutes Image und das gegenseitige Vertrauen sei sehr gross.

In den **Gruppengesprächen** wird diese Beschreibung durch die Frauen nur teilweise gestützt. Ein Teil der Befragten gibt an, die Unternehmenskultur sei nach wie vor männlich geprägt oder gar patriarchalisch, obwohl man sich sehr Mühe gebe, davon weg zu kommen. Es gebe weiterhin sehr traditionelle Rollenbilder. Die Kommunikation sei stark vom jeweiligen Vorgesetzten abhängig und zum Teil nicht gut. Auf der anderen Seite wird erwähnt, man merke, dass man bei einem umsorgenden Arbeitgeber arbeite.

Die **Kader** sind der Meinung, dass im Unternehmen eher nach ethischen Grundsätzen geführt wird, nehmen ein eher hohes Mass von Gerechtigkeit in den Unternehmensprozessen wahr und stehen dem Unternehmen ein eher wertschätzendes Organisationsklima zu. Die Werte liegen für die ersten beiden Aspekte leicht unter, für den dritten leicht über dem Mittel aller Unternehmen.

4.7.6 Fazit

Bei Unternehmen 7 zeigt sich eine recht grosse Differenz zwischen der Wahrnehmung der Personalleitung und der Perspektive von Mitarbeitenden und Kader. Von der Personalleitung her werden kaum Probleme gesehen. Von Seiten der Mitarbeitenden werden verschiedene potenziell belastenden Verhaltensweisen genannt, welche oft hingenommen werden, weil man keine Probleme möchte und nicht als engstirnig gelten will. Die Personalleitung konstatiert teilweise auch Sprüche, für sie gehören sie aber zur lokalen Kultur. Ein ähnliches Spannungsfeld ist bei der Chancengleichheit der Geschlechter feststellbar: der zentralen aktiven Förderung steht die lokale Wahrnehmung von teilweise veralteten Rollenbildern entgegen. Es scheint, als ob im Unternehmen je nach Abteilung eine andere Kultur vorherrscht und dass auch mit potenziell belastendem Verhalten und Gleichstellungsbemühungen entsprechend unterschiedlich umgegangen wird. Wegen der geringen Datenbasis sind die Aussagen allerdings nicht als zuverlässig zu bezeichnen – es besteht nur sehr beschränkter Einblick in die Perspektive der Kader und Mitarbeitenden.

4.8 Unternehmen 8: Industrieproduktion

In Unternehmen 8 konnte die Datenerhebung wie folgt durchgeführt werden:

- Gespräch mit Personalleitung, inkl. Abgabe von relevanten Dokumenten
- Gruppengespräche: Frauengruppe (5 Personen), Männergruppe (5 Personen) und gemischte Gruppe (6 Personen).
- Schriftliche Befragung der Kader 16 Antworten (Verschickt an 17 Personen, Rücklauf 94%).

Die Datengrundlagen in Unternehmen 8 konnten in der vorgesehenen Weise erhoben werden. Die Perspektive der Mitarbeitenden ist mit 16 Personen gut abgedeckt, mit einer Ausnahme haben alle Kader an der Befragung teilgenommen. Die Datenbasis ist damit als sehr zuverlässig zu bezeichnen.

4.8.1 Beschreibung des Unternehmens

Unternehmen 8 ist ein Industrieunternehmen mit rund 50 Mitarbeitenden in der italienischen Schweiz. In der Belegschaft gibt es eine Mehrheit von rund 70 Prozent Frauen. Im Unternehmen ar-

beiten Menschen aus unterschiedlichsten Nationalitäten zusammen, darunter viele An- und ungelernete. Frauen und Männer arbeiten mehrheitlich in unterschiedlichen Arbeitsbereichen, es gibt eine geschlechterbezogene Trennung der Aufgaben in der Produktion.

Das Unternehmen ist Tochterfirma eines grösseren Unternehmens im Familienbesitz, das Mutterhaus macht gewisse Vorgaben im Bereich der Personalpolitik.

4.8.2 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Stellenwert, Massnahmen, Handlungsbedarf

Stellenwert, Risiko und Verbreitung

Die **Personalleitung** schildert, dass das Unternehmen noch nie Probleme mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz hatte. *„Quando stamattina ho accennato ai capi reparto dicendo che ci sarà un modulo, saranno coinvolti anche loro mi hanno guardato un po' così 'Ma di che temi parli nella nostra azienda...'"*. Man ist sich sicher, dass es keine Probleme gibt, sonst wären diese bekannt. Es gebe ein sehr gutes Vertrauensverhältnis und man beschäftige verantwortungsvolle Leute, häufig auch mit Familienverantwortung. Man kenne einander und rede miteinander. Die Mitarbeitenden würden auch bei privaten Problemen unterstützt, es sei ein grosses Vertrauen da. Die Kader würden Vorfälle sofort melden. Wenn etwas wäre, würden die Verantwortlichen mit den Involvierten sprechen – das machen sie auch, wenn sonst Konflikte auftauchen. *„E poi il confronto insieme; questo lo facciamo anche se litigano, se c'è un attrito, anche solo verbale ci è capitato di andar giù in reparto a fare una riunione lì sulla macchina. Oppure si chiamano in ufficio i due coinvolti e devono andarsene stringendosi la mano. Questo, le poche volte che è successo, lo abbiamo sempre fatto."* Die meisten Konflikte können so gelöst werden, selten müssen weitreichende Massnahmen getroffen werden.

So können die nationalen Zahlen für Risiko und Verhalten überhaupt nicht auf das Unternehmen übertragen werden. Die Personalleitung schildert, wie Personen aus einem Duzend Nationen mit unterschiedlichen persönlichen, kulturellen und religiösen Hintergründen respektvoll zusammenarbeiten, wobei Frauen und Männer in anderen Abteilungen tätig sind und sich so primär in den Pausen sehen. Die Personalleitung weist darauf hin, dass bereits bei der Personalauswahl darauf geachtet werde, dass verantwortungsvolle Mitarbeitende angestellt werden. Wer andere nicht respektiere, passe nicht ins Unternehmen. Man habe sehr wenig Fluktuation.

In den **Gruppengesprächen** wird beschrieben, dass es durchaus sexuell konnotierte Scherze gibt, aber immer mit Respekt. *„Scherziamo tra di noi, anche se siamo in mensa, anche se ci sono i nostri uomini, scherziamo con tutto il rispetto. Cerchiamo di rispettarci.“* Wenn man merke, dass jemand diese Scherze nicht möge, höre man auf. Eine Person beschreibt, wie die vorgesetzte Person sie darauf hingewiesen hat, dass eine andere Person ihre Scherze störten, als sie es selber nicht rasch genug bemerkt hat. Man wisse auch, bei wem ein Wangenkuss zum Geburtstag erwünscht sei und wo nur ein Händeschütteln. Solche Grenzen seien oft auch von Religion und Nationalität abhängig. Weil sich alle gegenseitig respektieren, gibt das keine Probleme.

Die Daten der nationalen Erhebung können nicht auf das Unternehmen übertragen werden, Risiko und Verbreitung sind massiv tiefer. Alle kennen einander und haben ein gutes Verhältnis. Alle seien verantwortungsvolle Personen, man sei acht Stunden pro Tag zusammen, da sei es wichtig, ein gutes Verhältnis zu haben. Provokative Kleider sind ausgeschlossen, da alle in Arbeitskleidern sind und grosser Schmuck oder Schminke aus hygienischen Gründen verboten sind. Dazu kommt, dass Frauen primär und Frauen und Männer unter Männern arbeiten – doch wird festgehalten, dass sich beide Geschlechter respektieren. Sexuelle Belästigung kommt nicht vor, dass etwas Gröberes vorfallen könnte, ist für die Befragten schlicht unvorstellbar. Vor Jahrzehnten habe einmal ein Mann eine Frau am Hintern berührt – sie habe ihm den Kopf zerkratzt und man lache noch immer darüber. Alle würden sofort reagieren, wenn es ein Problem gäbe. Das Unternehmen sei sehr streng, es seien beispielsweise auch keine „Bikini-Kalender“ erlaubt. Belästiger seien krank, ist die einhellige Meinung – es gebe durchaus diese kranken Personen, aber nicht im eigenen Unternehmen.

Vier Fünftel der **Kader** schätzen das eigene Wissen bezüglich sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als mittel oder (eher) hoch ein, die Mehrheit von drei Vierteln hat sich allerdings bezüglich dieser Thematik nicht weitergebildet. Das Vorkommen potenziell belästigender Verhaltensweisen wird als ausserordentlich gering eingeschätzt, deutlich tiefer als im Mittel der Unternehmen. Bezogen auf die Männer geht eine klare Mehrheit von drei Vierteln der Befragten davon aus, dass sie im Unternehmen seltener von sexueller Belästigung betroffen sind als anderswo. Ein Viertel denkt, sie seien gleich häufig betroffen. Bei den Frauen glaubt gut die Hälfte, sie seien im Unternehmen weniger betroffen, ein Viertel gibt an, sie seien gleich häufig betroffen und eine Minderheit von einem knappen Fünftel denkt, sie seien häufiger betroffen. Keiner der Befragten war selber als Kader je mit einem Fall sexueller Belästigung konfrontiert.

Präventionsmassnahmen

Das Verbot von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist im Gesamtarbeitsvertrag der Branche aufgenommen, der auch für das Unternehmen gilt. Im Qualitätssicherungssystem des Unternehmens gibt es eine klare Regelung, was im Falle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu tun ist. Die **Personalleitung** erklärt, dass diese Regelung vom Mutterhaus übernommen wurde. Bisher gab es aber noch nie ein Problem und damit ist die Disposition noch nie zum Einsatz gekommen. Weil das Vorgehen bei sexueller Belästigung im Qualitätssicherungssystem eingebaut ist, wird regelmässig rund zweimal pro Jahr darüber gesprochen, auch in den Mitarbeitendengesprächen wird die Thematik aufgenommen.

In den **Gruppengesprächen** wird erwähnt, dass es ein Blatt gebe, das auch am Anschlagbrett sichtbar sei, dieses regle, was man dürfe und was nicht. Sexuelle Belästigung sei dort auch aufgenommen. Ansonsten glaube man nicht, dass es spezielle Vorkehrungen gäbe – diese seien aber auch nicht nötig, weil man wisse, dass das Unternehmen sofort reagieren würde. Die Geschäftsleitung sei stark, das sehe man bei anderen Problemen: Alle erhalten eine zweite Chance, aber dann würden die Konsequenzen gezogen. Man habe das gerade kürzlich bei einer Person gesehen, welche respektlos mit andern umgegangen sei und gehen musste. Der gegenseitige Respekt sei das zentrale Fundament der Zusammenarbeit.

Vier Fünftel der **Kader** stellen richtig fest, dass es ein Reglement gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gibt. Eine Minderheit weiss es nicht oder glaubt, es gebe keines.

Wahrgenommener Handlungsbedarf

Von Seiten der **Personalleitung** wird kein Handlungsbedarf wahrgenommen. Es gibt keine Probleme mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und sollte es Probleme geben, würde man sie – wie andere Probleme in der Zusammenarbeit auch – rasch erkennen und lösen. Durch die Integration der Thematik ins Qualitätssicherungssystem sind auch die formalisierten Wege geklärt, sollte es einmal soweit kommen.

Auch in den **Gruppengesprächen** wird kein Handlungsbedarf gesehen. Es gebe keine Probleme und alle wissen ganz genau, dass sofort gehandelt würde, wenn etwas vorkäme. *„Ma penso che non ci sarebbe neanche bisogno perché conoscendoci tutti a vicenda, avendo il rapporto che abbiamo tutti noi, conoscendo chi è famiglia di chi, chi è amico di chi, in una certa forma uno lavora qui perché conosceva qualcun altro. E quindi ci sono delle persone che sono affidabili.“*

Mehr als 90 Prozent der **Kader** sind der Ansicht, dass es nur geringen Handlungsbedarf gibt.

4.8.3 Gleichstellung der Geschlechter

Auch die Gleichstellung der Geschlechter ist im Gesamtarbeitsvertrag der Branche aufgenommen. Die Chancengleichheit ist gemäss **Personalleitung** im Unternehmen umgesetzt: ob Frau oder Mann, das mache keinen Unterschied. In Kader und Geschäftsleitung gibt es einen hohen Frauenanteil. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird sehr unterstützt, es werden sehr personalisierte Lösungen bezüglich Dauer und Lage der Arbeitszeit gefunden und man kommt sich entgegen: wenn Mitarbei-

tende mal kurzfristig in der Arbeitszeit einen Termin mit den Kindern haben, wird das möglich gemacht – umgekehrt sind die Mitarbeitenden dann auch bereit, mal an einem Samstag einzuspringen, wenn ein dringender Auftrag wartet. *„In queste occasioni poi si offre la colazione. Si cerca di, anche con un piccolo gesto, o anche con un piccolo ringraziamento, con una parola che comunque valorizza il lavoro del singolo dipendente.”* Mutter- und Vaterschaftsurlaube werden über das gesetzliche Minimum hinaus gewährt. Bei beiden Geschlechtern wird die Aus- und Weiterbildung gefördert. Die Lohngleichheit sei realisiert.

In den **Gruppengesprächen** wird diese Einschätzung geteilt. Erwähnt werden der hohe Frauenanteil im Kader und das grosse Bemühen des Unternehmens, für alle sehr individuelle Lösungen für die Arbeitszeit zu finden, welche die Vereinbarkeit erleichtern. Dass Männer und Frauen in anderen Bereichen arbeiten, wird mit der körperlich schwereren Arbeit für Männer erklärt – wenn eine körperlich starke Frau diese Aufgabe übernehmen wolle, könne sie das aber problemlos. Die Lohngleichheit glauben die Befragten erreicht: auch wenn sie nicht ganz genau über die Löhne Bescheid wissen, so vertrauen sie darauf, dass alles korrekt ist.

Alle befragten **Kader** geben an, dass das Thema Gleichstellung wichtig sei und zeigen sich in Gleichstellungsfragen eher fortschrittlich.

4.8.4 Unternehmenskultur

Die Unternehmenskultur wird von der **Personalleitung** als familiär beschrieben. Man kenne einander, habe grosses Vertrauen zueinander und nehme Rücksicht. Diese familiäre Unternehmenskultur werde auch vom Mutterhaus gelebt und gestützt. Die Tatsache, dass die Geschäftsinhabenden in Krisenzeiten keine Entlassungen gemacht haben, ist den Mitarbeitenden noch sehr präsent und sie wissen dies zu schätzen. Der Respekt vor der einzelnen Person sei ein wichtiger Wert, die Teamarbeit sei sehr wichtig. Das Kader treffe sich täglich zum Austausch, so seien alle über allfällige Probleme sofort informiert. Die hohen Qualitätsansprüche des Unternehmens werden von den Mitarbeitenden mitgetragen, allgemein gibt es ein hohes Verständnis für die Situation des Unternehmens. Die Mitarbeitenden sind von sich aus motiviert, bei dringenden Aufträgen zusätzlich arbeiten zu kommen – sie wissen, dass es ein Geben und Nehmen ist und können darauf zählen, dass auch ihnen entsprechend Entgegenkommen gezeigt wird. *„E la dimensione forse ci permette di avere ancora questo contatto umano, giornaliero e di capirci a vicenda. Loro capiscono le esigenze dell'azienda e noi nel limite del possibile cerchiamo di... Perché le ore che si passano sul lavoro sono tante e quindi si cerca di renderle almeno il più piacevole possibile.”*

In den **Gruppengesprächen** wird diese Beschreibung vollumfänglich bestätigt. Das Unternehmen wird als grosse Familie beschrieben, die gemeinsam eine Sache anpackt, wo alle sich kennen und helfen, wo Probleme diskutiert werden und eine sehr gute Stimmung herrsche. Zentral sei der gegenseitige Respekt. Alle müssen ihre Arbeit gut machen – und wollen das auch, denn sie fühlen sich für die hohe Qualität mitverantwortlich und können ihre Meinung ausdrücken. *„Quella cosa è bella, che siamo unite, e affrontiamo tutto insieme.”*

Die **Kader** sind der Meinung, dass im Unternehmen nach ethischen Grundsätzen geführt wird, nehmen ein hohes Mass von Gerechtigkeit in den Unternehmensprozessen wahr und stehen dem Unternehmen ein wertschätzendes Organisationsklima zu. Die Werte liegen klar über dem Mittel aller Unternehmen.

4.8.5 Fazit

In Unternehmen 8 ist es für die Personalleitung, die Mitarbeitenden und die Kader unvorstellbar, dass bei ihnen sexuelle Belästigung vorkommen könnte. Dennoch hat das Unternehmen in einem Reglement das formale Vorgehen geregelt. Das gegenseitige Vertrauen ist aber sehr gross und gegenseitiger Respekt wird als Grundlage der erfolgreichen Zusammenarbeit in einem Unternehmen mit multikultureller Belegschaft hoch gehalten. Alle halten sich daran, wo nötig, ist man auch streng

und zieht die Konsequenzen, wenn respektloses Verhalten gezeigt wird. Das Vertrauen der Mitarbeitenden in die Geschäftsleitung ist sehr hoch, alle kennen einander, fühlen sich in der familiären Atmosphäre wohl und für das Unternehmen mitverantwortlich.

4.9 Unternehmen 9: Unternehmen des Service Public

In Unternehmen 9 konnte die Datenerhebung wie folgt durchgeführt werden:

- Gespräch mit Personalleitung, inkl. Abgabe von relevanten Dokumenten
- Gruppengespräche: Frauengruppe (8 Personen), Männergruppe (7 Personen) und gemischte Gruppe (7 Personen).
- Schriftliche Befragung der Kader 176 Antworten (Verschickt an 326 Personen, Rücklauf 54%).

Die Datengrundlagen in Unternehmen 8 konnten in der vorgesehenen Weise erhoben werden. Die Perspektive der Mitarbeitenden ist mit 22 Personen abgedeckt, der Rücklauf bei der Befragung der Kader ist gut. Die Datenbasis ist damit als zuverlässig zu bezeichnen.

4.9.1 Beschreibung des Unternehmens

Unternehmen 9 ist ein grosses Unternehmen des Service Public mit mehr als 500 Mitarbeitenden im Tessin. Die Belegschaft ist gemischtgeschlechtlich mit einem Männeranteil von rund 60 Prozent. Im Unternehmen ist eine Vielzahl verschiedener Berufsgruppen tätig.

4.9.2 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Stellenwert, Massnahmen, Handlungsbedarf

Stellenwert, Risiko und Verbreitung

Die **Personalleitung** erklärt, dass das Unternehmen durchaus Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu lösen hat, gemessen an der Unternehmensgrösse halte sich dies aber in Grenzen. Die dafür nötigen Strukturen seien eingerichtet, das Unternehmen sei proaktiv am Thema dran, handle aber sehr diskret, dies sei für die Opfer wichtig. Bisher sei es nicht nötig gewesen, unternehmensintern viel über das Thema zu sprechen. *„E chiaramente un tema che non è che si vada a discutere con la gran cassa. E penso che sia anche giusto così.“*

Im Vergleich mit den in der nationalen Studie erhobenen Daten kann die Personalleitung höchstens den Wert von potenziell belästigenden Sprüchen auf das eigene Unternehmen übertragen, ansonsten sei Risiko und Vorkommen klar geringer. Dass es Probleme gäbe, könne man sich primär mit pathologischen Persönlichkeiten vorstellen – das Risiko sei aber insgesamt recht gering. Generell scheint der Personalleitung das Problem im Tessin nicht so gross zu sein.

In den **Gruppengesprächen** werden sexuell oder sexistisch konnotierte Sprüche von vielen als zum Alltag gehörend bezeichnet. Man müsse sie aber einfach nicht so ernst nehmen und könne ja auch das Thema wechseln. Manche sind auch der Ansicht, dass ein paar Witze durchaus gut für das Klima sind. Man merke, wenn die Grenze vom Scherz zur Belästigung überschritten werde. Andere geben an, manchmal wisse man nicht, wie man sich verhalten solle, wenn einem Sprüche unangenehm seien. *„Appunto la mia reazione è stata proprio di imbarazzo totale, non sapevo che cosa dire, che cosa fare.“* Gerade junge Frauen würden gewisse Verhaltensweisen durch ihre Kleidung provozieren. Einig sind sich die Befragten, dass man rasch reagieren muss, wenn Grenzen überschritten werden – ein Teil ist der Ansicht, das beste sei, sich selber zu helfen, andere denken, es sei besser, zu den Vorgesetzten zu gehen. Wie reagiert wird, hängt Ansicht der Befragten auch stark vom Team ab. Es wird von einem Beispiel erzählt, wo eine Belästigung vor den Augen des Vorgesetzten erfolgte und sich die Betroffene körperlich gewehrt hat, der Vorgesetzte aber keine Massnahmen traf und die Sache so für erledigt hielt. Eine andere Person erzählt, dass in ihrer Abteilung in mehreren Büros erotische Kalender hängen. Die Kalender würden gedreht, wenn sich Medienbesuch ankündige – man könnte sie

auch einfach verbieten, aber sie würden toleriert. Andere berichten hingegen von Situationen, wo Kollegen oder Vorgesetzte bei unerwünschtem Verhalten sofort reagiert haben.

Die Ergebnisse der nationalen Studie lassen sich nach Ansicht der Befragten überhaupt nicht auf das Unternehmen übertragen, Risiko und Verbreitung sei viel tiefer. Man habe weniger Probleme, weil integre Leute im Unternehmen arbeiten und weil Vorgesetzte rasch reagieren würden. Zudem sei das Tessin klein, alle würden einander irgendwie kennen oder jemanden kennen, der sie kennt – damit falle der Schutz der Anonymität weg. Belästiger werden als pathologische, kranke Menschen mit Problemen mit ihrem Selbstwertgefühl bezeichnet.

Gut die Hälfte der **Kader** schätzt das eigene Wissen bezüglich sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als mittel ein, ein knappes Drittel als gering. Die Mehrheit von vier Fünfteln hat sich bezüglich dieser Thematik nicht weitergebildet. Das Vorkommen potenziell belästigender Verhaltensweisen wird als im Mittel aller Unternehmen eingeschätzt. Bezogen auf die Männer geht eine klare Mehrheit von drei Fünfteln der Befragten davon aus, dass sie im Unternehmen seltener von sexueller Belästigung betroffen sind als anderswo. Knapp zwei Fünftel denken, sie seien gleich häufig betroffen. Bezogen auf Frauen glaubt zwei Fünftel der Befragten, sie seien im Unternehmen weniger betroffen, ein gutes Drittel gibt an, sie seien gleich häufig betroffen und ein knappes Fünftel denkt, sie seien häufiger betroffen. Ein Viertel der Befragten war selber als Kader mindestens einmal mit einem Fall sexueller Belästigung konfrontiert.

Präventionsmassnahmen

Es gibt ein Reglement gegen sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz, welches die Verhaltensweisen definiert, verbietet und das Vorgehen festlegt und Ansprechstellen definiert. Die Ansprechstelle ist nach Aussagen der **Personalleitung** gut bekannt und akzeptiert, im Rahmen der Einführung wurde auch Sensibilisierungsarbeit gemacht.

In den **Gruppengesprächen** wird deutlich, dass ein Teil der Befragten von der Ansprechstelle und dem Reglement wissen, ein Teil aber nicht. Es wird festgehalten, dass die Personen, die nicht oft mit dem Intranet arbeiten, wohl eher keine Kenntnis haben. Insgesamt wird darauf vertraut, dass das Unternehmen reagieren würde, wenn Probleme da wären.

Zwei Fünftel der **Kader** stellen richtig fest, dass es ein Reglement gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gibt. Ein Fünftel ist der Ansicht, es gebe keines und fast zwei Fünftel wissen es nicht. Das bedeutet, dass nur eine Minderheit von der Regelung weiss, welche von der Personalleitung als gut bekannt und akzeptiert erachtet wird.

Wahrgenommener Handlungsbedarf

Von Seiten **Personalleitung** wird kein grosser Handlungsbedarf wahrgenommen. Das Unternehmen sei gut aufgestellt und aktiv am Thema dran, auftretende Fälle würden gelöst, mehr sei nicht nötig. In den **Gruppengesprächen** wird ebenfalls kein grosser Handlungsbedarf gesehen, mehrheitlich geht man davon aus, dass das Unternehmen rasch reagieren würde, weil es als Unternehmen des Service Public im Schaufenster stehe und sich nicht leisten könne, hier Probleme zu haben. Ein Teil der Befragten hält es aber für wünschenswert, dass es Sensibilisierungsaktivitäten gäbe und dass über die vorhandenen Präventionsmassnahmen informiert würde. Insgesamt sei aber Mobbing das grössere Problem als sexuelle Belästigung.

Vier Fünftel der **Kader** sind der Ansicht, dass es nur geringen Handlungsbedarf beim Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gibt, ein Sechstel sieht mittleren Handlungsbedarf.

4.9.3 Gleichstellung der Geschlechter

Grundsätzlich gehört die Gleichstellung der Geschlechter zu den erklärten Zielen des Unternehmens. Gemäss **Personalleitung** gibt es im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Reihe von Unterstützungsmassnahmen, neben der Unterstützung der familienexternen Kinderbetreuung gehört dazu beispielsweise auch die Förderung der Teilzeitarbeit bei beiden Geschlechtern. Absicht ist auch,

den Frauenanteil im Kader zu erhöhen. Je nach Bereich hat das Unternehmen hier aber mit Vorurteilen bei gewissen Vorgesetzten zu kämpfen, die davon ausgehen, dass Frauen als Mütter nicht mehr gleich viel leisten und deshalb zögern, sie in verantwortungsvolle Positionen zu stellen.

In den **Gruppengesprächen** wird der Stand der Chancengleichheit unterschiedlich eingeschätzt. Die einen schätzen die Situation gut ein, für die andere ist noch sehr viel zu tun. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sei für Frauen je nach Arbeitsbereich relativ gut möglich, für Männer sei die Akzeptanz geringer. Allgemein sei Teilzeitarbeit nicht überall als gleichwertige Arbeitsform angesehen und es bestünden Vorurteile gegenüber der Arbeit von Müttern. In gewissen Abteilungen seien sehr flexible Lösungen möglich, in anderen gebe es kein Entgegenkommen. Was die Lohngleichheit betrifft, so sieht man diese innerhalb derselben Funktion gewährleistet, der Vergleich zwischen den Funktionen ist nicht bekannt.

Vier Fünftel der **Kader** geben an, dass das Thema Gleichstellung wichtig sei, das entspricht etwa dem Durchschnitt aller Unternehmen. In der Haltung bezüglich Gleichstellungsfragen zeigen sie sich eher fortschrittlich, allerdings leicht weniger als der Durchschnitt aller Unternehmen.

4.9.4 Unternehmenskultur

Die **Personalleitung** macht deutlich, dass es keine gesamtheitliche Unternehmenskultur gebe. Vielmehr seien sehr grosse Unterschiede zwischen den einzelnen Untereinheiten feststellbar. Die Absicht wäre, dass man in allen Einheiten zu einer zielorientierten Unternehmenskultur komme und dass die Würde der Person im Zentrum stehe. Dies sei aber noch nicht überall realisiert, es gebe sehr innovative Bereiche und solche, die eher resistent gegen Neuerungen seien. Gemeinsam ist allen Einheiten eine hohe Orientierung hin zum Service Public.

In den **Gruppengesprächen** bildet sich diese Einschätzung der unterschiedlichen existierenden Kulturen sehr deutlich ab. Ein Teil der Personen beschreibt das eigene Arbeitsumfeld als sehr angenehm und von Kollegialität und gemeinsamen Zielen geprägt. Andere beklagen extreme Arbeitsbelastung, hohen Leistungsdruck, einen schlechten Informationsfluss und gar Mobbing und Ungerechtigkeit. Es komme sehr darauf an, wo man arbeite und wer die Vorgesetzten seien.

Die **Kader** sind der Meinung, dass im Unternehmen nach ethischen Grundsätzen geführt wird, nehmen ein mittleres Mass von Gerechtigkeit in den Unternehmensprozessen wahr und stehen dem Unternehmen ein eher wertschätzendes Organisationsklima zu. Die Werte liegen leicht über dem Mittel aller Unternehmen.

4.9.5 Fazit

Unternehmen 9 zeigt sich als heterogene Organisation. Von Seiten Personalleitung wird diese Heterogenität bezüglich Unternehmenskultur wahrgenommen. Die getroffenen Präventionsmassnahmen sind umfassend, allerdings ist die Ansprechstelle nicht so bekannt, wie aufgrund der Einschätzung der Personalleitung erwartet werden dürfte – und zwar weder bei Mitarbeitenden noch bei den Kadern. Potenziell belästigende Verhaltensweisen kommen durchaus vor und der Umgang damit hängt stark von den lokalen Vorgesetzten ab.

5 Die neun Unternehmen im Vergleich

Im Folgenden werden die in Kapitel 4 beschriebenen Unternehmen im Quervergleich betrachtet. Dabei muss berücksichtigt werden, dass die Datenlage nicht überall befriedigend ist. Das bedeutet, dass nicht in allen Aspekten genügend zuverlässige Aussagen möglich sind.

5.1 Generelle Überlegungen

Alle neun Unternehmen, die sich an unserer Studie beteiligten, haben sich in irgendeiner Form mit dem Thema sexuelle Belästigung auseinandergesetzt. Diese Gemeinsamkeit war offensichtlich eine Grundbedingung, um überhaupt teilzunehmen – und unterscheidet die Unternehmen von einer Vielzahl anderer. Eine ähnliche Feststellung ist bezüglich der Thematik der Gleichstellung der Geschlechter möglich. Auch in diesem Bereich zeichnen sich alle Unternehmen durch eine vergleichsweise hohe Sensibilität für die Thematik aus, selbst wenn sie sich bezüglich Stand und Umsetzung von Massnahmen durchaus unterscheiden. Alle weisen weiter bei den in der Befragung der Kader erfassten Aspekte der Unternehmenskultur (Führung nach ethischen Grundsätzen, Gerechtigkeit in Unternehmensprozessen und wertschätzendes Organisationsklima) verhältnismässig hohe Werte auf. Das bedeutet, dass wir es mit insgesamt für die Thematiken der sexuellen Belästigung, der Chancengleichheit und der Zusammenarbeit verhältnismässig sensiblen Unternehmen zu tun haben. Bezogen auf eine Vielzahl anderer Aspekte unterscheiden sich die Unternehmen aber deutlich, dies ermöglicht eine Betrachtung der Einflüsse von verschiedenen Merkmalen auf den Umgang mit der Thematik sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

5.2 Typologie der Unternehmen

Vor dem Hintergrund aller vorhandenen Informationen zum Unternehmen wird im Folgenden der Versuch einer Typologie zum Umgang der Unternehmen mit dem Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gewagt, wobei die Unternehmen nicht immer eindeutig einem Typ zugeordnet werden können.

Typ A: Gewappnet für das Unwahrscheinliche

Zu diesem Typ gehören die Unternehmen, in denen:

- a) Risiko und Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz von allen befragten Akteur/innen einheitlich als äusserst gering bezeichnet wird und wo es kaum Berichte von potenziell belästigenden Verhaltensweisen gibt
- b) die nach Ansicht aller beteiligten Akteur/innen gewappnet wären, wenn trotzallem einmal etwas vorfallen würde.

Zu dieser Beschreibung passen Unternehmen 8 (Industrieproduktion) und Unternehmen 3 (NGO Umweltbereich) vollumfänglich. Weitgehend gehört auch das Unternehmen 6 (Detailhandel) in diese Gruppe, wobei dort bezüglich Aspekt b) auch einige kritische Stimmen vorhanden sind, so dass auch eine Zuordnung zu Typ D in Frage käme.

Typ B: Von dringenderen Problemen verdrängt

Zu diesem Typ gehören die Unternehmen,:

- a) wo bei den involvierten Akteur/innen das Bewusstsein besteht, dass sowohl potenziell belästigende Verhaltensweisen als auch sexuelle Belästigungen vorkommen können, wengleich die Wahrscheinlichkeit als gering erachtet wird und es Berichte von potenziell belästigenden Verhaltensweisen gibt
- b) die aufgrund von dringenderen Problemen nicht aktiv am Thema sind und darauf hoffen, dass nichts passiert oder sich die Mitarbeitenden selber helfen.

Zu diesem Typ passt Unternehmen 4 (NGO Sozialbereich).

Typ C: Kann leider vorkommen – und wird angegangen

Zu diesem Typ gehören die Unternehmen, in denen:

- a) In letzter Zeit Erfahrung mit Fällen von sexueller Belästigung gemacht wurden und das Bewusstsein besteht, dass sowohl potenziell belästigende Verhaltensweisen als auch sexuelle Belästigungen vorkommen können, wenngleich sie überall als verhältnismässig seltene Probleme bezeichnet werden und es Berichte von potenziell belästigenden Verhaltensweisen gibt
- b) für die es in den Datenquellen klare Hinweise gibt, dass das Unternehmen aktiv am Thema arbeitet und dies zumindest teilweise von den befragten Akteursgruppen wahrgenommen wird.

Zu dieser Beschreibung passen Unternehmen 1 (Organisation im Gesundheitswesen) und Unternehmen 5 (Bildungsinstitution). Unternehmen 9 (Unternehmen des Service Public) erfüllt Punkt a) vollständig, bezüglich Punkt b) hingegen wird in den Daten nur teilweise bestätigt, so dass für Unternehmen 9 auch eine Zuordnung zu Typ D in Frage käme.

Typ D: Kein Problem – und wenn doch, wird sich Lösung finden

Zu diesem Typ gehören die Unternehmen, in denen:

- a) von Seiten der Personalleitung davon ausgegangen wird, dass Risiko und Verbreitung von sexueller Belästigung minim sind, während von Seiten von Mitarbeitenden und Kader durchaus potenziell belästigende Verhaltensweisen geschildert werden und
- b) die Personalleitung davon ausgeht, alle notwendigen Vorkehrungen getroffen zu haben, während dies zumindest teilweise von den anderen befragten Akteursgruppen bezweifelt wird.

Zu diesem Typ passt Unternehmen 7 (Unternehmen im Finanzbereich).

Unternehmen 2 (Finanzdienstleister) kann aufgrund der schlechten Datenlage nicht zugeordnet werden, die aktuell vorliegenden Daten würden am ehesten eine Einordnung in Typ D nahe legen.

5.3 Organisationale Charakteristika im Spiegel der vier Typen

Im Folgenden werden verschiedene organisationale Charakteristika der Unternehmen untereinander verglichen und mit der vorangehend eingeführten Typologisierung in Beziehung gesetzt. Eine Übersicht befindet sich in Tabelle 4.

Was die **Sprachregion** betrifft, so zeigt sich als einzige Auffälligkeit, dass beide Unternehmen aus der Romandie (auch) Typ D zugeordnet werden können, ansonsten ergibt sich keine Systematik bezüglich der Landesteile. Auch die **Grösse** der Unternehmen ist kein Kriterium, das Schlüsse auf die Art des Umgangs mit der Thematik zulässt. Bezüglich **Frauenanteil** fällt auf, dass zwei der drei Unternehmen mit hohem Frauenanteil (auch) Typ A zugeordnet werden können, was bedeuten würde, dass ein hoher Frauenanteil ein Schutzfaktor sein könnte – so wie sich in Baustein 3 des Projekts ein hoher Männeranteil als Risikofaktor erwiesen hat. Das dritte Unternehmen mit hohem Frauenanteil, die Organisation im Gesundheitswesen, gehört aber zu Typ C mit einer höheren Einschätzung von Risiko und Verbreitung, was diesen Schluss relativiert. Da das Risiko vor allem auch bezogen auf die Klient/innen gesehen wird, kann der höhere Anteil mit dem Tätigkeitsgebiet ein Stück weit erklärt werden. In vielen Unternehmen werden gemischtgeschlechtliche Teams als Schutzfaktor erwähnt.

Der **Charakter** des Unternehmens als nicht-gewinnorientierte Organisation, öffentliche Anstalt oder private gewinnorientierte Firma hat keinen sichtbaren Einfluss auf die Art des Umgangs mit der Thematik. Die **geographische Ansiedelung** zeigt keine systematischen Unterschiede was die Zuordnung zu den Typen betrifft, die Daten machen aber klar, dass die Präventions- und Informationsarbeit bei einer dezentralen Ansiedelung deutlich erschwert ist und noch stärker als sonst von den lokalen Vorgesetzten abhängt. Die **Einbindung in grössere Strukturen** scheint von der Typologie her ein Schutzfaktor zu sein, weil alle dem Typ A zugeordneten Unternehmen einer grösseren Struktur angehören. Allerdings beeinflusst diese nicht in jedem Fall die Personalpolitik vor Ort, so dass sich diese Schlussfolgerung relativiert.

Tabelle 4: Übersicht Organisationale Charakteristika im Spiegel der Unternehmen

	Typ A		Typ D		Typ C		Typ B	?	
	Unternehmen								
	Nr. 3	Nr. 8	Nr. 6	Nr. 7	Nr. 9	Nr. 5	Nr. 1	Nr. 4	Nr. 2
Datenbasis	gut	gut	mittel	mittel	gut	gut	gut	gut	gering
Region	Nat.	I-CH	F-CH	F-CH	I-CH	D-CH	D-CH	Nat.	Nat.
Grösse	Mittel	Klein	Mittel	Mittel	Gross	Mittel	Gross	Mittel	Gross
Frauenanteil	Mittel	Hoch	Hoch	Mittel	Mittel	Mittel	Hoch	Mittel	Mittel
Charakter	NGO	Gewinnorient.	Gewinnorient.	Öffentl. Anstalt	Öffentl. Anstalt	NGO	Öffentl. Anstalt	NGO	Gewinnorient.
Geographische Ansiedlung	Zentral u. Standorte	Zentral	Dezentral	Zentral u. Standorte	Dezentral	Dezentral	Dezentral	Dezentral	Zentral u. Standorte
Einbindung in grössere Struktur	Ja	Ja	Ja	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Ja
Aktuelle Fälle (bekannte)	Nein	Nein	Nein	Nein	Ja	Ja	Ja	Nein	Ja
Reglement	Nein	Ja	Ja	Nein	Ja	Ja (neu)	Ja	Ja	Ja
Einschätzung Chancengleich.	Hoch	Hoch	Hoch	Mittel	Mittel	Hoch	Hoch	Hoch	Mittel
Stichwort Unternehmenskultur	Mission	Familie	Offenheit	Umsorgen	Service Public	Mensch	Umbruch	Mission	Leistung
Einschätzung Unternehmenskultur	Einheitlich	Einheitlich	Nicht einheitlich	Nicht einheitlich	Nicht einheitlich	Nicht einheitlich	Nicht einheitlich	Nicht einheitlich	k.A.
Mehrheit hoher Ausbildungsstand	Ja		(Ja)			Ja			Ja
Leidenschaft für Mission (Arbeitsinhalt, Produkt)	Ja	Ja	Ja			Ja		Ja	
Arbeitskleidung		Ja, viele			Ja, einige	Ja, einige	Ja, viele		
Kaum Machtstreben	Ja	Ja	Ja			Ja		Ja	
Viel Kontakt mit Kundschaft, Freiwilligen etc.	Ja	Nein	Ja	Je nach Funktion	Je nach Funktion	Ja, auch Personen in schwieriger Situation	Ja, auch Personen in schwieriger Situation	Ja, auch Personen in schwieriger Situation	Ja
Einschätzung bezüglich Risiko und Verbreitung	Alle tief	Alle tief	Alle tief	PL tiefer als Kader und Teil von MA	PL eher tiefer als Kader und Teil von MA	Alle eher tief	PL eher tiefer als Kader und Teil von MA	Alle eher tief (bei hoher Grenze)	(PL tiefer als Kader)

Legende:

Unternehmen 1: Organisation im Gesundheitswesen

Unternehmen 2: Finanzdienstleister

Unternehmen 3: NGO aus dem Umweltbereich

Unternehmen 4: NGO im sozialen Bereich

Unternehmen 5: Bildungsinstitution

Unternehmen 6: Detailhandel

Unternehmen 7: Unternehmen im Finanzbereich

Unternehmen 8: Industrieproduktion

Unternehmen 9: Unternehmen des Service Public

Dass Unternehmen mit aktuell auf Ebene Personalleitung **bekanntem Fällen** von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (auch) zum Typ C gehören, ergibt sich durch die Definition der Typen. Unternehmen 5, das von einem Fall in seinen Reihen überrascht wurde, weil es eigentlich davon ausging, dass bei ihm nichts passieren kann und sich dann der Thematik systematisch annahm, belegt diesen Einflussfaktor sehr schön. Bei Unternehmen 9 werden diese zentralen Aktivitäten von den Befragten allerdings nicht wirklich wahrgenommen, dasselbe gilt für Unternehmen 2. Das heisst, dass aktuelle Vorkommnisse nicht in jedem Fall dazu führen, dass die Thematik systematisch angegangen wird, jedenfalls nicht so, dass alle Bereiche des Unternehmens erreicht werden.

Das Vorhandensein eines **Reglements** gegen sexuelle Belästigung an sich ist ebenfalls kein Kriterium, das viel Rückschluss auf den Umgang mit der Thematik erlaubt. In Typ A befindet sich mit der NGO im Umweltbereich ein Unternehmen, das kein Reglement hat – allerdings besteht die Absicht, ein Reglement zu erstellen. Unternehmen 4, das aktuell die Problematik wegen dringenderen Problemen in den Hintergrund stellt, verfügt über ein Reglement, das allseits als reines Papier bezeichnet wird, obwohl es, anders als in den andern Unternehmen, den meisten Befragten bekannt ist. Bei den restlichen Unternehmen mit Reglement zeigt sich, dass viele Kader und Mitarbeitende weder von den Regelungen wissen noch die Ansprechstellen kennen. So erstaunt nicht, dass die reine Existenz des Reglements kein Faktor mit Aussagekraft ist.

Wie bereits erwähnt sind alle Unternehmen bezüglich der **Chancengleichheit der Geschlechter** verhältnismässig sensibel. In Unternehmen 7 und 9 kann der Stand der Chancengleichheit insgesamt gesehen lediglich als Mittel bezeichnet werden: es gibt grosse Unterschiede innerhalb des Unternehmens, mancherorts stehen veraltete Rollenbilder der echten Chancengleichheit entgegen. Bei Unternehmen 2 (mit schlechter Datenlage) ist insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie schwierig, was zur Beurteilung als Mittel führt. Die erwähnten Unternehmen gehören (auch) in Typ D. In den andern Unternehmen ist der Stand der Chancengleichheit als hoch zu bezeichnen.

Was der Einfluss der **Unternehmenskultur** betrifft, so sind die beiden ganz zu Typ A gehörenden Unternehmen die einzigen, bei welchen von allen befragten Akteur/innen eine übereinstimmende und einheitliche Einschätzung der Unternehmenskultur abgegeben wird. In Unternehmen 3 ist sie vor allem geprägt durch die Leidenschaft für die Ziele des Unternehmens, Unternehmen 8 versteht sich als grosse Familie, in der alle einander kennen, respektieren und unterstützen. Beides scheint ein Schutz vor sexueller Belästigung zu sein. Im Unternehmen 4 von Typ B ist zwar ebenfalls die gemeinsame Mission das Verbindende, daneben wird die Unternehmenskultur aber als „nicht existent“ beschrieben, weil die mit der Fusion verbundenen Herausforderungen noch nicht bewältigt sind. Diese mit einer Fusion bezüglich Unternehmenskultur bestehende Herausforderung kennt auch Unternehmen 1, das aber dennoch aktiver am Thema ist und zu Typ C gehört, genauso wie Unternehmen 5, bei dem die verschiedenen Unternehmenskulturen vor allem durch die dezentrale Struktur entstehen, obwohl das Menschenbild verbindet. Auch Unternehmen 9 kennt keine einheitliche Unternehmenskultur, weil die einzelnen Abteilungen sehr unterschiedlich geführt werden, dasselbe gilt für Unternehmen 7, wo die von der Personalleitung vermutete Charakterisierung als menschliches, umsorgendes Unternehmen nicht von allen Befragten geteilt wird, statt als menschlich erachten einige das Unternehmen als sehr männlich. Auch bei Unternehmen 6 wird von unterschiedlichen lokalen Kulturen gesprochen, wobei das Verbindende das verkaufte Produkt und die damit verbundene Offenheit ist. In diesen Fällen wird die Bedeutung der lokalen Vorgesetzten für die Unternehmenskultur und damit eng verbunden für den Umgang mit potenziell belästigendem Verhalten deutlich.

In den Daten werden verschiedene Aspekte als Schutzfaktoren genannt. Einer davon ist ein hoher **Ausbildungsstand** der Belegschaft, welcher das Risiko von Belästigungen senke. In Unternehmen 5 war genau dies der Grund, warum der auftretende Fall so unerwartet kam, seither wird auf diesen Schutzfaktor weniger vertraut. Unternehmen 8 in Typ A ist das Beispiel dafür, dass eine mehrheitlich wenig gebildete Belegschaft nicht unbedingt ein höheres Risiko birgt. Ebenfalls als Schutzfaktor genannt wird die gemeinsame **Leidenschaft** für die Ziele des Unternehmens oder das Produkt. Dies trifft auf alle Unternehmen in Typ A zu, aber auch auf Typ B und eines in Typ C. **Arbeitskleidung** ist je nach konkretem Kontext als Schutzfaktor (Unternehmen 8, Produktionskleider) oder aber als Problem erwähnt (Unternehmen 1, durchscheinende und zu weit ausgeschnittene Arbeitskleider). In Unternehmen 5 und 9, wo auch ein Teil der Beschäftigten Arbeitskleider trägt, werden sie nicht in den Zusammenhang mit dem Thema gestellt. Die Kleidung an sich aber ist in vielen Gesprächen ein Thema – insbesondere auch unter den männlichen Gesprächspartnern. Die Frage, ob Kleidung sexuelle Belästigung fördere oder Kleidung selber belästigend sein kann, ob man Leute darauf ansprechen kann und wie, wird kontrovers diskutiert, diesbezüglich gibt es keine unternehmensspezifischen Hal-

tungen. Auch flache Hierarchien werden in den Gesprächen oft als Erklärung für tiefes Risiko und Verbreitung herangezogen. Allerdings bleibt unklar, was flache Hierarchien sind, zum Teil werden damit gleichberechtigte Teams innerhalb einer grossen Organisation verstanden, zum Teil eine Organisation mit wenig Stufen bis zur Geschäftsleitung. Eher ein fassbarer Schutzfaktor ist der Aspekt, dass es im Unternehmen **kaum Machtstreben** gibt: Wo kaum Laufbahnmöglichkeiten intern vorhanden sind und wo vertikale Karrieren nicht im Vordergrund stehen und von den Mitarbeitenden auch nicht angestrebt werden, gibt es weniger Macht- und Konkurrenzstreben. Alle drei Unternehmen in Typ A sind dadurch gekennzeichnet, ebenso das Unternehmen in Typ B und eines von Typ C. Als Gegensatz zu dieser Haltung ist die in Unternehmen 2 beschriebene hohe Leistungsorientierung zu verstehen. Eng verbunden mit der Thematik wird der gegenseitige Respekt in allen Unternehmen als Basis für eine gute Zusammenarbeit und ein geringes Risiko von Belästigung verstanden. Wo Respekt aus anderen Gründen – etwa wegen der Zusammenarbeit von verschiedenen Nationalitäten – besonders wichtig ist, läuft das Thema sexuelle Belästigung mit und die Prävention ergibt sich natürlicherweise durch den Fokus auf Respekt. Dies ist beispielsweise in Unternehmen 8 der Fall. Dass die Prävention sexueller Belästigung in einen breiteren Kontext – etwa gegenseitiger Respekt oder Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz – gestellt wird, bewährt sich in mehreren Unternehmen.

Sexuelle Belästigung kann auch von **Kund/innen** ausgehen. Der häufige Kontakt mit Kund/innen, und insbesondere mit Personen in speziellen Lebenssituationen, erweist sich als Risikofaktor. In Unternehmen 1 sind von potenziell belästigenden Verhaltensweisen vor allem die Mitarbeitenden betroffen, bei Unternehmen 5 geht es eher um die Teilnehmenden der Angebote untereinander. In beiden Fällen fühlen sich die Fachpersonen auf den Umgang mit dem Problem gut vorbereitet. Auch Unternehmen 4 hat sehr viel mit Aussenpersonen zu tun, seien es Freiwillige oder auch Klient/innen in durchaus schwierigen Lebenssituationen. Viel mit Freiwilligen zu tun hat auch Unternehmen 3, wobei Unternehmen 4 und 3 ganz anders positioniert sind: Bei Unternehmen 3 kommt potenziell belästigendes Verhalten von aussen kaum vor und wenn, wird der Kontakt sofort abgebrochen. Bei Unternehmen 4 hingegen ist ein „rauhes Klima“ zu akzeptieren und unter den Freiwilligen gibt es Personen, deren unangemessenes Verhalten seit langem akzeptiert wird. Was das Setzen von **Grenzen** betrifft, so zeigen sich sehr illustrative Unterschiede zwischen den einzelnen Unternehmen, auch innerhalb derselben Sprachregion: So wird im Tessiner Unternehmen 8 berichtet, dass ein Bikini-Kalender auf Anordnung der Geschäftsleitung entfernt werden musste, in Unternehmen 9 hingegen gibt es Abteilungen, in denen solche Kalender geduldet sind (auch wenn man sie bei Medienbesuch dann doch abdeckt). In Unternehmen 3 fällt demgegenüber sogar die herumliegende Zeitung Blick störend auf. Auch bezüglich zulässiger oder grenzüberschreitender Sprüche ist die Situation sehr unterschiedlich, teilweise innerhalb desselben Unternehmens. Auch hier zeigt sich die grosse Bedeutung der lokalen Vorgesetzten.

Bezüglich der Unterschiede in der **Einschätzung von Risiko und Verhalten** zwischen der Personalleitung und den anderen befragten Akteursgruppen gibt es in fünf Unternehmen eine übereinstimmende Wahrnehmung (darunter alle in Typ A). In drei Unternehmen schätzt die Personalleitung die Problematik als (eher) geringer ein als die Kader und Mitarbeitenden. Das kann Ausdruck davon sein, dass die zentralen Stellen keinen Einblick in den Alltag vor Ort haben und ihre Einschätzung aufgrund der Fälle, die ihnen zugetragen werden, tiefer ansetzen. Darin kommt auch zum Ausdruck, dass die viele Situationen vor Ort gelöst werden, ohne dass an übergeordnete Stellen gelangt wird. Für die Prävention, die in der Regel zentral angelegt ist, bedeutet dies, dass die eigene Einschätzung nicht als einziger Massstab genommen werden sollte.

Teil III: Fazit

6 Schlussfolgerungen

Baustein 2 des Projekts erlaubt einen detaillierten Einblick in den Umgang mit dem Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in Unternehmen aus allen drei Landesteilen.

Alle neun an der Studie beteiligten Unternehmen haben sich in irgend einer Weise mit der Thematik sexuelle Belästigung auseinandergesetzt und sind auch bezüglich Chancengleichheit der Geschlechter als mindestens einigermaßen weit fortgeschritten zu bezeichnen, sie präsentieren sich auch bezüglich Unternehmenskultur eher gut. Das bedeutet, dass wir es mit insgesamt für die Thematiken der sexuellen Belästigung, der Chancengleichheit und der Zusammenarbeit verhältnismässig sensiblen Unternehmen zu tun haben. Bei weiteren organisationalen Merkmalen zeigen sich hingegen grosse Unterschiede.

Was den Umgang des Unternehmens mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betrifft, so lassen sich vier Typen erkennen, zu denen sich die Unternehmen mehrheitlich zuordnen lassen: Gewappnet für das Unwahrscheinliche (Typ A) sind die Unternehmen, in welchen Risiko und Verbreitung übereinstimmend als absolut minim bezeichnet werden, die aber nach Ansicht aller Akteur/innen gewappnet wären, sollte doch etwas passieren. Von dringenderen Problemen verdrängt (Typ B) steht die Prävention im Hintergrund, man folgt dem Prinzip der Hoffnung, dass nichts passiert und die Leute vor Ort selber Lösungen finden. Kann leider vorkommen – und wird angegangen (Typ C) charakterisiert die Haltung der Unternehmen, die ein Risiko sehen und Belästigung als leider zur Realität gehörend akzeptieren, verbunden mit der aktiven Haltung, dass man am Thema dran sein muss. Kein Problem – und wenn doch, wird sich Lösung finden (Typ D) ist (ähnlich wie Typ B) eine riskante Haltung: auf Unternehmensebene geht man davon aus, dass es kaum Probleme gibt und wenn, dass man richtig reagieren würde, ein proaktives Vorgehen scheint unnötig – dies obwohl die anderen Akteur/innen durchaus Situationen berichten.

Was sich im konkreten Fall als Risiko- oder Schutzfaktor erweist, ist von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich. Festgehalten werden kann, dass die Existenz eines Reglements kaum Aussagekraft hat. Häufig sind Reglemente nicht bekannt oder zumindest nicht implementiert und können so kaum präventive Wirkung entfalten. Wirkungsvoll hingegen ist sofortiges reagieren. Alle Personalleitungen sind der Ansicht, dass sie das tun würden – wo der Tatbeweis erbracht wurde oder wo Mitarbeitende aus anderen Gründen darauf vertrauen, ist dies ein sehr starker und vertrauensbildender Schutzfaktor. Hohe Frauenanteile in der Belegschaft oder gemischtgeschlechtliche Teams scheinen als Schutzfaktor auf, ebenso scheint die Einordnung in grössere Strukturen in manchen Fällen hilfreich. Unternehmen, die intern kaum Aufstiegsmöglichkeiten haben oder wo Machtstreben nicht wichtig ist, erachten dies als Schutzfaktor. Ein hoher Ausbildungsstand der Belegschaft kann schützend sein, allerdings ist dieser nicht zwingend, wie das Beispiel des Industrieunternehmens mit vielen wenig gebildeten Arbeitskräften belegt. Hingegen scheinen die gemeinsame Leidenschaft und die hohe Identifikation mit den Zielen oder Produkten des Unternehmens in mehreren Unternehmen als Schutzfaktoren. Respekt gilt überall als Basis für eine gute Zusammenarbeit und ein geringes Risiko von Belästigung. Dass die Prävention sexueller Belästigung in einen breiteren Kontext – etwa gegenseitiger Respekt oder Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz – gestellt wird, bewährt sich vielerorts. Eine hohe Vermischung von Beruflichem und Privaten oder Arbeitskleidung werden sowohl als Schutz- wie auch als Risikofaktoren genannt. Die Unternehmen, deren Stand der Chancengleichheit statt als Hoch als Mittel zu bezeichnen ist, sind eher der riskanten Strategie des Typs D zuzuordnen. Riskant verhalten sich auch die Unternehmen, die die Grenzen von tolerierbarem Verhalten hoch setzen. Damit wird einerseits das Risiko von Vorfällen erhöht, weil sich die Nulltoleranz nicht klar kommunizieren lässt. Andererseits werden Personen, deren individuelle Grenzen tiefer liegen, ausgeschlossen und damit das nutzbare Humankapital eingeschränkt.

Die Kulturen sind in vielen Unternehmen stark lokal geprägt. Das bedeutet, dass den Vorgesetzten vor Ort eine zentrale Stellung zukommt. Sie sind es, die bei potenziell belästigenden Verhaltensweisen sofort reagieren – oder eben nicht. Für die zentralen Stellen, die für die Prävention zuständig sind, ist es eine grosse Herausforderung, dies umzusetzen. Besonders schwierig wird es, wenn sehr dezentrale Strukturen vorherrschen oder historisch gewachsene unterschiedliche Einheiten im Unternehmen sind. Die Auswertung der Befragung der Kader über alle neun Unternehmen zeigt, dass diese in ihrem Alltag regelmässig potenziell belästigende Verhaltensweisen beobachten und sie auch als störend und schädlich für das Klima erleben – und nicht etwa als reine Witze, wie verschiedentlich vermutet wird. Auch die Wichtigkeit des Themas wird klar bestätigt. Dennoch sehen die Kader mehrheitlich keinen Handlungsbedarf. Die männlichen Kader gehen davon aus, dass die Verbreitung im eigenen Unternehmen geringer sei, die weiblichen Kader hingegen bezogen auf die Frauen nicht. Dass dennoch kein Handlungsbedarf gesehen wird ist eine grosse Herausforderung für die Präventionsarbeit – denn die Umsetzung vor Ort ist ohne Kader nicht möglich. Erschwerend kommt hinzu, dass Risiko und Verbreitung zentral eher zu tief eingeschätzt werden und die Verantwortlichen Personalleitungen für eine realistische Einschätzung der Situation auf die Kader zählen müssen.

Die Haltung, dass Belästiger krank oder gestörte Personen sind, ist auch in diesem Baustein weit verbreitet, sowohl bei den Personalleitungen als insbesondere auch bei den Mitarbeitenden. Durch die Fokussierung der Ursachen auf die belästigende Person wird die organisationale Verantwortung in den Hintergrund gestellt. Auch diese Haltung ist gefährlich, denn sie steht durch die Fokussierung auf Individuen einer effektiven Prävention entgegen.

Was die Unterschiede zwischen den Geschlechtern betrifft, so fällt auf, dass sich in den Gesprächen keine systematisch unterschiedlichen Wahrnehmungen zwischen den Frauen und Männern in den einzelnen Unternehmen finden lassen. Das bedeutet, dass (dort wo beide Geschlechter befragt werden konnten) die Situation im Unternehmen nicht entlang von Geschlechtergrenzen unterschiedlich wahrgenommen wird. Dasselbe gilt in den beiden national tätigen Unternehmen für die Unterschiede zwischen den Landesteilen. Insgesamt wird über die in der nationalen Studie präsentierten Unterschiede zwischen den Landesteilen in den Gesprächen reflektiert, die Erklärungen fokussieren primär auf die kulturellen Zuweisungen – die Deutschschweiz, welche strenger sei und wo man weniger ertrage, die lateinische Schweiz, wo Witze und mehr Körperkontakt zum Alltag gehören.

Anhang

Verzeichnis der zitierten Literatur

- Brown, M.E., Trevino, L.K., Harrison, D.A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97 (2), 117-134.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
- Victor, B., Cullen B. (1988). The Organizational Bases of Ethical Work Climates. *Administrative Science Quarterly*. 33(1), 101-125.
- Strub, Silvia & Schär Moser, Marianne (2008). Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und der Romandie. Im Auftrag von Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann / Staatssekretariat für Wirtschaft seco. Bern.

Anhang D1 Flyer Aufruf deutsch, französisch und italienisch

Anhang D2 Gesprächsleitfaden Personalleitungen deutsch, französisch und italienisch

Anhang D3 Gesprächsleitfaden Gruppengespräche deutsch, französisch und italienisch

Anhang D4 Fragebogen Kader deutsch, französisch und italienisch

Anhang D5 Detailergebnisse der Onlinebefragung der Kader

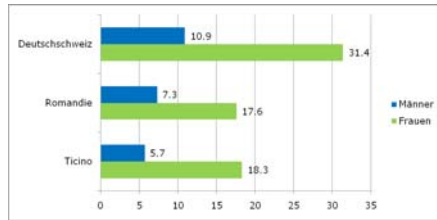
Anhang D1

Flyer Aufruf deutsch, französisch und italienisch

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Wer belästigt wen, wie und warum?

Sexuelle Belästigung – Risiko und Verbreitung in der Schweiz

Der Begriff «sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» umfasst nach aktueller Rechtsprechung alle im Arbeitskontext stattfindenden Verhalten sexueller oder sexistischer Natur, die von einer Seite unerwünscht sind oder als die persönliche Integrität verletzend empfunden werden. Eine repräsentative Telefonbefragung unter der erwerbstätigen Bevölkerung zeigt die **Verbreitung in der Schweiz** (vgl. Abbildung).



Anteil Beschäftigte, die in ihrem bisherigen Erwerbsleben sexuell belästigt wurden (in %)

Quelle: Studie seco / EBG (2008)
www.ebg.admin.ch/themen/00008/00074/00219/index.html?lang=de
für Deutschschweiz/Romandie
Modul 1 des aktuellen Forschungsprojekts für Tessin.

Noch deutlich höher ist die Verbreitung von **potenziell belästigendem Verhalten** als Risikofaktor: hier berichten zwischen 45 und 60 Prozent der Erwerbstätigen, dass sie unerwünscht solchem ausgesetzt waren. Nicht nur sexuelle Belästigung, auch potenziell belästigendes Verhalten hat Folgen: Wer ihm ausgesetzt ist, schätzt das Arbeitsklima schlechter ein und hat häufiger den Wunsch zu kündigen. Die Verbreitungswerte unterscheiden sich je nach Branche stark.

Das Gleichstellungsgesetz (GIG) verpflichtet Arbeitgebende **Massnahmen** zu treffen, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern. Dies haben bisher vor allem Grossunternehmen und öffentliche Verwaltungen systematisch getan. Der Umgang mit dem Thema ist oft emotional und ideologisch gefärbt, und es bestehen einseitige Bilder von weiblichen Opfern und männlichen Tätern. Ein besseres Verständnis des Auftretens von potenziell belästigendem Verhalten und der Entstehung von sexueller Belästigung und ihren Folgen ist nötig.

Das Projekt «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Wer belästigt wen, wie und warum?»

Die Grundlagen für eine effektivere Präventionsarbeit sollen im Rahmen eines **Forschungsprojekts** von Prof. Dr. Franciska Krings, Universität Lausanne, im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms 60 erarbeitet werden.

Das Projekt besteht aus **vier Teilen**:

- Erhebung von Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Tessin
- Fallstudien in Unternehmen
- Gespräche mit Betroffenen
- Anonyme Befragung von Verursachenden

Das Nationale Forschungsprogramm «Gleichstellung der Geschlechter» (www.nfp60.ch) hat zum Ziel, Gleichstellungspolitik und -massnahmen in der Schweiz zu analysieren und die Ursachen für das Fortbestehen von Ungleichheiten im Verhältnis der Geschlechter zueinander zu untersuchen. Die Ergebnisse sollen als Grundlage in die Erarbeitung einer nachhaltigen Gleichstellungspolitik einfließen.

Fallstudien zum Umgang mit sexueller Belästigung in Unternehmenspolitik und Arbeitsalltag

Für die Fallstudien suchen wir Unternehmen

- mit **mindestens 50 Mitarbeitenden**,
- welche bereit sind, uns **Einblick in ihren Umgang mit dem Thema** sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bzw. deren Verhinderung zu geben.
- Es ist **nicht nötig**, dass im Unternehmen Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bekannt sind oder ein **Handlungsbedarf** vermutet wird. Die Analyse will sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als ein allgemeines Thema der Zusammenarbeit untersuchen.
- Bei grösseren Unternehmen kann die Analyse zur Begrenzung des internen Aufwands auf eine bestimmte **Unternehmenseinheit** beschränkt werden.

Was kommt auf Sie zu?

Die Fallstudien in den Unternehmen beinhalten **folgende Datenerhebungen**:

- Gespräch mit der für Personalfragen zuständigen **Führungsperson** (z.B. Personalchef/in, Firmeninhaber/in). Dabei geht es darum, die Politik und Strategie des Unternehmens zum Thema zu verstehen.
Ihr Aufwand: rund 2 Stunden
- Sofern **Dokumente** zum Thema vorhanden sind, werden diese in die Analyse einbezogen.
Ihr Aufwand: administrativer Aufwand zum Zusammenstellen der Dokumente
- Schriftliche Befragung sämtlicher **Führungskräfte** im Unternehmen (anonyme Online-Befragung) zur Sammlung ihrer Erfahrungen und Haltungen zum Thema.
Ihr Aufwand: pro Führungskraft ca. 15 Minuten.
- 3 Gruppengespräche mit **Mitarbeitenden** (pro Gruppe 6-12 Personen, Frauengruppe, Männergruppe, gemischtgeschlechtliche Gruppe). Ausgehend von einer Kurzpräsentation der Zahlen zu Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung in der Schweiz sollen die Situation im Unternehmen, das eigene Erleben und die Haltung zur Thematik besprochen werden.
Ihr Aufwand: Administrative Organisation der Gespräche, pro Teilnehmer/in ca. 1.5 Stunden.

Alle Gespräche werden als Grundlage für die weitere Verarbeitung auf Tonband aufgezeichnet und anschliessend weiter verarbeitet. Als Forschende unterstehen wir der **Schweigepflicht**. Alle Angaben werden von uns in höchstem Masse vertraulich behandelt. **Ihr Unternehmen bleibt vollständig anonym** – es sei denn, Sie wünschen, dass sie als Pilotunternehmen genannt werden. Dafür können Sie sich jederzeit auch nach Vorliegen der Ergebnisse entscheiden.

Was ist Ihr Nutzen?

- Die Datenerhebung führt zu einer Auseinandersetzung mit der Thematik «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» und leistet damit einen **Beitrag zur Prävention**, zu der Sie das Gleichstellungsgesetz verpflichtet.
- Die fallbezogene Auswertung gibt Ihnen direkten Einblick in den Umgang mit dem Thema in Ihrem Unternehmen und zeigt dessen **Stärken und Schwächen**. Auf Wunsch präsentieren wir Ihnen die Ergebnisse persönlich.
- Sie helfen mit, dass unser Forschungsprojekt realisiert wird und **Grundlagen für effektivere und effizientere Präventionsbemühungen** erarbeiten kann. Davon profitieren längerfristig Sie und andere Unternehmen.

Ihr Kontakt

In der Romandie:
Prof. Dr. Franciska Krings
Université de Lausanne
Internef, UNIL – HEC
1015 Lausanne
021.692.34.89
franciska.krings@unil.ch

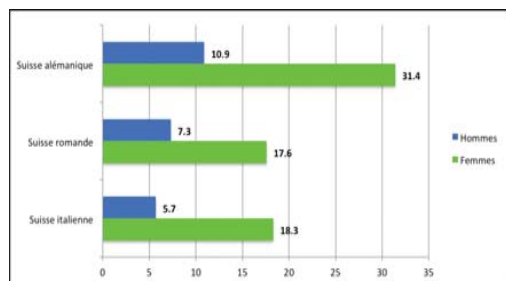
In der Deutschschweiz:
Marianne Schär Moser
Forschung und Beratung
Wasserwerkstrasse 2
3011 Bern
031.311.56.54
schaer@schaermoser.ch

In der italienischen Schweiz:
Sabrina Guidotti, SIC Ticino
Via Vallone 27, 6500 Bellinzona
091 821 01 01 / guidotti@sicticino.ch
Dr. Anita Testa-Mader
consulenza formazione ricerca
079 637 76 88 / testamader@bluewin.ch

Harcèlement sexuel sur le lieu de travail: Qui harcèle qui, comment et pourquoi?

Harcèlement sexuel – Risque et prévalence en Suisse

Le concept de « **Harcèlement sexuel sur le lieu de travail** » - en accord avec la jurisprudence du tribunal fédéral – inclut l'ensemble des comportements à caractère sexuel ou sexiste vécus comme étant indésirables par la personne cible, ou comme portant atteinte à sa dignité personnelle. Une étude, effectuée par téléphone dans la population économique active, démontre de la **prévalence de ces comportements en Suisse** (voir Figure).



Proportion des travailleurs / travailleuses harcelé-e-s sexuellement sur leur lieu de travail au moins une fois au cours de leur vie active passée (en %).

Sources : SECO / BFEG (2008) pour la Suisse alémanique et la Suisse romande.
<http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00074/00219/index.html?lang=fr>
Résultats Module 1 (2010) de ce projet de recherche pour le Tessin

Les pourcentages augmentent et atteignent entre 45 et 60% lorsque l'intérêt est porté sur l'ensemble des **comportements qui pourraient potentiellement être considérés comme étant importuns par les répondants**. Dans tous les cas, qu'il s'agisse de harcèlement sexuel ou de comportements potentiellement importuns, ces comportements ont une influence négative sur l'ambiance au travail et augmentent considérablement le désir des hommes et les femmes qui y sont confronté-e-s de quitter leur poste de travail. Selon les branches considérées, les pourcentages de harcèlement sexuel peuvent varier sensiblement.

La loi sur l'Égalité entre hommes et femmes (LEg) exige des employeurs la mise en place de **mesures** visant à anticiper le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Cette prévention a été, jusqu'à présent, systématique uniquement dans des grandes entreprises et au sein des administrations publiques. Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est souvent associé à des idées reçues aboutissant à une vision simpliste opposant les hommes-auteurs aux femmes-victimes de ces comportements. Une meilleure compréhension des antécédents et des conséquences des comportements potentiellement importuns – ainsi que de l'émergence du harcèlement sexuel – est essentielle.

Le projet «Harcèlement sexuel sur le lieu de travail: qui harcèle qui, comment et pourquoi ? »

Les fondements d'une prévention efficace seront développés dans le cadre d'un projet de recherche dirigé par la Professeure Franciska Krings de l'Université de Lausanne et s'inscrivant dans le Programme national suisse de recherche n°60.

Le projet est constitué de **quatre volets différents**:

- Etude de la prévalence et du risque du harcèlement sexuel sur le lieu de travail au Tessin.
- **Études de cas dans les entreprises.**
- Entretiens avec les victimes de harcèlement sexuel.
- Enquêtes anonymes portant sur les auteurs potentiels.

Le programme national de recherche «Égalité entre hommes et femmes» (www.nfp60.ch) a comme objectif de saisir et d'analyser les raisons intrinsèques à la persistance des inégalités de genre. Au final, les résultats doivent servir de socle à l'élaboration d'une politique durable de l'égalité en Suisse.

Études de cas dans les entreprises: harcèlement sexuel, politique organisationnelle et vie professionnelle au quotidien.

Pour les études de cas, nous sommes à la recherche d'entreprises :

- Employant **au moins 50 personnes**.
- Prêtes à nous donner un **aperçu** de la façon dont elles traitent la problématique du harcèlement sexuel sur le lieu de travail et/ou sa prévention.
- Il n'est **pas nécessaire** que ces entreprises **aient connu ou connaissent actuellement des cas de harcèlement sexuel ou qu'elles considèrent utile une prévention contre le harcèlement sexuel** Notre recherche se focalisera sur le harcèlement sexuel au sur le lieu de travail en tant que thème général pour l'organisation.
- Pour les grandes entreprises, l'analyse peut se concentrer sur un **département** ou un secteur particulier.

Étude de cas: ce qui est attendu de vous.

Les études de cas dans les entreprises incluent quatre volets distincts:

- Entretien avec le/la cadre responsable des questions relatives aux ressources humaines (chef/fe de personnel, chef/fe d'entreprise). L'objectif est ici de comprendre la politique et la stratégie de l'entreprise face au harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Durée: 2 heures

- S'il existe des documents internes portant sur le harcèlement sexuel, ils seront également analysés.

Durée: Temps nécessaire pour réunir l'ensemble des documents.

- Questionnaire en ligne anonyme envoyé à l'ensemble des cadres de la société (ou du département/secteur choisi) afin de recueillir leurs expériences et leurs attitudes face au harcèlement sexuel.

Durée: Environ 15 minutes par cadre.

- Trois groupes de discussion avec le personnel (groupe de 6 à 12 personnes), le premier composé de femmes, le second d'hommes et le troisième mixte. Après une brève présentation des chiffres portant sur les comportements potentiellement importuns et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail en Suisse, l'expérience personnelle des participants et les attitudes face à ces thèmes seront discutées.

Durée: Temps administratif pour organiser les entretiens, 1 heure 30 par participant/e aux groupes de discussion

Les entretiens seront enregistrés et cet archivage servira de base pour l'analyse future. Toute information recueillie sera traitée de manière **confidentielle et soumise au secret professionnel**. Nous assurons à votre entreprise un **anonymat** total, sauf en cas de demande explicite de votre part d'être nommé en tant qu'entreprise pilote (NB: cette demande peut intervenir à tout moment de l'étude et ce, jusqu'à la présentation des résultats).

Quels avantages pour vous ?

- La participation à cette étude équivaut à une discussion sur le thème du harcèlement sexuel au sein de votre entreprise. Elle contribue donc à la prévention de ce phénomène, rendue obligatoire par la loi sur l'égalité (LEg).
- Des données personnalisées pour votre entreprise qui mettront en exergue ses points forts et ses points faibles en matière de harcèlement sexuel. Sur demande, une présentation des résultats de notre part peut être envisagée.
- Plus généralement, vous permettrez la réalisation de ce projet et, par conséquent, une meilleure compréhension du harcèlement sexuel sur le lieu de travail en Suisse. A long terme, votre participation contribuera à la mise en place d'une prévention efficace et utile pour l'ensemble des entreprises suisses.

Contacts

Pour la Suisse romande:

Audrey Mouton
Université de Lausanne
Internef, UNIL – HEC
1015 Lausanne
021.692.34.52
audrey.mouton@unil.ch

Pour la Suisse alémanique

Marianne Schär Moser
Forschung und Beratung
Wasserwerkergasse 2
3011 Bern
031.311.56.54
schaer@schaermoser.ch

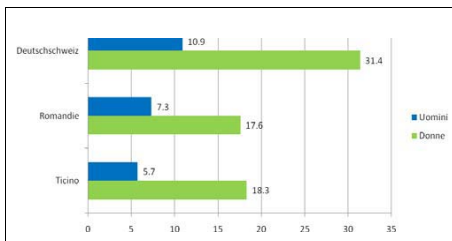
Pour la Suisse italienne.

Sabrina Guidotti, SIC Ticino
Via Vallone 27, 6500 Bellinzona
091 821 01 01 / guidotti@sicticino.ch
Dr. Anita Testa-Mader
Consulenza formazione ricerca
079 637 76 88 / testamader@bluwin.ch

Molestie sessuali sul posto di lavoro: Chi molesta chi, come e perché?

Molestie sessuali – rischio e diffusione in Svizzera

In base alla legge attualmente in vigore, il concetto di «**molestia sessuale sul posto di lavoro**» raggruppa tutti i comportamenti a connotazione sessuale o sessista messi in atto nel contesto professionale e che sono ritenuti da una delle parti come indesiderati o lesivi dell'integrità personale. Un'inchiesta telefonica basata su un campionario rappresentativo di lavoratrici e lavoratori dipendenti mostra la **diffusione delle molestie in Svizzera** (vedere illustrazione).



Percentuale di persone occupate che hanno subito delle molestie sessuali nella loro vita professionale

Fonti: per la Svizzera tedesca e romanda:
Studio seco / UFU (2008)
<http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00074/00219/index.html?lang=it>

Per il Ticino: Risultati modulo 1 del progetto di ricerca attuale

La diffusione di **comportamenti potenzialmente molesti** quale fattore di rischio è sensibilmente maggiore: in questo caso, tra il 45 e il 60 per cento delle persone occupate hanno riferito di aver subito questo tipo di comportamenti contro la loro volontà. Anche i comportamenti potenzialmente molesti e non solo le molestie sessuali hanno delle conseguenze: chi li subisce tende infatti a valutare il clima lavorativo in maniera peggiore e ha spesso il desiderio di licenziarsi. I dati legati alla diffusione del problema variano molto da settore a settore professionale.

La legge sulla parità dei sessi (LPar) obbliga i datori di lavoro ad attuare delle **misure** che impediscano il verificarsi di molestie sessuali sul posto di lavoro. Finora sono state soprattutto le grandi imprese e le amministrazioni pubbliche ad aver attuato questo tipo di prevenzione sistematica. L'approccio legato alla tematica delle molestie è spesso emotivo ed ideologico, e permane l'immagine univoca secondo la quale sono sempre le donne a essere vittime e gli uomini a essere autori delle molestie. È pertanto necessario capire meglio il modo in cui insorgono i comportamenti potenzialmente molesti e come nascono le molestie sessuali e le loro conseguenze.

Il progetto

«Molestie sessuali sul posto di lavoro: chi molesta chi, come e perché?»

Le basi per un lavoro di prevenzione ancor più efficace saranno elaborate in un **progetto di ricerca** della Prof. Dr. Franciska Krings dell'università di Losanna, inserito nel programma nazionale di ricerca 60.

Il progetto è suddiviso in **quattro parti**:

- Rilevamento del rischio e della diffusione delle molestie sessuali sul posto di lavoro in Ticino.
- Studi di caso nelle aziende
- Interviste con vittime di molestie
- Sondaggio protetto dall'anonimato rivolto ad autori di molestie

Il programma nazionale di ricerca «Uguaglianza tra donne e uomini» (www.nfp60.ch) ha lo scopo di analizzare la politica sulla parità e le misure intraprese in Svizzera, nonché le cause che portano al mantenimento di disparità tra i sessi. I risultati serviranno da base per l'elaborazione di una politica duratura in materia di pari opportunità.

Casi di studio sul modo di affrontare le molestie sessuali nelle politiche aziendali e nel lavoro di tutti i giorni

Cerchiamo delle aziende

- con **almeno 50 collaboratori**,
- pronte a permetterci di **gettare uno sguardo al loro modo di affrontare la tematica** delle molestie sessuali sul posto di lavoro, risp. del modo per evitarle.
- **Non è necessario** che all'interno dell'azienda si siano verificati dei casi di molestie sessuali o si presuma che vi sia la **necessità di intervenire** al riguardo. L'analisi intende affrontare il tema delle molestie sessuali come tematica generale legata alla collaborazione sul posto di lavoro.
- In aziende di maggiori dimensioni, l'analisi può essere ridotta ad una **unità interna** specifica per limitare il disturbo.

Cosa dovete fare?

I casi di studio nelle aziende comprendono le **seguenti tappe procedurali**:

- Colloquio con **la persona dirigente** responsabile delle risorse umane (p.es. capo del personale, proprietario dell'azienda). Si tratta di capire la politica e la strategia aziendale in materia di molestie sessuali sul posto di lavoro.

Il tempo richiestovi: all'incirca 2 ore

- Se vi sono dei **documenti** sulla tematica, questi saranno integrati nell'analisi.

Il vostro impegno: tempo per il disbrigo amministrativo per il riordino dei documenti

- Sondaggio scritto indirizzato a tutti i **quadri dirigenti** dell'azienda (sondaggio online coperto da anonimato) per raccogliere le diverse esperienze e gli atteggiamenti nei confronti della tematica.

Il vostro impegno: per ogni persona, 15 minuti circa.

- 3 colloqui di gruppo con i **collaboratori e le collaboratrici** (6-12 persone per gruppo, gruppi di donne, di uomini, gruppi misti). Partendo da una breve presentazione dei dati riguardanti il rischio e la diffusione delle molestie sessuali in Svizzera, si parlerà della situazione all'interno dell'azienda, del vissuto del singolo e del modo in cui si affronta la tematica.

Il vostro impegno: organizzazione amministrativa dei colloqui, 1 ora e ½ per partecipante circa.

Tutti i colloqui verranno registrati e serviranno da base per essere rielaborati successivamente. In qualità di ricercatori e ricercatrici, siamo tenuti al **segreto professionale**. Tutti i dati verranno trattati nel modo più confidenziale possibile. **La vostra azienda rimarrà completamente coperta dall'anonimato** – a meno che non desideriate essere citati come azienda pilota. Potrete deciderlo in ogni momento anche dopo la presentazione dei risultati.

Quali sono i vostri vantaggi?

- La rilevazione dei dati porta ad affrontare la tematica legata alle «molestie sessuali sul posto di lavoro» e offre un **contributo alla loro prevenzione**, prevenzione che siete tenuti ad attuare in base alla legge sulla parità.
- La valutazione viene effettuata caso per caso e vi permette di avere un quadro specifico del modo in cui viene affrontata la tematica all'interno della vostra azienda, mostrando al tempo stesso sia i **punti di forza sia i punti deboli**. Se lo desiderate vi presenteremo i risultati personalmente.
- Voi contribuite alla realizzazione del nostro progetto di ricerca sulla cui base verranno elaborate le **basi per una prevenzione ancor più efficace e reale** e da cui - unitamente ad altre aziende - potrete trarre dei vantaggi a lungo termine.

Il vostro contatto

In Romandia:

Prof. Dr. Franciska Krings
Université de Lausanne
Internef, UNIL – HEC
1015 Lausanne
021.692.34.89
franciska.krings@unil.ch

Nella Svizzera tedesca:

Marianne Schär Moser
Forschung und Beratung
Wasserwerksgasse 2
3011 Bern
031.311.56.54
schaer@schaermoser.ch

Nella Svizzera italiana:

Sabrina Guidotti, SIC Ticino
Via Vallone 27, 6500 Bellinzona
091 821 01 01 / guidotti@sicticino.ch
Dr. Anita Testa-Mader
consulenza formazione ricerca
079 637 76 88 / testamader@bluewin.ch

Anhang D2

Gesprächsleitfaden Personalleitungen deutsch, französisch und italienisch

NFP-Projekt Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Fallstudien in Unternehmen Mündliche Befragung der Personalverantwortlichen

Einführung

Zunächst einmal herzlichen Dank, dass Sie sich für mich Zeit nehmen. Mein Name ist [*Vorstellung Person*], ich bin [*Vorstellung Funktion*].

Gemeinsam mit [*Projektpartner*] arbeite ich im dreijährigen Projekt „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – wer belästigt wen, wie und warum?“. Unser Ziel ist es, das Auftreten von potenziell belästigendem Verhalten und die Entstehung von sexueller Belästigung und ihrer Folgen besser zu verstehen. Damit sollen die Grundlagen für eine effektive Präventionsarbeit in Unternehmen geschaffen werden. Ihr Unternehmen hat sich freundlicherweise bereiterklärt, an unserer Studie teilzunehmen.

Die Fallstudie in Ihrem Unternehmen beinhaltet vier Teile: eine schriftliche Befragung von Führungskräften zum Thema, 3 Gruppengespräche mit Mitarbeitenden, eine Analyse relevanter Dokumente sowie das Gespräch mit Ihnen als für Personalfragen zuständige Führungsperson. Ich danke Ihnen für die Bereitschaft für dieses Gespräch.

Unser Treffen soll zwei Zielen dienen: Einerseits möchte ich mit Ihnen über das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sprechen, andererseits aber auch die Grundlage für die weiteren Erhebungen schaffen, indem wir die Zusammenstellung von relevanten Dokumenten und die Organisation der weiteren Erhebung an die Hand nehmen.

Ich möchte mit Ihnen zunächst allgemein über das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in ihrem Unternehmen sprechen und Ihnen anschliessend Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Schweizer Arbeitnehmenden zur Diskussion vorlegen. Anschliessend würde ich gerne mit ihnen besprechen, wie sie die Kultur ihres Unternehmens beschreiben würden und noch kurz allgemein auf das Thema Gleichstellung im Erwerbsleben eingehen.

Ich werde unser Gespräch akustisch aufzeichnen, damit ich mir nicht ständig Notizen machen muss und wir dennoch alle Informationen behalten können. Die Angaben, die Sie mir machen, werden für unseren Schlussbericht aufbereitet. Im Bericht werden keine Namen genannt und es werden keine Rückschlüsse auf Personen möglich sein. Bei der Rückmeldung der Ergebnisse der Fallstudie in Ihr Unternehmen werden Sie aufgrund ihrer Funktion für Eingeweihte allerdings erkennbar sein.

Unser Gespräch wird rund eineinhalb Stunden dauern.

Sind Sie damit einverstanden, dass ich unser Gespräch aufnehme?

(INSTRUKTION: EXPLIZITE EINVERSTÄNDNIS GEBEN LASSEN)

Ich schalte jetzt das Aufnahmegerät ein.

Einstieg

- Darf ich Sie bitten, mir Ihren beruflichen Hintergrund und Ihre Funktion im Unternehmen kurz vorzustellen?

Themenblock Einschätzung der Situation im Unternehmen

Zunächst möchte ich mit Ihnen allgemein über das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in Ihrem Unternehmen sprechen.

- Welchen Stellenwert hatte das Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ in Ihrem Unternehmen in den letzten Jahren ganz generell gesehen?
- Wie reagieren Ihre Mitarbeitenden und Führungskräfte auf die Thematisierung von sexueller Belästigung?
- Hatten Sie in Ihrem Unternehmen bereits konkrete Fälle von sexueller Belästigung zu behandeln?
Falls ja, können Sie mir erzählen, um was es ging und wie sie damit umgegangen sind?
(INSTRUKTION: FÜR JEDEN EINZELNEN FALL NACHFRAGEN, BIS EREIGNIS GENÜGEND KLAR IST)
- Haben Sie in Ihrem Unternehmen Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz getroffen?
Falls ja, welche? Wie beurteilen Sie die Wirkung dieser Massnahmen?
Falls nein, warum nicht?
(INSTRUKTION: BEI DEN EINZELNEN ARGUMENTATIONEN NACHFRAGEN, BIS SCHILDERUNG GENÜGEND KLAR IST. VORHANDENE SCHRIFTLICHE UNTERLAGEN NOTIEREN, UM SIE AM ENDE DES GESPRÄCHS ZU VERLANGEN)
- Sehen Sie in Ihrem Unternehmen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz einen Handlungsbedarf?
Falls ja, in welchen? Wie möchten Sie ihm begegnen?

Themenblock Rezeption der Ergebnisse für die Branche

Ich möchte Ihnen im Folgenden gerne einige Zahlen zu Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Schweiz vorstellen, wie sie aufgrund repräsentativer Telefonbefragungen von Arbeitnehmenden belegt sind.

Zu **Risiko**:

Das **Risiko** wird gemessen, indem Arbeitnehmende gefragt werden, ob sie bestimmte potenziell belästigende Verhaltensweisen selber erlebt oder bei Arbeitskolleg/innen beobachtet haben. Studien zeigen, dass potenziell belästigendes Verhalten einen negativen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat.

(INSTRUKTION: FOLIE MIT VERBREITUNG VON **SELBER ERLEBTEM** POTENZIELL BELÄSTIGENDEM VERHALTEN FÜR DEN ENTSPRECHENDEN LANDESTEIL NACH GESCHLECHT VORLEGEN UND KURZ KOM-

MENTIEREN, INDEM FÜR BEIDE GESCHLECHTER DIE DREI HÄUFIGSTEN VERHALTENSWEISEN ERWÄHNT WERDEN.

ANSCHLIESSEND DIE DARSTELLUNG ERGÄNZEN MIT DER DARSTELLUNG VON ÜBER- BZW. UNTERDURCHSCHNITTLICHEN WERTEN FÜR DIE ENTSPRECHENDE BRANCHE)

- Wenn Sie nun die Ergebnisse anschauen, was denken Sie: können Sie diese Werte auf Ihr Unternehmen übertragen? Die für die Frauen? Die für die Männer?
Falls ja, welche Folgerungen ziehen Sie daraus?
Falls nein, wo denken Sie, liegt Ihr Unternehmen? Warum sind die Werte bei Ihnen anders?
(INSTRUKTION: NACHFRAGEN, BIS ARGUMENTATIONSSTRANG GENÜGEND KLAR IST)
- Wenn Sie sich die verschiedenen Verhaltensweisen, die als potenziell belästigendes Verhalten gelten können, vergegenwärtigen: bei welchen haben Sie das Gefühl, dass sie in Ihrem Unternehmen vorkommen?
Falls Verhaltensweisen vermutet werden:
 - * Wie reagieren Sie, wenn Sie solches Verhalten beobachten oder es Ihnen berichtet wird?
 - * Wie reagieren Ihrer Erfahrung nach die Vorgesetzten in Ihrem Unternehmen, wenn sie solche Verhaltensweisen beobachten?
 - * Wie reagieren Ihrer Erfahrung nach Arbeitskollegen? Wie Arbeitskolleginnen?
- Die Ergebnisse zeigen, dass potenziell belästigendes Verhalten insgesamt gesehen mehrheitlich von Männern ausgeht, dass aber – gerade was Männer betrifft – auch gemischtgeschlechtliche oder weibliche Urhebende in beachtlichem Mass vertreten sind.
Wie sehen Sie das für Ihr eigenes Unternehmen?

Zu Verbreitung:

Die Verbreitung misst die sexuelle Belästigung im Sinne des Gleichstellungsgesetzes.

(INSTRUKTION: FOLIE MIT VERBREITUNG VON SEXUELLER BELÄSTIGUNG IN ALLEN DREI LANDESTEILEN NACH GESCHLECHT VORLEGEN. ZUSÄTZLICH DIE INFORMATION FÜR DIE BRANCHE ERGÄNZEN: IN IHRER BRANCHE SIND DIE WERTE MIT X FÜR FRAUEN UND Y FÜR MÄNNER ÜBER-/UNTERDURCHSCHNITTLICH)

- Wenn Sie nun die Ergebnisse anschauen, was denken Sie: können Sie diese Werte auf Ihr Unternehmen übertragen? Die für die Frauen? Die für die Männer?
Falls ja, welche Folgerungen ziehen Sie daraus?
Falls nein, wo denken Sie, liegt Ihr Unternehmen? Warum sind die Werte bei Ihnen anders?
(INSTRUKTION: NACHFRAGEN, BIS ARGUMENTATIONSSTRANG GENÜGEND KLAR IST)

Themenblock Förderung der Chancengleichheit

Im Folgenden geht es um das Thema Gleichstellung im Erwerbsleben.

- Welchen Stellenwert hat das Thema „Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben“ in Ihrem Unternehmen ganz generell gesehen?
Welchen Stellenwert hat das Thema für Sie persönlich in Ihrem Arbeitsalltag?
Was sind für Ihr Unternehmen die wichtigsten inhaltlichen Bereiche bei diesem Thema?
- Zu den wichtigsten Bereichen der Gleichstellung im Erwerbsleben gehören Lohngleichheit und die Schaffung von Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sehen Sie hier oder bei anderen „Gleichstellungsthemen“ in Ihrem Unternehmen Handlungsbedarf?
- Haben Sie Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit der Geschlechter getroffen?
Falls ja, welche? Wie beurteilen Sie die Wirkung dieser Massnahmen?
Falls nein, warum nicht? Denken Sie, dass künftig Massnahmen getroffen werden sollten?
(INSTRUKTION: BEI DEN EINZELNEN ARGUMENTATIONEN NACHFRAGEN, BIS SCHILDERUNG GENÜGEND KLAR IST.)

Themenblock Unternehmenskultur

Im Folgenden möchte ich mit Ihnen darüber sprechen, wie Sie die Kultur Ihres Unternehmens beschreiben würden.

- Wir würden Sie die Kultur in Ihrem Unternehmen beschreiben?
(INSTRUKTION: ZIEL IST ES, EINE OFFENE BESCHREIBUNG VON STRUKTUR, ZUSAMMENARBEIT ETC. ZU ERHALTEN.)
- Wenn Sie Ihr Unternehmen beschreiben müssten: Welches sind die zentralen Werte, die Ihr Unternehmen prägen und ausmachen?

Themenblock schriftliche Dokumente

- Gerne möchten wir Dokumente, welche für unsere Analyse relevant sein können, näher betrachten. Damit meinen wir
 - alle Dokumente, die sich direkt auf sexuelle Belästigung beziehen (Grundsätze, Reglemente etc. sofern vorhanden)
 - alle Dokumente, welche die Zusammenarbeit regeln (z.B. Leitbilder, Visionen, Grundsätze der Mitarbeitendenführung, Code of Conduct, Personalreglemente etc.)
 - alle Dokumente, die im Zusammenhang mit der Chancengleichheit der Geschlechter stehen (z.B. Gleichstellungspläne etc.
 - den Gesamtarbeitsvertrag, sofern ihr Unternehmen einem angehört oder den Firmenvertrag, sofern Sie einen solchen abgeschlossen haben
 - gerne würden wir auch einige statistische Angaben zu Ihrem Unternehmen berücksichtigen, konkret Frauen- und Männeranteile in verschiedenen Funktionen (inkl. Kader und Geschäftsleitung), Anzahl Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht,**Können Sie uns diese Dokumente zur Verfügung stellen?**

(INSTRUKTION: ORGANISIEREN, WIE DIE DOKUMENTE ZUR VERFÜGUNG GESTELLT WERDEN, VON WEM, BIS WANN ETC.)

Ergänzungen

- Gibt es aus Ihrer Sicht Themen oder Aspekte zum Thema Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in Ihrem Unternehmen, die wir bisher nicht besprochen haben und die Ihnen wichtig erscheinen?

Herzlichen Dank! Ich schalte nun das Tonbandgerät aus. Gerne würde ich mit Ihnen nun noch die Organisation der Gruppengespräche mit den Mitarbeitenden und der schriftlichen Befragung der Führungskräfte besprechen.

IM ANSCHLUSS AN DAS GESPRÄCH:

1. ORGANISATION DER GRUPPENGESPRÄCHE ABSPRECHEN (ODER ANSPRECHPERSON FÜR ORGANISATION BESTIMMEN): WER NIMMT TEIL, WANN FINDEN DIE GESPRÄCHE STATT, WO FINDEN SIE STATT, TEILNEHMENDE MÜSSEN INFORMIERT WERDEN, DASS GESPRÄCH AUFGZEICHNET WIRD.
2. ORGANISATION DER FÜHRUNGSKRÄFTEBEFRAGUNG (WANN, WER VERSCHICKT LINK ETC.)

Projet PNR « Harcèlement sexuel sur le lieu de travail » – Etudes de cas dans des entreprises
Enquête orale auprès des responsables du personnel

Introduction

Tout d'abord, je tiens à vous remercier de me consacrer un peu de votre temps. Je m'appelle [*prénom nom*] et j'exerce en tant que [*fonction*].

En collaboration avec [*partenaire du projet*], je travaille au projet « Harcèlement sexuel sur le lieu de travail : qui harcèle qui, comment et pourquoi ? », qui s'étendra sur trois ans. Notre objectif est de mieux comprendre l'apparition de comportements potentiellement importuns, l'origine du harcèlement sexuel et ses conséquences. Ce projet doit créer les bases d'un travail de prévention efficace au sein des organisations. L'entreprise pour laquelle vous travaillez s'est déclarée disposée à participer à notre étude. Nous l'en remercions.

L'étude de cas dans votre entreprise comprend quatre parties : une enquête écrite relative au harcèlement sexuel au travail menée auprès des cadres, trois entretiens de groupe avec les collaborateurs et collaboratrices, une analyse des documents pertinents et un entretien avec vous en votre qualité de responsable des questions concernant le personnel. Je vous remercie de votre disponibilité.

Dans le cadre de notre rencontre, je souhaiterais, d'une part, aborder avec vous le thème du harcèlement sexuel sur le lieu de travail et, d'autre part, créer, avec votre aide, la base nécessaire à la réalisation d'autres enquêtes en organisant ces dernières et en regroupant les documents pertinents en la matière.

Dans un premier temps, j'aimerais que nous évoquions, de manière générale, le thème du harcèlement sexuel dans votre entreprise et que nous discutions, ensuite, des résultats d'une enquête représentative menée auprès de travailleuses et de travailleurs suisses. Dans un second temps, je souhaiterais que vous me décriviez la culture de votre entreprise et que nous traitions brièvement de l'égalité dans la vie active.

J'enregistre notre conversation de sorte à ce que je ne doive pas prendre de notes en permanence et que nous puissions conserver l'entretien dans son intégralité. Les données que vous me communiquerez seront traitées afin d'être exploitées dans notre rapport final. Celui-ci ne mentionnera aucun nom. Il ne sera donc pas possible d'identifier des personnes. Lorsque nous donnerons notre feedback sur les résultats de cette enquête, les initiés pourront toutefois vous reconnaître, compte tenu de votre fonction.

Notre entretien durera environ une heure et demie.

Consentez-vous à ce que j'enregistre notre entretien ?

(INSTRUCTION : OBTENIR LE CONSENTEMENT EXPLICITE DE LA PERSONNE)

J'enclenche le magnétophone.

Introduction

- Pouvez-vous, s'il vous plaît, m'indiquer votre parcours professionnel et me décrire brièvement votre fonction au sein de l'entreprise ?

Bloc de thème Evaluation de la situation dans l'entreprise

Dans un premier temps, j'aimerais que nous évoquions, de manière générale, le thème du harcèlement sexuel dans votre entreprise.

- Quelle importance votre entreprise a-t-elle accordé, de manière générale, au thème du harcèlement sexuel au travail ces dernières années ?
- Comment les collaborateurs, les collaboratrices et les cadres réagissent-ils à l'évocation du harcèlement sexuel ?
- Avez-vous déjà dû traiter des cas concrets de harcèlement sexuel dans votre entreprise ?
Si oui, pouvez-vous m'expliquer de quoi il s'agissait et comment vous avez géré ce problème ?
(INSTRUCTION : SE RENSEIGNER SUR CHAQUE CAS JUSQU'À CE QUE L'ÉVÉNEMENT SOIT SUFFISAMMENT CLAIR)
- Avez-vous pris des mesures en vue de prévenir le harcèlement sexuel au sein de votre entreprise ?
Si oui, quelles sont ces mesures ? Comment évaluez-vous leur efficacité ?
Si non, pourquoi ?
(INSTRUCTION : POSER DES QUESTIONS SUR CHAQUE ARGUMENT JUSQU'À CE QUE LA DESCRIPTION SOIT SUFFISAMMENT CLAIRE. NOTER LE NOM DES DOCUMENTS AFIN DE LES RECLAMER À LA FIN DE L'ENTRETIEN)
- Estimez-vous qu'il soit nécessaire, au sein de votre entreprise, d'agir au niveau du harcèlement sexuel ? *Si oui, à quel niveau ? Comment souhaiteriez-vous le combler ?*

Bloc de thème Réception des résultats pour la branche

Je souhaiterais vous présenter quelques chiffres relatifs au risque d'apparition du harcèlement sexuel sur le lieu de travail en Suisse et à l'ampleur de ce problème. Des enquêtes téléphoniques représentatives prouvent ces chiffres.

Concernant le risque :

Le risque du harcèlement sexuel sur le lieu de travail a été évalué en demandant aux travailleuses et aux travailleurs s'ils avaient déjà été confrontés à certains comportements potentiellement importuns ou s'ils avaient observé de telles attitudes chez des collègues. Des études révèlent que les comportements importuns ont une influence négative sur la satisfaction au travail.

(INSTRUCTION : PRÉSENTER ET COMMENTER SUCCINCTEMENT LE TRANSPARENT SUR L'AMPLEUR DU HARCELEMENT SEXUEL - VECU PAR LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS - DANS LA RÉGION

CONCERNEE, SELON LE SEXE. CE FAISANT, MENTIONNER LES TROIS COMPORTEMENTS LES PLUS FREQUENTS POUR LES DEUX SEXES.

COMPLETER ENSUITE LA DESCRIPTION EN EXPOSANT LES VALEURS SUPERIEURES ET INFERIEURES A LA MOYENNE DANS LA BRANCHE EN QUESTION.)

- A votre avis, ces valeurs peuvent-elles être appliquées à votre entreprise ? Les valeurs concernant les femmes peuvent-elles être appliquées à votre entreprise ? Les valeurs concernant les hommes peuvent-elles être appliquées à votre entreprise ?
Si oui, quelles conclusions en tirez-vous ?
Si non, dans quelle fourchette situeriez-vous votre entreprise ? Pourquoi les valeurs sont-elles différentes chez vous ?
(INSTRUCTION : POSER DES QUESTIONS JUSQU'A CE QUE L'ARGUMENTATION SOIT SUFFISAMMENT CLAIRE)
- A votre avis, si vous considérez ces comportements potentiellement importuns, lesquels pourraient apparaître dans votre entreprise, ?
Si vous supposez que de tels comportements existent dans votre entreprise :
* Comment réagiriez-vous si vous observiez une telle attitude ou si des faits de cette nature vous étaient rapportés ?
* D'après votre expérience, comment les supérieurs réagiraient-ils ?
* D'après votre expérience, comment les collègues de travail réagiraient-ils ?
- Les résultats indiquent que ce sont les hommes qui sont, majoritairement, auteurs d'un comportement potentiellement importun. Toutefois, ils mettent en évidence que, quand les hommes en sont victimes, le comportement importun émane très fréquemment de femmes ou de groupes mixtes. Qu'en est-il au sein de votre entreprise ?

Concernant l'ampleur :

L'ampleur est évaluée sous l'angle de la loi sur l'égalité.

(INSTRUCTION : PRESENTER LE TRANSPARENT RELATIF A L'AMPLEUR DU HARCELEMENT SEXUEL DANS LES TROIS REGIONS DU PAYS, SELON LE SEXE. COMPLETER LES INFORMATIONS POUR LA BRANCHE : DANS VOTRE BRANCHE, LES VALEURS X POUR LES FEMMES ET Y POUR LES HOMMES SONT-ELLES INFERIEURES/SUPERIEURES A LA MOYENNE ?)

- A votre avis, ces valeurs peuvent-elles être appliquées à votre entreprise ? Les valeurs concernant les femmes peuvent-elles être appliquées à votre entreprise ? Les valeurs concernant les hommes peuvent-elles être appliquées à votre entreprise ?
Si oui, quelles conclusions en tirez-vous ?
Si non, dans quelle fourchette situeriez-vous votre entreprise ? Pourquoi les valeurs sont-elles différentes chez vous ?
(INSTRUCTION : POSER DES QUESTIONS JUSQU'A CE QUE L'ARGUMENTATION SOIT SUFFISAMMENT CLAIRE)

Bloc de thème Promotion de l'égalité des chances

Nous allons maintenant aborder le thème de l'égalité des chances dans la vie active.

- Quelle importance votre entreprise accorde-t-elle, de manière générale, au thème de l'égalité entre femmes et hommes dans la vie active ?
Quelle importance attachez-vous à ce thème dans votre travail quotidien ?
Dans ce domaine, quels sont les points considérés comme essentiels par votre entreprise ?
- L'égalité salariale et l'élaboration de solutions permettant de concilier les vies professionnelle et familiale comptent parmi les éléments fondamentaux de l'égalité dans la vie active. Pensez-vous qu'il existe, dans votre entreprise, un besoin d'agir à ce niveau ou dans d'autres domaines liés à l'égalité ?
- Avez-vous pris des mesures en vue de promouvoir l'égalité des chances entre les sexes ?
Si oui, quelles sont ces mesures ? Comment évaluez-vous leur efficacité ?
Si non, pourquoi ? Estimez-vous que des mesures devraient être prises à l'avenir ?
(INSTRUCTION : POSER DES QUESTIONS SUR CHAQUE ARGUMENT JUSQU'A CE QUE LA DESCRIPTION SOIT SUFFISAMMENT CLAIRE.)

Bloc de thème Culture de l'entreprise

Je souhaiterais que vous décriviez la culture de votre entreprise.

- Comment décririez-vous la culture de votre entreprise ?
(INSTRUCTION : L'OBJECTIF EST D'OBTENIR UNE DESCRIPTION OUVERTE DE LA STRUCTURE, DE LA COLLABORATION, ETC.)
- Si vous deviez décrire votre entreprise : quelles valeurs fondamentales empreignent et font votre entreprise ?

Bloc de thème Documents écrits

- Nous souhaiterions examiner de plus près des documents pouvant se révéler déterminants pour notre analyse, à savoir:
 - tous les documents qui traitent directement du harcèlement sexuel (principes, règlements, etc., si disponibles) ;
 - tous les documents qui régissent la collaboration (p. ex., chartes, visions, principes relatifs à la conduite des collaborateurs, code de conduite, règlements du personnel, etc.) ;
 - tous les documents en lien avec l'égalité des chances entre les sexes (p. ex., plans afférents à l'égalité, etc.) ;
 - la convention collective de travail, pour autant que votre entreprise soit affiliée à une convention de cette nature, ou la convention d'entreprise si vous en avez conclu une ;
 - des données statistiques sur votre entreprise, la proportion concrète de femmes et d'hommes à différentes fonctions (y c. cadres et direction de l'entreprise), le nombre de collaborateurs à temps partiel selon le sexe.

Pouvez-vous mettre ces documents à notre disposition ?

(INSTRUCTION : ORGANISER LA MISE A DISPOSITION DES DOCUMENTS [QUI, DELAI, ETC.])

Compléments

- A votre avis, y a-t-il des thèmes ou des aspects relatifs au harcèlement sexuel au travail que nous n'avons pas abordés et qui vous semblent importants ?

Merci ! J'arrête le magnétophone. Je souhaiterais encore discuter avec vous de l'organisation des entretiens de groupe avec les collaborateurs et de l'enquête écrite auprès des cadres.

A LA SUITE DE L'ENTRETIEN :

1. CONVENIR DE L'ORGANISATION DES ENTRETIENS DE GROUPE (OU DESIGNER L'INTERLOCUTEUR POUR CE POINT) : PARTICIPANTS, DATE, LIEU, ENREGISTREMENT DE L'ENTRETIEN A SIGNALER AUX PARTICIPANTS.
2. ORGANISATION DE L'ENQUETE AUPRES DES CADRES (DATE, QUI ENVOIE LE LIEN ?, ETC.)

Version 13.5.11/msm

Progetto del Fondo nazionale svizzero per la ricerca scientifica (FNS) – Molestie sessuali sul posto di lavoro – Studio di caso in azienda – Colloquio con la persona responsabile delle risorse umane

Introduzione

Innanzitutto la ringrazio per volermi dedicare un po' del suo tempo. Mi chiamo [nome della persona che si presenta], e sono [funzione della persona].

Unitamente a [Partner di progetto] lavoro ad un progetto triennale intitolato „Molestie sessuali sul posto di lavoro – chi molesta chi, come e perché?“. Il nostro obiettivo è quello di capire meglio l'insorgere di comportamenti potenzialmente molesti e l'origine delle molestie sessuali e delle loro conseguenze. Lo studio si prefigge anche di creare le basi per una prevenzione efficace sul posto di lavoro. La sua azienda si è cortesemente messa a disposizione per partecipare al nostro studio.

Lo studio di caso è suddiviso in quattro parti: un questionario indirizzato ai quadri dirigenti, tre colloqui di gruppo con collaboratori e collaboratrici, un'analisi dei documenti importanti e il presente incontro con lei in qualità di responsabile delle risorse umane. Desidero ringraziarla per la sua disponibilità.

Il nostro incontro ha due obiettivi: da un lato desidero parlare con lei della tematica legata alle molestie sessuali sul posto di lavoro, dall'altro vorrei anche fissare la base per gli ulteriori rilevamenti, affrontando il discorso legato alla lettura dei diversi documenti che hanno una rilevanza particolare con la tematica e vedendo come organizzare il resto del rilevamento.

Innanzitutto desidero parlare in generale della tematica delle molestie sessuali sul posto di lavoro all'interno della sua azienda e successivamente discutere i risultati di un sondaggio rappresentativo effettuato tra i lavoratori e le lavoratrici svizzere. Infine mi interesserebbe sapere come descrive la cultura aziendale della sua ditta e affrontare brevemente il discorso dell'uguaglianza tra donna e uomo nel mondo del lavoro.

Registrerò il nostro colloquio per non dover continuamente prendere appunti e poter al tempo stesso avere a disposizione tutte le informazioni che verranno poi elaborate nel nostro rapporto finale. Nel rapporto non verrà citato alcun nome per cui non sarà possibile risalire alle persone intervistate. Ciononostante alcuni dei suoi colleghi potrebbero essere in grado di riconoscerla grazie alla sua funzione, quando riceveranno un feed-back dei risultati dello studio effettuato all'interno della sua azienda.

Il nostro colloquio durerà all'incirca un'ora e mezza.

È d'accordo con la registrazione del colloquio?

(ATTENDERE IL CONSENSO ESPLICITO)

Inizio la registrazione.

Introduzione

- Posso chiederle per favore di presentarsi brevemente indicando il suo percorso professionale e la funzione che ricopre all'interno dell'azienda?

Blocco tematico „valutazione della situazione all'interno dell'azienda“

Innanzitutto desidero parlare con lei in maniera generale della tematica legata alle molestie sessuali sul posto di lavoro all'interno della vostra azienda.

- Da un punto di vista generale, negli ultimi anni che importanza ha avuto la tematica legata alle molestie sessuali sul posto di lavoro nella vostra azienda?
- Come reagiscono i suoi collaboratori e collaboratrici e i quadri dirigenti al fatto che la problematica delle molestie sessuali venga discussa apertamente?
- Ha dovuto trattare dei casi concreti di molestie sessuali avvenute all'interno dell'azienda?
Se sì, mi può raccontare di che cosa si è trattato e come ha affrontato tutta la questione?
(CHIEDERE DI SPIEGARE OGNI SINGOLO CASO FINO A CHE L'AVVENIMENTO SIA SUFFICIENTEMENTE CHIARO)
- Avete messo in atto delle misure all'interno della vostra azienda per impedire le molestie sessuali sul posto di lavoro?
Se sì, quali? Come valuta l'efficacia di queste misure?
Se no, perché?
(CHIEDERE DI SPIEGARE LE SINGOLE ARGOMENTAZIONI FINO A CHE LA DESCRIZIONE SIA SUFFICIENTEMENTE CHIARA. ANNOTARE QUALI SONO I DOCUMENTI UTILI PER POTERLI RICHIEDERE ALLA FINE DEL COLLOQUIO)
- Dal suo punto di vista trova che ci sarebbe la necessità di intervenire nella vostra azienda per quanto concerne le molestie sessuali sul posto di lavoro?
Se sì, in che modo? Come vorrebbe affrontare la problematica?

Blocco tematico „Presentazione dei risultati riferiti al settore“

Desidero ora mostrarle alcune cifre riguardanti il rischio e la diffusione delle molestie sessuali sul posto di lavoro in Svizzera, dati documentati sulla base di un'inchiesta telefonica rappresentativa che ha coinvolto numerosi lavoratori e lavoratrici.

Per quanto riguarda il rischio:

Il rischio viene valutato chiedendo ai lavoratori se hanno vissuto o subito direttamente determinati comportamenti potenzialmente molesti oppure li hanno osservati nei confronti di colleghi o colleghe di lavoro. Gli studi dimostrano che un comportamento potenzialmente molesto si ripercuote negativamente sul clima e sulla soddisfazione professionale.

(MOSTRARE IL LUCIDO CON LA DIFFUSIONE DI UN COMPORTAMENTO POTENZIALMENTE MOLESTO VISSUTO IN PRIMA PERSONA, IN RIFERIMENTO ALLA ZONA LINGUISTICA CORRISPONDENTE E IN BASE

AL GENERE. COMMENTARLO BREVEMENTE ACCENNANDO PER ENTRAMBI I GENERI AI TRE COMPORTAMENTI PIÙ RICORRENTI.

ALLA FINE COMPLETARE LA RAPPRESENTAZIONE CON QUELLA DEI VALORI SOPRA O SOTTO LA MEDIA PER IL SETTORE IN QUESTIONE)

- Cosa pensa guardando ora i risultati: queste cifre possono essere riferite alla sua azienda? I dati riguardanti le donne? I dati riguardanti gli uomini?
Se sì, a quali conclusioni arriva?
Se no, dove pensa si possa situare la sua azienda? Perché le vostre cifre sono diverse?
(DOMANDARE FINO A CHE IL FILO DEL RAGIONAMENTO SIA SUFFICIENTEMENTE CHIARO)
- Immaginando i diversi comportamenti che possono risultare potenzialmente molesti, quali crede possano verificarsi anche all'interno della sua azienda?
Se si presumono questi comportamenti:
 - * Come reagisce se osserva un comportamento del genere o se le viene riferito?
 - * In base alla sua esperienza come reagiscono i superiori nella sua azienda quando osservano un comportamento del genere?
 - * In base alla sua esperienza, come sono le reazioni dei colleghi e delle colleghe di lavoro?
- Dai risultati emerge che un comportamento potenzialmente molesto nel suo complesso parte nella maggior parte dei casi da uomini, ma che – proprio per quel che concerne gli uomini – tra gli autori sono rappresentati in misura notevole le donne o gruppi misti (di donne e uomini).
Come reputa la situazione nella sua azienda?

Per quanto riguarda la diffusione:

La diffusione misura le molestie sessuali ai sensi della legge sulla parità.

(MOSTRARE IL LUCIDO SULLA DIFFUSIONE DELLE MOLESTIE SESSUALI NELLE TRE REGIONI LINGUISTICHE IN BASE AL GENERE. COMPLETARE CON LE INFORMAZIONI RIGUARDANTI IL SETTORE. NEL VOSTRO SETTORE, I VALORI PER LE DONNE INDICATI CON X E PER GLI UOMINI (Y) SONO SOPRA/SOTTO LA MEDIA).

- Cosa pensa guardando ora i risultati: questi dati possono essere riferiti alla sua azienda? Le cifre riguardanti le donne? Quelle riguardanti gli uomini?
Se sì, a quali conclusioni arriva?
Se no, dove pensa si possa situare la sua azienda? Perché i dati sono diversi da voi?
(DOMANDARE FINO A CHE IL FILO DEL RAGIONAMENTO SIA SUFFICIENTEMENTE CHIARO)

Blocco tematico „promozione delle pari opportunità“

Tratteremo ora la tematica legata all'uguaglianza tra donna e uomo nel mondo del lavoro.

- Da un punto di vista generale, che importanza ha la tematica legata all'uguaglianza tra donna e uomo nel mondo del lavoro all'interno della sua azienda?
Che importanza riveste per lei personalmente questa tematica nel suo lavoro quotidiano?
Quali sono i temi più importanti delle pari opportunità per la sua azienda?
- Tra i punti più importanti dell'uguaglianza professionale tra donna e uomo troviamo la parità salariale e la creazione di opportunità per conciliare famiglia e professione. Crede che all'interno della sua azienda sia necessario intervenire per questi o per altri obiettivi legati alla parità?
- Avete preso delle misure per promuovere le pari opportunità?
Se sì, quali? Come valuta l'efficacia di queste misure?
Se no, perché? Pensa che in futuro si dovranno prendere delle misure al riguardo?
(CHIEDERE DI SPIEGARE LE SINGOLE ARGOMENTAZIONI FINO A CHE LA DESCRIZIONE SIA SUFFICIENTEMENTE CHIARA.)

Blocco tematico „cultura aziendale“

Desidero ora discutere con lei sul modo in cui descriverebbe la vostra cultura aziendale.

- Come descriverebbe la vostra cultura aziendale?
(L'OBIETTIVO È QUELLO DI OTTENERE UNA CHIARA DESCRIZIONE DELLA STRUTTURA, DELLA COLLABORAZIONE, ECC.)
- Se dovesse descrivere la sua azienda: quali sono i valori fondamentali che la caratterizzano e contraddistinguono?

Blocco tematico „documentazione scritta“

- Vorremmo guardare un po' più da vicino i documenti che possono essere importanti per la nostra analisi. Con questo intendiamo:
 - tutti i documenti che si riferiscono direttamente alle molestie sessuali (principi, regolamenti, ecc. se a disposizione)
 - tutti i documenti che regolano i rapporti di collaborazione (p.es. guide, visioni, principi che regolano la condotta dei collaboratori, codice di comportamento, regolamenti del personale, ecc.)
 - tutti i documenti che sono in relazione con le pari opportunità tra donne e uomini (p.es. piani di pari opportunità, ecc.)
 - il contratto collettivo di lavoro, se la sua azienda ne ha uno o il contratto aziendale, sempre che ne abbiate sottoscritto uno
 - vorremmo prendere in considerazione anche alcuni dati statistici riguardanti la sua azienda, concretamente la percentuale di donne e di uomini nelle diverse funzioni (compresi i quadri e la direzione), la percentuale di persone impiegate a tempo parziale in base al genere:
Può metterci a disposizione i documenti richiesti?

(ORGANIZZARE CONCRETAMENTE COME VENGONO MESSI A DISPOSIZIONE I DOCUMENTI RICHIESTI, DA CHI, FINO A QUANDO, ECC.)

Osservazioni aggiuntive

- Dal suo punto di vista vi sono altre riflessioni o ulteriori aspetti riguardanti le molestie sessuali sul posto di lavoro all'interno della sua azienda che non abbiamo finora trattato e che le sembrano importanti?

Grazie mille! Ora spengo il registratore. Vorrei però ancora discutere con lei per vedere come organizzare i colloqui di gruppo con i collaboratori e le collaboratrici e il sondaggio scritto per i quadri dirigenti.

AL TERMINE DEL COLLOQUIO:

1. DISCUTERE SU COME ORGANIZZARE I COLLOQUI DI GRUPPO (OPPURE DETERMINARE LA PERSONA DI RIFERIMENTO CHE SI OCCUPERÀ DELL'ORGANIZZAZIONE DEGLI STESSI): CHI PARTECIPA, QUANDO E DOVE AVRANNO LUOGO, I COLLABORATORI DOVRANNO ESSERE INFORMATI DEL FATTO CHE I COLLOQUI SARANNO REGISTRATI.
2. ORGANIZZAZIONE DEL SONDAGGIO PER I QUADRI DIRIGENTI (QUANDO, CHI INVIA I LINK, ECC.)

Versione 10.6.11 / definitiva

Anhang D3

Gesprächsleitfaden Gruppengespräche deutsch, französisch und italienisch

**NFP-Projekt Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Fallstudien in Unternehmen
Gruppengespräche mit Mitarbeitenden**

Einführung

Zunächst einmal herzlichen Dank, dass Sie sich für mich Zeit nehmen. Mein Name ist [*Vorstellung Person*], ich bin [*Vorstellung Funktion*].

Gemeinsam mit [*Projektpartner*] arbeite ich im dreijährigen Projekt „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – wer belästigt wen, wie und warum?“. Unser Ziel ist es, das Auftreten von potenziell belästigendem Verhalten und die Entstehung von sexueller Belästigung und ihrer Folgen besser zu verstehen. Damit sollen die Grundlagen für eine effektive Präventionsarbeit in Unternehmen geschaffen werden. Ihr Unternehmen hat sich freundlicherweise bereiterklärt, an unserer Studie teilzunehmen.

Die Fallstudie in Ihrem Unternehmen beinhaltet vier Teile (INSTRUKTION: PROJEKTBEDESCHRIEB ABGEBEN): eine schriftliche Befragung von Führungskräften zum Thema, ein Interview mit der für Personalfragen zuständigen Person, eine Analyse relevanter Dokumente sowie 3 Gruppengespräche mit Mitarbeitenden, eines davon ist unser heutiges Treffen.

Ich möchte Ihnen zunächst Ergebnisse einer nationalen Studie zu Risiko und Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vorstellen und von ihnen wissen, wie sie die Situation in Ihrem Unternehmen einschätzen. Anschliessend würde ich gerne kurz darüber sprechen, wie Sie Ihr Unternehmen bezüglich Kultur und bezogen auf Gleichstellung der Geschlechter wahrnehmen.

Ich werde unser Gespräch akustisch aufzeichnen, damit ich mir nicht ständig Notizen machen muss und wir dennoch alle Informationen behalten können. Die Angaben, die Sie mir machen, werden für unseren Schlussbericht aufbereitet. Im Bericht werden keine Namen genannt und es werden keine Rückschlüsse auf Personen möglich sein.

Ich bitte Sie, dass sich alle hier in dieser Gesprächsgruppe an die **Spielregel** halten dass nichts, was wir hier besprechen, nach aussen tragen. So können wir die Anonymität gewährleisten.

Unser Gespräch wird rund eineinhalb Stunden dauern.

Sind Sie damit einverstanden, dass ich unser Gespräch aufnehme?

(INSTRUKTION: EXPLIZITE EINVERSTÄNDNIS GEBEN LASSEN)

Ich schalte jetzt das Aufnahmegerät ein.

Einstieg

Ich möchte Sie in einem ersten Schritt bitten, dass sich alle ganz kurz vorstellen.

- Darf ich Sie bitten, mir Ihren Namen zu nennen und kurz ihre Funktion im Unternehmen zu schildern?

(INSTRUKTION: ALLE TEILNEHMENDEN VORSTELLEN LASSEN).

Themenblock Risiko und Verbreitung

Eine Telefonbefragung bei Arbeitnehmenden in der Schweiz gibt repräsentative Zahlen zu Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Schweiz. Im Folgenden möchte ich Ihnen gerne einige Ergebnisse dieser Studie zeigen und sie mit Ihnen diskutieren.

Zu Risiko:

Das Risiko wird gemessen, indem Arbeitnehmende gefragt werden, ob sie bestimmte potenziell belästigende Verhaltensweisen selber erlebt oder bei Arbeitskolleg/innen beobachtet haben. Studien zeigen, dass potenziell belästigendes Verhalten einen negativen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat. Rund die Hälfte der Schweizer Arbeitnehmenden – Frauen und Männer – war im bisherigen Erwerbsleben mit potenziell belästigenden Verhaltensweisen konfrontiert, wobei die Häufigkeit der verschiedenen Verhaltensweisen sehr unterschiedlich war.

Auf diesem Flip Chart sind 10 potenziell belästigende Verhaltensweisen aufgelistet. Ich möchte Sie nun bitten, bei jeder dieser Verhaltensweisen mit einem Klebepunkt ins entsprechende Kästchen zu markieren, wie häufig diese Verhaltensweisen Ihrer Ansicht nach in Ihrem Unternehmen in den vergangenen 12 Monaten vorgekommen sind.

(INSTRUKTION: FLIP CHART MIT POTENZIELL BELÄSTIGENDEN VERHALTENSWEISEN AUFHÄNGEN UND DIE VERHALTENSWEISEN VORLESEN, ANSCHLIESSEND ALLE PUNKTE KLEBEN LASSEN).

	Sehr häufig (5)	Eher häufig (4)	Mittel (3)	Eher selten (2)	Selten oder nie (1)
1. Abwertende oder obszöne Sprüche über Frauen, Männer oder Homosexuelle.					
2. Abwertende oder obszöne unerwünschte Briefe, E-Mails, Telefonate etc.					
3. Aufgedrängte unerwünschte Gespräche mit sexuellem Inhalt					
4. Obszöne Gesten, Zeichen, Blicke etc.					
5. Tragen von sexuell aufreizender Kleidung oder Entblössung von intimen Körperstellen					
6. Vorzeigung / Verwendung von pornographischem Material					
7. Unerwünschter Körperkontakt, Begrabschen					
8. Unerwünschte Einladungen mit sexueller Absicht					
9. Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen bzw. Androhen von Nachteilen bei Verweigerung					
10. Sexueller Übergriff, Vergewaltigung					

(INSTRUKTION: ERGEBNISSE KURZ KOMMENTIEREN (I.S. VON SIE SIND SICH EINIG BZW. NICHT, DORT HOHER WERT ETC.).

- Was geht Ihnen durch den Kopf, wenn Sie diese Einschätzung sehen?

(INSTRUKTION: ANSCHLIESSEND DIE EINSCHÄTZUNG ERGÄNZEN MIT DEN WICHTIGSTEN ERGEBNISSEN ZU ÜBER- BZW. UNTERDURCHSCHNITTlichen WERTEN FÜR DIE ENTSPRECHENDE BRANCHE BEI ÜBER-EINSTIMMENDEN ITEMS ERGÄNZEN. PLAKAT WIRD HÄNGEN GELASSEN).

Ich möchte mit Ihnen die Verhaltensweisen nun etwas genauer betrachten.

- Beginnen wir mit den ersten beiden (1+2), die verbale oder bildliche Verhaltensweisen umfassen. Die Mehrheit von Ihnen denkt, dass diese bei Ihnen (*Ergebnis häufig/selten*) sind? Nehmen wir an, Sie beobachten ein solches Verhalten bei Kollegen oder Kolleginnen von ihnen.
 - * *Wie reagieren sie? Warum?*
 - * *Wie reagieren Ihrer Erfahrung nach die Vorgesetzten in Ihrem Unternehmen, wenn sie solche Verhaltensweisen beobachten?*
 - * *Was denken Sie: Aus welchem Grund kommt es zu solchem potenziell belästigenden Verhalten?*

(INSTRUKTION: NACHFRAGEN JE NACH GESPRÄCHSFLUSS, DARAUF ACHTEN, DASS ALLE GESPRÄCHSTEILNEHMENDEN EINBEZOGEN WERDEN.)

- Betrachten wir nun die nächsten vier (3-6), welche schon stärker gerichtete verbale, nonverbale und bildliche potenziell belästigende Verhalten bezeichnen. Nehmen wir an, Sie beobachten ein solches Verhalten bei Kollegen oder Kolleginnen von ihnen.
 - * *Wie reagieren sie? Warum?*
 - * *Wie reagieren Ihrer Erfahrung nach die Vorgesetzten in Ihrem Unternehmen, wenn sie solche Verhaltensweisen beobachten?*
 - * *Was denken Sie: Aus welchem Grund kommt es zu solchem potenziell belästigenden Verhalten?*

(INSTRUKTION: NACHFRAGEN JE NACH GESPRÄCHSFLUSS, DARAUF ACHTEN, DASS ALLE GESPRÄCHSTEILNEHMENDEN EINBEZOGEN WERDEN.)

- Betrachten wir nun die letzten vier (7-10) Verhaltensweisen, welche körperliches oder verbales Bedrängen bis hin zu auch strafrechtlich relevanten Verhaltensweisen umfassen. Nehmen wir an, Sie beobachten ein solches Verhalten bei Kollegen oder Kolleginnen von ihnen oder erfahren davon.
 - * *Wie reagieren sie? Warum?*
 - * *Wie reagieren Ihrer Erfahrung nach die Vorgesetzten in Ihrem Unternehmen, wenn sie solche Verhaltensweisen beobachten bzw. von ihnen erfahren?*
 - * *Was denken Sie: Aus welchem Grund kommt es zu solchem potenziell belästigenden Verhalten?*

(INSTRUKTION: NACHFRAGEN JE NACH GESPRÄCHSFLUSS, DARAUF ACHTEN, DASS ALLE GESPRÄCHSTEILNEHMENDEN EINBEZOGEN WERDEN.)

- Die Ergebnisse zeigen, dass potenziell belästigendes Verhalten insgesamt gesehen mehrheitlich von Männern ausgeht, dass aber – gerade was Männer betrifft – auch gemischtgeschlechtliche oder weibliche Urhebende in beachtlichem Mass vertreten sind.

Wie sehen Sie das für Ihr eigenes Unternehmen?

(INSTRUKTION: NACHFRAGEN JE NACH GESPRÄCHSFLUSS, DARAUF ACHTEN, DASS ALLE GESPRÄCHSTEILNEHMENDEN EINBEZOGEN WERDEN. MÖGLICHE NACHFRAGE FALLS NICHTS KOMMT: ERSTAUNT ES SIE, DASS FRAUEN UNTER DEN VERURSACHENDEN IN BEACHTLICHEM MASSE VERTRETEN SIND?)

Zu Verbreitung:

Die Verbreitung misst die sexuelle Belästigung im Sinne des Gleichstellungsgesetzes: alle im Arbeitskontext stattfindenden Verhalten sexueller oder sexistischer Natur, die von einer Seite unerwünscht sind oder als die persönliche Integrität verletzend empfunden werden.

(INSTRUKTION: PLAKAT MIT VERBREITUNG VON SEXUELLER BELÄSTIGUNG IN ALLEN DREI LANDESTEILEN NACH GESCHLECHT AUFHÄNGEN. ZUSÄTZLICH DIE INFORMATION FÜR DIE BRANCHE ERGÄNZEN (MIT KÄRTCHEN DAZU KLEBEN): IN IHRER BRANCHE SIND DIE WERTE MIT X FÜR FRAUEN UND Y FÜR MÄNNER ÜBER-/UNTERDURCHSCHNITTlich).

- Wenn Sie nun die Ergebnisse anschauen, was denken Sie: können Sie diese Werte auf Ihr Unternehmen übertragen? Die für die Frauen? Die für die Männer?
 - Falls ja, welche Folgerungen ziehen Sie daraus?*
 - Falls nein, wo denken Sie, liegt Ihr Unternehmen? Warum sind die Werte bei Ihnen anders?*

(INSTRUKTION: NACHFRAGEN JE NACH GESPRÄCHSFLUSS, DARAUF ACHTEN, DASS ALLE GESPRÄCHSTEILNEHMENDEN EINBEZOGEN WERDEN)

- Manchmal wird die Meinung vertreten, dass vieles, was als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt, eigentlich bloss ein harmloser Scherz ist. Wie stehen Sie zu dieser Meinung?

Themenblock Umgang im Unternehmen

Nun möchte ich mit Ihnen über den Umgang mit dem Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in Ihrem Unternehmen sprechen.

- Welchen Stellenwert hatte das Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ in Ihrem Unternehmen in den letzten Jahren ganz generell gesehen?
- Wurden in Ihrem Unternehmen Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz getroffen?
 - Falls ja, welche? Wie beurteilen Sie die Wirkung dieser Massnahmen? Sind weitere Massnahmen nötig? Welche?*
 - Falls nein, würden Sie es als notwendig erachtet, Massnahmen zu treffen?*

(INSTRUKTION: NACHFRAGEN JE NACH GESPRÄCHSFLUSS, DARAUF ACHTEN, DASS ALLE GESPRÄCHSTEILNEHMENDEN EINBEZOGEN WERDEN.)
- Ist es Ihrer Ansicht nach sinnvoll, wenn Unternehmen das Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ thematisieren?
 - Falls ja, warum? Was ist der Nutzen?*
 - Falls nein, warum nicht?*

Themenblock Unternehmenskultur

Im Folgenden möchte ich mit Ihnen darüber sprechen, wie Sie die Kultur in Ihrem Unternehmen wahrnehmen. Mit Unternehmenskultur meinen wir zum Beispiel das Betriebsklima und die Stimmung im Unternehmen, den Führungsstil der Vorgesetzten, die Art der Kommunikation, den Umgang mit Konflikten, die Zusammenarbeit und so weiter.

- Wir würden Sie die Kultur in Ihrem Unternehmen beschreiben?
(INSTRUKTION: NACHFRAGEN JE NACH GESPRÄCHSFLUSS, DARAUf ACHTEN, DASS ALLE GESPRÄCHSTEILNEHMENDEN EINBEZOGEN WERDEN.)
- Wenn Sie Ihr Unternehmen beschreiben müssten: Welches sind die zentralen Werte, die Ihr Unternehmen prägen und ausmachen?
(INSTRUKTION: NACHFRAGEN JE NACH GESPRÄCHSFLUSS, DARAUf ACHTEN, DASS ALLE GESPRÄCHSTEILNEHMENDEN EINBEZOGEN WERDEN.)

Themenblock Förderung der Chancengleichheit

Im Folgenden geht es um das Thema Gleichstellung im Erwerbsleben, also dass Frauen und Männer gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit erhalten sollen, sie dieselben Möglichkeiten für eine berufliche Entwicklung erhalten, Familie und Beruf vereinbaren können und so weiter.

- Wie schätzen Sie den Stand der Gleichstellung von Frau und Mann in Ihrem Unternehmen ein?
(INSTRUKTION: NACHFRAGEN JE NACH GESPRÄCHSFLUSS, MÖGLICHE NACHFRAGE „SEHEN SIE HANDLUNGSBEDARF“, DARAUf ACHTEN, DASS ALLE GESPRÄCHSTEILNEHMENDEN EINBEZOGEN WERDEN.)
- Wurden in Ihrem Unternehmen Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit der Geschlechter getroffen?
Falls ja, welche? Wie beurteilen Sie die Wirkung dieser Massnahmen? Was wäre noch zu tun?
Falls nein, würden Sie es als notwendig erachtet, Massnahmen zu treffen?
(INSTRUKTION: NACHFRAGEN JE NACH GESPRÄCHSFLUSS, DARAUf ACHTEN, DASS ALLE GESPRÄCHSTEILNEHMENDEN EINBEZOGEN WERDEN.)

Ergänzungen

- Gibt es aus Ihrer Sicht Themen oder Aspekte zum Thema Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in Ihrem Unternehmen, die wir bisher nicht besprochen haben und die Ihnen wichtig erscheinen?

Herzlichen Dank!

Für einen anderen Baustein unseres Projekts suchen wir Männer und Frauen, welche sexuell belästigt wurden und darüber – selbstverständlich anonym – mit uns sprechen würden. Wenn Sie jemanden kennen sind wir Ihnen dankbar, wenn Sie dieser Person unser Anliegen weiterleiten und unsere Adresse mitgeben. Sie finden sie auf dem Projektbeschrieb.

Version 13.5.11/msm

**Projet PNR « Harcèlement sexuel au travail » – Etudes de cas dans des entreprises
Entretiens de groupe avec les collaborateurs**

Introduction

Tout d'abord, je tiens à vous remercier de me consacrer un peu de votre temps. Je m'appelle [*prénom nom*] et j'exerce en tant que [*fonction*].

En collaboration avec [*partenaire du projet*], je travaille au projet « Harcèlement sexuel au travail : qui harcèle qui, comment et pourquoi ? », qui s'étendra sur trois ans. Notre objectif est de mieux comprendre l'apparition de comportements potentiellement importuns, l'origine du harcèlement sexuel et ses conséquences. Ce projet doit créer les bases d'un travail de prévention efficace au sein des entreprises. L'entreprise pour laquelle vous travaillez s'est déclarée disposée à participer à notre étude. Nous l'en remercions.

L'étude de cas dans votre entreprise comprend quatre parties (INSTRUCTION : REMETTRE UNE DESCRIPTION DU PROJET) : une enquête écrite relative au harcèlement sexuel au travail menée auprès des cadres, un entretien avec la personne responsable des questions concernant le personnel, une analyse des documents pertinents et trois entretiens de groupe avec les collaborateurs. Nous réalisons l'un d'entre eux aujourd'hui.

Dans un premier temps, je souhaiterais vous présenter les résultats d'une enquête nationale sur le risque de harcèlement sexuel au travail et son ampleur et vous demander d'évaluer la situation en la matière dans votre entreprise. Ensuite, j'aimerais que nous discutions brièvement de la manière dont vous percevez votre entreprise s'agissant de la culture et de l'égalité des sexes.

J'enregistre notre conversation de sorte à ce que je ne doive pas prendre de notes en permanence et que nous puissions conserver l'entretien dans son intégralité. Les données que vous me communiquerez seront traitées afin d'être exploitées dans notre rapport final. Celui-ci ne mentionnera aucun nom. Il ne sera donc pas possible d'identifier des personnes.

Je vous prie de respecter les **règles du jeu** et de ne pas divulguer le contenu de nos propos à des tiers. C'est le seul moyen de garantir l'anonymat.

Notre entretien durera environ une heure et demie.

Consentez-vous à ce que j'enregistre notre entretien ?

(INSTRUCTION : OBTENIR LE CONSENTEMENT EXPLICITE DES PERSONNES)

J'enclenche le magnétophone.

Introduction

Je vous demanderai d'abord de tous vous présenter brièvement.

- Pouvez-vous, s'il vous plaît, m'indiquer votre nom et décrire succinctement votre fonction au sein de l'entreprise ?

(INSTRUCTION : LAISSER TOUS LES PARTICIPANTS SE PRESENTER.)

Bloc de thème Risque et ampleur

Une enquête téléphonique menée auprès de travailleuses et de travailleurs suisses fournit des chiffres représentatifs sur le risque de harcèlement sexuel au travail et sur son étendue en Suisse. Je souhaiterais vous présenter certains résultats de cette étude et en discuter avec vous.

Concernant le risque :

Le risque est évalué en demandant aux travailleuses et aux travailleurs s'ils ont déjà été confrontés à certains comportements potentiellement importuns ou s'ils ont observé de telles attitudes chez des collègues. Des études révèlent que les comportements importuns ont une influence négative sur la satisfaction au travail. Près de la moitié des travailleuses suisses - femmes et hommes - ont été confrontés à des comportements importuns au cours de leur vie professionnelle. Ce faisant, la fréquence de types de comportement potentiellement importun variait considérablement.

Ce flip-chart répertorie 10 comportements importuns. J'aimerais que, pour chaque type de comportement, vous colliez un point dans la case correspondante afin d'indiquer à quelle fréquence ces comportements sont apparus, selon vous, dans votre entreprise au cours des douze derniers mois.

(INSTRUCTION : AFFICHER LE FLIP-CHART, LIRE SON CONTENU A HAUTE VOIX ET LAISSER LES PARTICIPANTS COLLER LES POINTS.)

	Très souvent (5)	Plutôt souvent (4)	Fréquence moyenne (3)	Plutôt rarement (2)	Rarement voire jamais (1)
1. Remarques dégradantes au sujet des femmes ou des hommes en général, au sujet de personnes homosexuelles ou commentaires obscènes					
2. Appels téléphoniques ou messages électroniques non souhaités, lettres désobligeantes ou obscènes, etc.					
3. Discussions imposées à contenu sexuel					
4. Gestes obscènes ou insinuations de nature sexuelle, etc.					
5. Port de vêtements affriolants ou fait d'exhiber de parties intimes de son corps					
6. Vision imposée/utilisation de matériel pornographique					
7. Contact corporel indésirable, attouchements					
8. Invitations indésirables à connotation sexuelle					

9. Promesse d'avantages en cédant aux avances sexuelles ou menace d'être désavantagé-e en cas de refus					
10. Abus sexuel, viol					

(INSTRUCTION : COMMENTER BRIEVEMENT LES RESULTATS [ETES-VOUS D'ACCORD OU NON, VALEUR PLUS GRANDE, ETC.]

- Que pensez-vous de cette évaluation ?

(INSTRUCTION : COMPLETER L'EVALUATION AVEC LES RESULTATS FONDAMENTAUX RELATIFS AUX VALEURS SUPERIEURES ET INFERIEURES A LA MOYENNE POUR LA BRANCHE CORRESPONDANTE EN CAS D'ELEMENTS CONCORDANTS. LAISSER LE FLIP-CHART.)

Regardons les types de comportement de plus près.

- Commençons avec les deux premiers (1+2) qui englobent des paroles ou des images. La plupart d'entre vous pense que ce comportement est (*fréquent/rare*) dans votre entreprise.

Supposons que vous observiez un tel comportement chez vos collègues.

* *Comment réagissez-vous ? Pourquoi ?*

* *D'après votre expérience, comment les supérieurs réagiraient-ils ?*

* *A votre avis, pourquoi les comportements potentiellement importuns apparaissent-ils ?*

(INSTRUCTION : POSER DES QUESTIONS SELON LA FLUIDITE DE L'ENTRETIEN. VEILLER A INTEGRER TOUS LES PARTICIPANTS.)

- Penchons-nous maintenant sur les quatre comportements suivants (3-6), qui sont davantage potentiellement importuns sur les plans verbal et non verbal et imagé.

Supposons que vous observiez un tel comportement chez vos collègues.

* *Comment réagissez-vous ? Pourquoi ?*

* *D'après votre expérience, comment les supérieurs réagiraient-ils ?*

* *A votre avis, pourquoi les comportements potentiellement importuns apparaissent-ils ?*

(INSTRUCTION : POSER DES QUESTIONS SELON LA FLUIDITE DE L'ENTRETIEN. VEILLER A INTEGRER TOUS LES PARTICIPANTS.)

- Intéressons-nous maintenant aux quatre derniers comportements (7-10), qui regroupent des contraintes physiques ou verbales, allant jusqu'à des actes pertinents du point de vue du droit pénal. Supposons que vous observiez un tel comportement chez vos collègues.

* *Comment réagissez-vous ? Pourquoi ?*

* *D'après votre expérience, comment les supérieurs réagiraient-ils ?*

* *A votre avis, pourquoi les comportements potentiellement importuns apparaissent-ils ?*

(INSTRUCTION : POSER DES QUESTIONS EN FONCTION DE LA FLUIDITE DE L'ENTRETIEN. VEILLER A INTEGRER TOUS LES PARTICIPANTS.)

- Les résultats indiquent que ce sont les hommes qui sont, majoritairement, auteurs d'un comportement potentiellement importun. Toutefois, ils mettent en évidence que quand les hommes en sont victimes, le comportement importun émane de femmes ou de groupes mixtes dans une très large mesure.

Qu'en est-il au sein de votre entreprise ?

(INSTRUCTION : POSER DES QUESTIONS SELON LA FLUIDITE DE L'ENTRETIEN. VEILLER A INTEGRER TOUS LES PARTICIPANTS. QUESTION ENVISAGEABLE SI AUCUNE REPONSE : CELA VOUS ETONNE-T-

IL QUE DES FEMMES SOIENT DANS UNE TRES LARGE MESURE AUTEURES DE HARCELEMENT SEXUEL ?)

Concernant l'ampleur :

L'ampleur est évaluée sous l'angle de la loi sur l'égalité. Elle concerne tous les comportements de nature sexuelle ou sexiste apparaissant dans le contexte du travail qui sont non souhaités par une des parties ou sont ressentis comme une atteinte à l'intégrité personnelle.

(INSTRUCTION : SUSPENDRE L'AFFICHE RELATIVE A L'AMPLEUR DU HARCELEMENT SEXUEL, SELON LE SEXE, DANS LES TROIS REGIONS DU PAYS. COMPLETER LES INFORMATIONS POUR LA BRANCHE [COLLER DES PETITES CARTES] : DANS VOTRE BRANCHE, LES VALEURS X POUR LES FEMMES ET Y POUR LES HOMMES SONT-ELLES INFERIEURES/SUPERIEURES A LA MOYENNE ?)

- A votre avis, ces valeurs peuvent-elles être appliquées à votre entreprise ? Les valeurs concernant les femmes peuvent-elles être appliquées à votre entreprise ? Les valeurs concernant les hommes peuvent-elles être appliquées à votre entreprise ?

Si oui, quelles conclusions en tirez-vous ?

Si non, dans quelle fourchette situeriez-vous votre entreprise ? Pourquoi les valeurs sont-elles différentes chez vous ?

(INSTRUCTION : POSER DES QUESTIONS SELON LA FLUIDITE DE L'ENTRETIEN. VEILLER A INTEGRER TOUS LES PARTICIPANTS.)

- D'aucuns pensent parfois que ce qui est considéré comme du harcèlement sexuel n'est bien souvent qu'une plaisanterie anodine. Quelle est votre opinion à ce sujet ?

Bloc de thème Evaluation de la situation dans l'entreprise

J'aimerais que nous évoquions, de manière générale, le thème du harcèlement sexuel dans votre entreprise.

- Quelle importance votre entreprise a-t-elle accordé, de manière générale, au thème du harcèlement sexuel au travail ces dernières années ?

- Des mesures ont-elles été prises dans votre entreprise en vue de prévenir le harcèlement sexuel ? *Si oui, quelles sont ces mesures ? Comment évaluez-vous leur efficacité ? D'autres mesures sont-elles nécessaires ? Lesquelles ?*

Si non, pensez-vous que des mesures devraient être prises ?

(INSTRUCTION : POSER DES QUESTIONS SELON LA FLUIDITE DE L'ENTRETIEN. VEILLER A INTEGRER TOUS LES PARTICIPANTS.)

- A votre avis, est-il judicieux qu'une entreprise aborde le thème du harcèlement sexuel au travail ? *Si oui, pourquoi ? Quelle en est l'utilité ?* *Si non, pourquoi ?*

Bloc de thème Culture de l'entreprise

J'aimerais discuter avec vous de la manière dont vous percevez la culture au sein de votre entreprise. Nous entendons par ce terme le climat et l'ambiance dans l'entreprise, le style de conduite des supérieurs, la nature de la communication, la gestion des conflits, la collaboration, etc.

- Comment décririez-vous la culture de votre entreprise ?
(INSTRUCTION : POSER DES QUESTIONS SELON LA FLUIDITE DE L'ENTRETIEN. VEILLER A INTEGRER TOUS LES PARTICIPANTS.)
- Si vous deviez décrire votre entreprise : quelles valeurs fondamentales empreignent et font votre entreprise ?
(INSTRUCTION : POSER DES QUESTIONS SELON LA FLUIDITE DE L'ENTRETIEN. VEILLER A INTEGRER TOUS LES PARTICIPANTS.)

Bloc de thème Promotion de l'égalité des chances

Cette partie se consacre au thème de l'égalité dans la vie active, c'est-à-dire au fait que les femmes et les hommes doivent percevoir le même salaire lorsqu'ils accomplissent des tâches similaires, qu'ils aient les mêmes possibilités de développer leur carrière et qu'ils puissent concilier les vies professionnelles et familiales, etc.

- Comment évaluez-vous l'égalité entre femmes et hommes au sein de votre entreprise ?
(INSTRUCTION : POSER DES QUESTIONS SELON LA FLUIDITE DE L'ENTRETIEN. QUESTION ENVISAGEABLE : PENSEZ-VOUS QU'IL EST NECESSAIRE D'AGIR ? VEILLER A INTEGRER TOUS LES PARTICIPANTS.)
- Des mesures en vue de promouvoir l'égalité des chances entre les sexes ont-elles été prises dans votre entreprise ?
Si oui, quelles sont ces mesures ? Comment évaluez-vous leur efficacité ? Que conviendrait-il encore de faire ?
Si non, pensez-vous qu'il serait nécessaire de prendre des mesures ?
(INSTRUCTION : POSER DES QUESTIONS SELON LA FLUIDITE DE L'ENTRETIEN. VEILLER A INTEGRER TOUS LES PARTICIPANTS.)

Compléments

- A votre avis, y a-t-il des thèmes ou des aspects relatifs au harcèlement sexuel au travail que nous n'avons pas abordés et qui vous semblent importants ?

Merci !

Pour une autre partie de notre projet, nous recherchons des femmes et des hommes qui ont été victimes de harcèlement sexuel et qui seraient d'accord pour nous en parler - de manière anonyme bien entendu. Si vous connaissez une personne qui a vécu cette situation, nous vous serions reconnaissants de lui transmettre notre demande et de lui communiquer notre adresse. Celle-ci figure sur le descriptif du projet. Merci par avance de votre aide.

Version 13.5.11/msm

Progetto del Fondo nazionale svizzero per la ricerca scientifica (FNS) – Molestie sessuali sul posto di lavoro – Studio di caso in azienda – Colloqui di gruppo con i collaboratori e le collaboratrici

Introduzione

Innanzitutto vi ringrazio per volermi dedicare un po' del vostro tempo. Mi chiamo [nome della persona che si presenta], e sono [funzione della persona].

Unitamente a [Partner di progetto] lavoro ad un progetto triennale intitolato „Molestie sessuali sul posto di lavoro – chi molestia chi, come e perché?“. Il nostro obiettivo è quello di capire meglio l'insorgere di comportamenti potenzialmente molesti e l'origine delle molestie sessuali e delle loro conseguenze. Lo studio si prefigge anche di creare le basi per una prevenzione efficace sul posto di lavoro. La vostra azienda si è cortesemente messa a disposizione per partecipare al nostro studio.

Lo studio di caso è suddiviso in quattro parti (CONSEGNARE LA DESCRIZIONE DEL PROGETTO) : un questionario indirizzato ai quadri, un'intervista con il/la responsabile delle risorse umane, un'analisi dei documenti che hanno una rilevanza particolare con la tematica affrontata nonché tre discussioni di gruppo con i collaboratori e le collaboratrici, tra cui quella che stiamo effettuando oggi con questo incontro.

Innanzitutto desidero presentarvi i risultati di uno studio nazionale sul rischio e la diffusione delle molestie sessuali sul posto di lavoro, chiedendovi di valutare la situazione nella vostra azienda. Poi vorrei chiedervi di spiegare brevemente quale sia la cultura aziendale della vostra ditta e che impressione avete del modo in cui viene affrontata la questione della parità tra donna e uomo.

Registrerò il nostro colloquio per non dover continuamente prendere appunti e poter al tempo stesso avere a disposizione tutte le informazioni che verranno poi elaborate nel nostro rapporto finale. Nel rapporto non verrà citato alcun nome per cui non sarà possibile risalire alle persone intervistate.

Vi prego di attenervi strettamente alla **regola** secondo cui tutti all'interno del gruppo sono tenuti a non divulgare al di fuori dello stesso quanto verrà discusso in questa sede. Solo in questo modo possiamo garantire l'anonimato.

Il nostro colloquio durerà all'incirca un'ora e mezza.

Siete d'accordo con la registrazione del colloquio?

(ATTENDERE IL CONSENSO ESPLICITO DEI PARTECIPANTI)

Inizio la registrazione.

Introduzione

Come primo passo, vorrei che ognuno di voi si presentasse brevemente.

- Vi posso chiedere di dire come vi chiamate e descrivere brevemente la funzione che avete all'interno dell'azienda?

(FAR PRESENTARE TUTTI I PARTECIPANTI).

Blocco tematico „rischio e diffusione“

Un'inchiesta telefonica tra i lavoratori in Svizzera offre dei dati rappresentativi riguardanti il rischio e la diffusione delle molestie sessuali sul posto di lavoro. Per prima cosa, desidero mostrarvi alcuni risultati di questo studio e discuterli assieme a voi.

Per quanto riguarda il rischio:

Il rischio viene valutato chiedendo ai lavoratori (e alle lavoratrici) se abbiano subito direttamente dei comportamenti potenzialmente molesti oppure li abbiano osservati nei confronti di colleghi o colleghe di lavoro. Gli studi dimostrano che un comportamento potenzialmente molesto si ripercuote negativamente sulla soddisfazione professionale. Circa la metà dei lavoratori svizzeri – donne e uomini – sono stati confrontati ad un comportamento potenzialmente molesto nella loro vita professionale, sebbene la frequenza dei diversi comportamenti fosse molto diversa.

In questa tabella sono indicati 10 comportamenti potenzialmente molesti. Ora desidero pregarvi di indicare dal vostro punto di vista quante volte si sono verificati questi comportamenti molesti all'interno della vostra azienda sull'arco degli ultimi 12 mesi, mettendo un post-it nella casella corrispondente (per ogni comportamento).

(APPENDERE LA TABELLA CON I COMPORTAMENTI POTENZIALMENTE MOLESTI E LEGGERLI AD ALTA VOCE. SUCCESSIVAMENTE FARE APPLICARE I POST-IT AI DIVERSI PUNTI ELENCATI).

	Molto frequente mente (5)	Piuttosto frequente mente (4)	Mediam ente (3)	Piuttosto raramente (2)	Rara- mente o mai (1)
1. Commenti osceni o spregiativi nei confronti di donne, uomini o omosessuali.					
2. Lettere, e-mails, telefonate ecc. indesiderate, con contenuti spregiativi o osceni.					
3. Discorsi indesiderati insistenti con allusioni a sfondo sessuale.					
4. Gestii, segni o sguardi osceni, ecc.					
5. Abbigliamento eccessivamente provocante o esibizione di parti intime.					
6. Esibizione / utilizzo di materiale pornografico					
7. Contatti fisici indesiderati, toccamenti.					
8. Inviti indesiderati con intenzioni sessuali					
9. Promesse di benefici in cambio di favori sessuali, rispettivamente minacce di svantaggi in caso di rifiuto					
10. Aggressione sessuale, stupro					

(COMMENTARE BREVEMENTE I RISULTATI (DOVE SONO D' ACCORDO O NON LO SONO, DOVE SI DA' UN MAGGIORE VALORE, ECC.)

- Cosa pensate quando vedete queste valutazioni?

(ALLA FINE COMPLETARE LE VALUTAZIONI CON I RISULTATI PIÙ IMPORTANTI RIGUARDANTI I VALORI SOPRA O SOTTO LA MEDIA PER IL SETTORE PROFESSIONALE IN QUESTIONE. LASCIARE LA TABELLA APPESA.)

A questo punto, desidero osservare meglio con voi i diversi comportamenti elencati.

- Iniziamo dai primi due (1+2), che raggruppano dei comportamenti verbali o figurati. La maggior parte di voi pensa che siano (*risultato frequenti/rari*) ? Supponiamo che osserviate un tale comportamento da parte dei vostri colleghi (o colleghe).
 - * *Come reagite? Perché?*
 - * *Secondo la vostra esperienza, come reagiscono i superiori della vostra azienda quando osservano un comportamento del genere?*
 - * *Secondo voi quali sono le ragioni che portano a sviluppare un tale comportamento potenzialmente molesto?*(PORRE LE DOMANDE A SECONDA DI COME SI SVILUPPA IL COLLOQUIO. FARE IN MODO CHE TUTTI I PARTECIPANTI SIANO COINVOLTI NELLA DISCUSSIONE.)
- Osserviamo ora le prossime quattro affermazioni (3-6) che descrivono dei comportamenti potenzialmente molesti più centrati sulla persona, a livello verbale, non verbale e figurato. Supponiamo che osserviate un tale comportamento da parte dei vostri colleghi (o colleghe).
 - * *Come reagite? Perché?*
 - * *Secondo la vostra esperienza, come reagiscono i superiori della vostra azienda quando osservano un comportamento del genere?*
 - * *Secondo voi quali sono le ragioni che portano a sviluppare un tale comportamento potenzialmente molesto?*(PORRE LE DOMANDE A SECONDA DI COME SI SVILUPPA IL COLLOQUIO. FARE IN MODO CHE TUTTI I PARTECIPANTI SIANO COINVOLTI NELLA DISCUSSIONE.)
- Osserviamo ora gli ultimi quattro comportamenti (7-10), che raggruppano una costrizione verbale o fisica che può giungere perfino ad un comportamento punito dal diritto penale svizzero. Supponiamo che osserviate un tale comportamento da parte dei vostri colleghi (o colleghe).
 - * *Come reagite? Perché?*
 - * *Secondo la vostra esperienza, come reagiscono i superiori della vostra azienda quando osservano un comportamento del genere?*
 - * *Secondo voi quali sono le ragioni che portano a sviluppare un tale comportamento potenzialmente molesto?*(PORRE LE DOMANDE A SECONDA DI COME SI SVILUPPA IL COLLOQUIO. FARE IN MODO CHE TUTTI I PARTECIPANTI SIANO COINVOLTI NELLA DISCUSSIONE.)

- Dai risultati emerge che in generale un comportamento potenzialmente molesto è attuato nella maggior parte dei casi da uomini, ma che – proprio per quel che concerne gli uomini come oggetto di molestie - tra gli autori sono rappresentati in misura notevole anche le donne o dei gruppi misti (uomini e donne).

Come vedete questo punto rispetto alla vostra azienda?

(PORRE LE DOMANDE A SECONDA DI COME SI SVILUPPA IL COLLOQUIO. FARE IN MODO CHE TUTTI I PARTECIPANTI SIANO COINVOLTI NELLA DISCUSSIONE. DOMANDA AGGIUNTIVA SE NON SI OTTEGGONO RISPOSTE: VI SORPRENDE IL FATTO CHE TRA GLI AUTORI VI SIANO IN MANIERA CONSIDEREOLE ANCHE DELLE DONNE?)

Per quanto riguarda la diffusione:

La diffusione misura le molestie sessuali ai sensi della legge sulla parità: vale a dire ogni comportamento attuato in un contesto lavorativo che abbia una natura sessuale o sessista e che può essere percepito da una delle due parti come non voluto o lesivo dell' integrità della persona.

(APPENDERE IL MANIFESTO SULLA DIFFUSIONE DELLE MOLESTIE SESSUALI NELLE TRE REGIONI LINGUISTICHE IN BASE AL GENERE. COMPLETARE CON LE INFORMAZIONI RIGUARDANTI IL SETTORE (POST-IT DA ATTACCARE): NEL VOSTRO SETTORE, I VALORI PER LE DONNE INDICATI CON X E PER GLI UOMINI (Y) SONO SOPRA/SOTTO LA MEDIA).

- Cosa pensate se osservate ora i risultati: le cifre indicate si possono riferire anche alla vostra azienda? I dati riguardanti le donne? I dati riguardanti gli uomini?
 - Se sì, a quali conclusioni arrivate?*
 - Se no, dove pensate si possa situare la vostra azienda? Perché i vostri dati sono diversi?*(PORRE LE DOMANDE A SECONDA DI COME SI SVILUPPA IL COLLOQUIO. FARE IN MODO CHE TUTTI I PARTECIPANTI SIANO COINVOLTI NELLA DISCUSSIONE)
- Talvolta si afferma che molto di quanto viene reputato come molestia sessuale sul posto di lavoro, sia in fondo solo uno scherzo innocente. Cosa pensate di questa affermazione?

Blocco tematico „ come è affrontato il tema all'interno dell'azienda?“

Ora desidero discutere con voi del modo in cui viene affrontata all'interno della vostra azienda la tematica legata alle molestie sessuali sul posto di lavoro.

- Da un punto di vista generale, negli ultimi anni che importanza ha la tematica legata alle molestie sessuali sul posto di lavoro nella vostra azienda?
- Nella vostra azienda sono state messe in atto delle misure per prevenire le molestie sessuali sul posto di lavoro?
 - Se sì, quali? Come valutate l'efficacia di queste misure? Sono necessarie altre misure? Quali?*
 - Se no, pensate che sarebbe necessario attuare delle contromisure?*(PORRE LE DOMANDE A SECONDA DI COME SI SVILUPPA IL COLLOQUIO. FARE IN MODO CHE TUTTI I PARTECIPANTI SIANO COINVOLTI NELLA DISCUSSIONE.)

- Secondo voi ha senso che le aziende si occupino della problematica delle molestie sessuali sul posto di lavoro facendola diventare un argomento di discussione?
Se sì, perché? Quali sono i benefici?
Se no, perché?

Blocco tematico „cultura aziendale“

Desidero ora discutere con voi sul modo in cui percepite la cultura aziendale in vigore nella vostra ditta. Quando parliamo di „cultura aziendale“, intendiamo per esempio il clima lavorativo e l’atmosfera all’interno dell’azienda, lo stile dirigenziale attuato dai superiori, il modo di comunicare e di affrontare i conflitti, la collaborazione e così via.

- Come descrivereste la cultura aziendale della vostra azienda?
(PORRE LE DOMANDE A SECONDA DI COME SI SVILUPPA IL COLLOQUIO. FARE IN MODO CHE TUTTI I PARTECIPANTI SIANO COINVOLTI NELLA DISCUSSIONE.)
- Se doveste descrivere la vostra azienda: quali sono i valori fondamentali che la caratterizzano e contraddistinguono?
(PORRE LE DOMANDE A SECONDA DI COME SI SVILUPPA IL COLLOQUIO. FARE IN MODO CHE TUTTI I PARTECIPANTI SIANO COINVOLTI NELLA DISCUSSIONE.)

Blocco tematico „promozione delle pari opportunità“

Tratteremo ora la tematica riguardante le pari opportunità nel mondo del lavoro, vale a dire che donne e uomini a parità di lavoro devono percepire lo stesso salario, godere delle stesse opportunità di carriera professionale, poter conciliare famiglia e professione, eccetera.

- Come valutate lo stato delle pari opportunità nella vostra azienda?
(PORRE LE DOMANDE A SECONDA DI COME SI SVILUPPA IL COLLOQUIO, POSSIBILE DOMANDA:
“CREDETE SIA NECESSARIO AGIRE A TALE PROPOSITO”? FARE IN MODO CHE TUTTI I PARTECIPANTI SIANO COINVOLTI NELLA DISCUSSIONE.)
- Nella vostra azienda sono state intraprese delle misure per promuovere le pari opportunità?
Se sì, quali? Come valutate l’efficacia di queste misure? Cosa andrebbe ancora fatto?
Se no, pensate che sarebbe necessario attuare delle contromisure ?
(PORRE LE DOMANDE A SECONDA DI COME SI SVILUPPA IL COLLOQUIO. FARE IN MODO CHE TUTTI I PARTECIPANTI SIANO COINVOLTI NELLA DISCUSSIONE.)

Osservazioni aggiuntive

- Dal vostro punto di vista vi sono altre riflessioni o ulteriori aspetti riguardanti le molestie sessuali sul posto di lavoro all’interno della vostra azienda che non abbiamo finora trattato e che vi sembrano importanti?

Grazie mille!

Per poter dare un ulteriore contributo al nostro progetto, cerchiamo uomini e donne che sono stati/e oggetto di molestie sessuali e vorrebbero parlare di questo con noi – ovviamente in maniera totalmente anonima. Se conoscete delle persone che hanno subito delle molestie, vi saremmo grati se poteste inoltrare loro la nostra richiesta dando loro l’indirizzo che trovate nella descrizione del progetto.

Versione 10.6.11 / definitiva

Anhang D4

Fragebogen Kader deutsch, französisch und italienisch

Titelblatt

Fallstudien in Unternehmen:

Schriftliche Befragung der Führungskräfte

Befragung im Rahmen eines Projekts der Universität Lausanne zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Rahmen des nationalen Forschungsprogramms 60 „Gleichstellung der Geschlechter“

Einleitung

Sehr geehrte Damen und Herren

Das Forschungsprojekt „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – wer belästigt wen, wie und warum?“ setzt sich zum Ziel, das Auftreten von potenziell belästigendem Verhalten und die Entstehung von sexueller Belästigung und ihrer Folgen besser zu verstehen. Damit sollen die Grundlagen für eine effektive Präventionsarbeit in Unternehmen geschaffen werden. Ihr Unternehmen hat sich freundlicherweise bereiterklärt, an unserer Studie teilzunehmen. Unsere interne Ansprechperson ist Kontakt (Name) jeweils dem Unternehmen anpassen.

Der vorliegende Fragebogen ist Teil dieser Fallstudie in Ihrem Unternehmen. Er will die Perspektive der Führungskräfte auf die Thematik erfassen.

Im Folgenden interessieren uns **Ihre persönliche Meinung und Ihre Erfahrungen**.

Alle Angaben, die Sie machen, werden absolut **vertraulich** behandelt. Der Fragebogen wird durch die Projektmitarbeitenden so ausgewertet, dass Ihre Anonymität gewahrt wird und keine Rückschlüsse auf Personen möglich sind.

Füllen Sie den Fragebogen bitte **vollständig** aus. Die Beantwortung der Fragen benötigt erfahrungsgemäss rund 25 Minuten.

Falls Sie Fragen zur Untersuchung haben, können Sie uns jederzeit gerne kontaktieren: Kontakt (Name, Mail, Telefon) jeweils dem Unternehmen anpassen.

Wir danken Ihnen für Ihre Mitarbeit!

Prof. Dr. Franciska Krings, Universität Lausanne

lic. phil. Marianne Schär Moser, Forschung und Beratung, Bern

Stellenwert im Unternehmen

Als erstes interessiert uns, welche Erfahrungen Sie im Zusammenhang mit dem Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bisher gemacht haben.

	<i>Sehr klein</i>	<i>Eher klein</i>	<i>Mittel</i>	<i>Eher gross</i>	<i>Sehr gross</i>
Wie gross ist Ihrer Ansicht in Ihrem Unternehmen der Handlungsbedarf im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
Wie schätzen Sie Ihr persönliches Wissen zum Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ ein?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5

Die Politik in Ihrem Unternehmen

Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

	<i>Stimme nicht zu</i>	<i>Stimme eher nicht zu</i>	<i>Weder noch</i>	<i>Stimme eher zu</i>	<i>Stimme zu</i>	<i>Stimme nicht zu</i>
Das Unternehmen, für das ich arbeite, nimmt Beschwerden von sexueller Belästigung sehr ernst.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Das Unternehmen, für das ich arbeite, hat eine Politik gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eingerichtet, die zwar den juristischen Dienst zufriedenstellt, aber von den Arbeitnehmenden als Witz betrachtet wird.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
In meinem Unternehmen gibt es ein spezifisches und klares Reglement gegen sexuelle Belästigung.	<i>Ja</i> <input type="radio"/> 1		<i>Nein</i> <input type="radio"/> 2		<i>Weiss nicht</i> <input type="radio"/> 3	

Haben Sie sich im Zusammenhang mit dem Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ weitergebildet?

(Mehrfachnennungen möglich)

- Ja, durch den Besuch von Kursen, Tagungen etc. (1)
- Ja, durch Selbststudium (2)
- Nein, nicht speziell (0)

Sind Ihnen in Ihrem Arbeitsumfeld in diesem Unternehmen bereits Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz begegnet?

- Ja, einmal (1)
- Ja, schon mehrmals (2)
- Nein, noch nie (0)
- Ich weiss nicht

Wohin würden Sie sich mit Fragen im Zusammenhang mit dem Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wenden?

(Mehrfachnennungen möglich)

- Direkte Vorgesetzte / Direkter Vorgesetzter (1)
- Für Personal verantwortliche Person (2)
- Arbeitskollegen bzw. -kolleginnen
- Andere interne Ansprechstelle, nämlich [Textfeld für offene Antwort] (3)
- Unternehmensexterne Ansprechstelle, nämlich [Textfeld für offene Antwort] (3)
- An niemanden

Ihrer Meinung, inwieweit sind die folgenden Verhaltensweisen potenziell sexuell belästigend?

Bitte nutzen Sie bei Ihrer Beurteilung, je nach Ihrer Meinung, alle 5 Antwortstufen

	<i>Certainement pas un comportement potentiellement importun</i>			<i>Comportement potentiellement importun, sans aucun doute</i>	
Abwertende oder obszöne Sprüche über Frauen, Männer oder Homosexuelle.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
Abwertende oder obszöne unerwünschte Briefe, E-Mails, Telefonate etc.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
Aufgedrängte unerwünschte Gespräche mit sexuellem Inhalt.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
Obszöne Gesten, Zeichen, Blicke etc.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
Tragen von sexuell aufreizender Kleidung oder Entblössung von intimen Körperstellen.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
Vorzeigung / Verwendung von pornographischem Material.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
Unerwünschter Körperkontakt, Begrabschen.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
Unerwünschte Einladungen mit sexueller Absicht.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen bzw. Androhen von Nachteilen bei Verweigerung.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
Sexueller Übergriff, Vergewaltigung.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5

Wie häufig kommen die folgenden Verhaltensweisen Ihrer Ansicht nach in Ihrem Unternehmen vor?

	<i>Selten oder nie</i>	<i>Eher selten</i>	<i>Mittel</i>	<i>Eher häufig</i>	<i>Sehr häufig</i>
Abwertende oder obszöne Sprüche über Frauen, Männer oder Homosexuelle.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
Abwertende oder obszöne unerwünschte Briefe, E-Mails, Telefonate etc.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
Aufgedrängte unerwünschte Gespräche mit sexuellem Inhalt.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
Obszöne Gesten, Zeichen, Blicke etc.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
Tragen von sexuell aufreizender Kleidung oder Entblössung von intimen Körperstellen.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
Vorzeigung / Verwendung von pornographischem Material.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
Unerwünschter Körperkontakt, Begrabschen.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
Unerwünschte Einladungen mit sexueller Absicht.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen bzw. Androhen von Nachteilen bei Verweigerung.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
Sexueller Übergriff, Vergewaltigung.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5

Bei jeder Frage, sofern wenigsten „eher selten“ gewählt wird:

Wer ist von diesem Verhalten betroffen?

Wer verursacht dieses Verhalten?

Antwortmöglichkeiten: Mehrheitlich Frauen, Mehrheitlich Männer, beide Geschlechter

Wenn Sie Ihre Unternehmen mit anderen Unternehmen in der Schweiz vergleichen, glauben Sie, ...

Sehr viel weniger betroffen *Weniger betroffen* *Nicht weniger, nicht mehr betroffen* *Mehr betroffen* *Sehr viel mehr betroffen*

Dass <u>Frauen</u> weniger oder mehr von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind ?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
Dass <u>Männer</u> weniger oder mehr von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind ?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5

Nun legen wir Ihnen einige Aussagen vor, die man im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben hören kann. Uns interessiert, wie Sie persönlich zu diesen Aussagen stehen.

Bitte markieren Sie den Grad Ihrer Zustimmung oder Ablehnung gegenüber jeder der hier vertretenen Aussagen.

Lehne völlig ab *Lehne eher ab* *Stimme eher zu* *Stimme völlig zu*

Bei uns ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kein Problem.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
Wer sexuell belästigt wird, ist meistens auch selber schuld daran.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
Sexuelle Belästigung vergiftet das Arbeitsklima.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
Als Führungskraft muss ich dafür sorgen, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz möglichst nicht vorkommt.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
Bei uns wird genug getan, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
Meine Mitarbeitenden wissen, an wen sie sich im Falle einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz am besten wenden.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
Im konkreten Fall ist es fast nicht möglich zu klären, ob eine sexuelle Belästigung vorliegt oder nicht.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
Das ganze Gerede über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist überflüssig.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
Reglemente gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz haben positive Auswirkungen auf das Arbeitsklima.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
Das, was heute als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt, bezieht sich häufig auf zwischenmenschliches Verhalten, das im Alltag völlig normal ist.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
Zwischenmenschliches Verhalten am Arbeitsplatz ist heutzutage zu reglementiert.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
Vieles, was als sexuelle Belästigung gilt, ist eigentlich bloss ein harmloser Scherz.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
Kinderbetreuung ist Privatsache.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
Für Gleichstellung wird unnötig Geld ausgegeben.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
Teilzeitarbeit für Männer ist eine wichtige Gleichstellungsmassnahme.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
Die Erwerbstätigkeit von Müttern geht auf Kosten ihrer Kinder.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
Frauenförderung diskriminiert Männer.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
Doppelverdienerinnen nehmen anderen, die es nötig haben, die Arbeitsplätze weg.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
In meinem Tätigkeitsfeld gibt es keine Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein zentrales Thema der Gleichstellung im Erwerbsbereich.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4

Das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist, Ihrer Meinung nach, ...

	<i>Stimme nicht zu</i>	<i>Stimme eher nicht zu</i>	<i>Weder noch</i>	<i>Stimme eher zu</i>	<i>Stimme zu</i>	
Wichtig	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	Nicht wichtig
Nicht mehr aktuell	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	Sehr aktuell
Typisch weiblich	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	Typisch männlich

Das Thema Chancengleichheit am Arbeitsplatz ist, Ihrer Meinung nach, ...

	<i>Stimme nicht zu</i>	<i>Stimme eher nicht zu</i>	<i>Weder noch</i>	<i>Stimme eher zu</i>	<i>Stimme zu</i>	
Wichtig	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	Nicht wichtig
Nicht mehr aktuell	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	Sehr aktuell
Typisch weiblich	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	Typisch männlich

**In Ihrem Unternehmen:
Folgende Fragen beziehen sich auf Entscheidungsprozesse in Ihrem Unternehmen.**

	<i>In sehr geringem Ausmass</i>	<i>In einem geringem Ausmass</i>	<i>In mittlerem Ausmass</i>	<i>In einem grossem Ausmass</i>	<i>In einem sehr grossem Ausmass</i>
Wie sehr können Sie Ihre Sichtweisen und Empfindungen während der Entscheidungsprozesse ausdrücken?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
Wie sehr haben Sie Einfluss auf das durch die Entscheidungsprozesse erzielte Ergebnis?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
Wie sehr werden Entscheidungsprozesse einheitlich angewandt?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
Wie sehr sind Entscheidungsprozesse unvoreingenommen?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
Wie sehr basieren Entscheidungsprozesse auf zutreffenden Informationen?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
Wie sehr ist es Ihnen möglich, gegen das durch die Entscheidungsprozesse erzielte Ergebnis Widerspruch einzulegen?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
Wie sehr werden während der Entscheidungsprozesse ethische und moralische Standards eingehalten?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5

Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

Die Führungskräfte in meinem Unternehmen...	<i>Stimme nicht zu</i>	<i>Stimme eher nicht zu</i>	<i>Weder noch</i>	<i>Stimme eher zu</i>	<i>Stimme zu</i>
... hören auf das, was Mitarbeiter zu sagen haben.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
... bestrafen Mitarbeiter disziplinarisch, die ethische Standards verletzen.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
... führen ihr Leben in einer ethischen Art und Weise.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
... denken an die Interessen der Mitarbeitenden.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
... treffen faire und ausgewogene Entscheidungen.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
... sind Menschen, denen vertraut werden kann.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
... diskutieren Geschäftsethiken und -werte mit Mitarbeitenden.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
... geben Beispiele, wie Dinge aus ethischer Sicht richtig gemacht werden sollten.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
... beurteilen Erfolge nicht nur nach den Ergebnissen sondern auch danach, wie sie erreicht wurden.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
... wenn sie Entscheidungen fällen, fragen sie: „Wie kann ich bei dieser Entscheidung das Richtige tun?“	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5

Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

	<i>Stimme überhaupt nicht zu</i>	<i>Stimme überwiegend nicht zu</i>	<i>Stimme weniger zu</i>	<i>Stimme mehr zu</i>	<i>Stimme überwiegend zu</i>	<i>Stimme voll und ganz zu</i>
Im Unternehmen verteidigen die Mitarbeitenden ihre eigenen Interessen gegenüber anderweitigen Überlegungen.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
In diesem Unternehmen kümmern sich alle in erster Linie um sich selbst	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Das Beste für jeden und jede im Unternehmen steht hier im Mittelpunkt.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Das wichtigste Anliegen ist das Wohlergehen aller Unternehmensangehörigen.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Unsere Hauptsorge gilt immer dem Wohl der Anderen (Kolleg/innen und Außenstehende).	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Von den Unternehmensangehörigen wird erwartet, die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und beruflicher Standards über alle anderen Belange zu stellen.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
In diesem Unternehmen sind der professionelle Standard und die Berufsethik von höchster Bedeutung.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Von den Unternehmensangehörigen wird die strikte Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen oder beruflicher Standards erwartet	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
In diesem Unternehmen wird zu allererst darauf geachtet, ob eine Entscheidung Gesetze oder Bestimmungen verletzt.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Es ist sehr wichtig, die Regeln und Abläufe des Unternehmens strikt einzuhalten.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Es wird von jedem erwartet, sich strikt an die Regeln und Abläufe im Unternehmen zu halten.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
In diesem Unternehmen erfolgreiche Personen halten sich streng an alle Vorschriften.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Unternehmensangehörige halten strikt die Unternehmensrichtlinien ein.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
In diesem Unternehmen wird erwartet, dass jeder seinen eigenen Wertvorstellungen und moralischen Prinzipien gerecht wird.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
In diesem Unternehmen entscheidet jede Person eigenverantwortlich, was richtig oder falsch ist.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
In diesem Unternehmen lassen sich die Mitarbeitenden durch ihre eigenen Wertvorstellungen leiten.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6

Zum Schluss interessieren uns noch einige Angaben zu Ihrer Person. Auch diese Angaben werden streng vertraulich behandelt und gefährden die anonyme Auswertung nicht.

Wie viele Personen sind Ihnen unterstellt (direkt unterstellte Personen und Personen in unteren Führungsebenen zusammengefasst)?

- Keine (0)
- 1 bis 10 Personen (1)
- 11 bis 30 Personen (2)
- 31 bis 60 Personen (3)
- Mehr als 60 Personen (4)

Welches Geschlecht haben Sie?

- Weiblich (1)
- Männlich (2)

Wie alt sind Sie?

Welche Ausbildung haben Sie zuletzt abgeschlossen?

- Obligatorische Schule (1)
- Berufslehre, Maturität (2)
- Höhere Berufsausbildung (z.B. Meisterdiplom, Fachdiplom) (3)
- Universität, Fachhochschule (4)

Seit wie vielen Jahren arbeiten Sie schon bei Ihrem jetzigen Arbeitgeber?

Seit wie vielen Jahren sind Sie in einer Kaderposition?

Bemerkungen

Haben Sie noch zusätzliche Bemerkungen oder Anregungen zum Thema, welche Sie hier anbringen möchten?
[Textfeld für Texteingabe]

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

Etudes de cas dans des entreprises:

Questionnaire destiné aux cadres

Enquête menée dans le cadre d'un projet de l'Université de Lausanne portant sur le thème du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, en lien avec le Programme national de recherche PNR 60 « Égalité entre hommes et femmes »

Introduction

Madame, Monsieur,

Le projet de recherche « Harcèlement sexuel sur le lieu de travail : qui harcèle qui, comment et pourquoi ? » s'est fixé pour objectif de mieux comprendre l'apparition de comportements potentiellement importuns, l'origine du harcèlement sexuel et ses conséquences. Il doit créer les bases d'un travail de prévention efficace au sein des entreprises. L'entreprise pour laquelle vous travaillez s'est déclarée disposée à participer à notre étude. Nous l'en remercions. Notre interlocutrice/interlocuteur interne se nomme (nom ; à adapter à l'entreprise).

Le présent questionnaire fait partie intégrante de l'étude de cas dans votre entreprise. Il entend saisir le point de vue des cadres sur ce sujet.

Dans ce qui suit, nous nous intéresserons à **vos avis personnel et à vos expériences**.

Toutes les données que vous inscrirez seront traitées de manière strictement **confidentielle**. Les collaborateurs/-trices au projet évalueront le questionnaire de sorte à ce que votre **anonymat soit garanti** et qu'il ne soit pas possible d'identifier des personnes.

Veillez remplir le questionnaire **dans son intégralité**. Il vous faudra environ 25 minutes pour répondre aux questions.

N'hésitez pas à prendre contact avec nous pour toute question relative à cette étude à l'adresse suivante : etude.travail@unil.ch

Nous vous remercions de votre collaboration !

Prof. Franciska Krings, Université de Lausanne

Marianne Schär Moser, lic. phil., Recherche et conseil, Berne

Dans cette première partie, notre intérêt se portera sur les expériences que vous avez vécues jusqu'ici et qui touchent le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

	Très faible	Plutôt faible	Moyen	Plutôt grand	Très grand
Le besoin de votre entreprise d'agir face au harcèlement sexuel, est-il, selon vous...	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
Comment jugez-vous votre savoir en matière de harcèlement sexuel au travail ?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5

Concernant les politiques de l'entreprise pour laquelle vous travaillez.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les propositions suivantes :	Pas d'accord	Plutôt pas d'accord	Ni pas d'accord, ni d'accord	Plutôt d'accord	D'accord	Ne s'applique pas
L'entreprise pour laquelle je travaille prend très au sérieux les plaintes de harcèlement sexuel.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 0
L'entreprise pour laquelle je travaille a mis en place une politique contre le harcèlement sexuel qui rend le service juridique heureux mais qui est considérée comme une plaisanterie par les employés.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 0
Il existe, au sein de mon entreprise, un règlement spécifique et clair contre le harcèlement sexuel.	<input type="radio"/> Oui <input type="radio"/> 1		<input type="radio"/> Non <input type="radio"/> 2		<input type="radio"/> Ne sait pas <input type="radio"/> 3	

Vous êtes-vous informé-s sur le thème du harcèlement sexuel au travail?

(Plusieurs réponses possibles)

- Oui, via des cours, des rencontres, etc. (1)
- Oui, en étudiant par moi-même. (2)
- Non, pas vraiment (0)

Avez-vous déjà été confronté-e à des cas de harcèlement sexuel dans votre entreprise ?

- Oui, une fois (1)
- Oui, plusieurs fois (2)
- Non, jamais (0)

A qui vous adresseriez-vous en cas de questions sur le harcèlement sexuel au travail au sein de votre entreprise ?

(Plusieurs réponses possibles)

- A personne
- A la supérieure directe/au supérieur direct (1)
- A la cheffe/au chef du personnel (2)
- Aux collègues de travail
- A un autre service interne
- A un service externe à l'entreprise

Si vous avez coché l'avant-dernière ou la dernière case, veuillez indiquer de quel service il s'agit. [Champ pour la réponse]

A votre avis, dans quelle mesure les comportements suivants sont-ils potentiellement importuns ?

Veillez répondre en utilisant l'échelle allant de 1 à 5.

	Certainement pas un comportement potentiellement importun			Comportement potentiellement importun, sans aucun doute		
Plaisanteries ou moqueries à l'encontre des femmes, des hommes ou des homosexuel-le-s.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Appels téléphoniques, messages électroniques, lettres etc. non souhaités désobligeantes ou obscènes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Discussions imposées à contenu sexuel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestes, signes ou regards (etc.) obscènes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Port d'habits sexuellement provocants ou exhibition de parties intimes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vision imposée/utilisation de matériel pornographique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contact corporel indésirable, attouchements	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Proposition indésirable à connotation sexuelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promettre un avantage à quelqu'un s'il/elle cédait à des avances sexuelles ou le menacer d'être désavantagé en cas de refus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Abus sexuel, viol	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

A votre avis, à quelle fréquence les comportements suivants apparaissent-ils dans votre entreprise ?

	Rarement voire jamais	Plutôt rarement	Fréquence moyenne	Plutôt souvent	Très souvent
Plaisanteries ou moqueries à l'encontre des femmes, des hommes ou des homosexuel-le-s.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Appels téléphoniques, messages électroniques, lettres etc. non souhaités désobligeantes ou obscènes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Discussions imposées à contenu sexuel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestes, signes ou regards (etc.) obscènes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Port d'habits sexuellement provocants ou exhibition de parties intimes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vision imposée/utilisation de matériel pornographique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contact corporel indésirable, attouchements	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Proposition indésirable à connotation sexuelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promettre un avantage à quelqu'un s'il/elle cédait à des avances sexuelles ou le menacer d'être désavantagé en cas de refus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Abus sexuel, viol	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pour chaque question à laquelle vous avez répondu par « plutôt rarement » au moins :

Qui est concerné par ce comportement ?

Qui est à l'origine de ce comportement ?

Possibilités de réponse : des femmes en majorité, des hommes en majorité, des femmes et des hommes

Selon vous, en comparaison aux autres entreprises suisses, diriez-vous, dans votre entreprise ...

	Beaucoup moins touché-e-s	Moins touché-e-s	Ni plus, ni moins touché-e-s	Plus touché-e-s	Beaucoup plus touché-e-s
Que les femmes sont plus ou moins touchées par le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Que les hommes sont plus ou moins touchés par le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Nous vous soumettons dans ce qui suit quelques affirmations qu'il est possible d'entendre dans le contexte du harcèlement sexuel sur le lieu de travail et dans celui de l'égalité entre femmes et hommes dans la vie active. Nous souhaiterions connaître votre position en la matière.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les propositions suivantes ?

	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
Le harcèlement sexuel n'est pas un problème dans notre entreprise.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quiconque est victime de harcèlement sexuel en est, la plupart du temps, responsable.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le harcèlement sexuel empoisonne le climat de travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En tant que cadre, je dois veiller, si possible, à ce qu'aucune acte de harcèlement sexuel ne se produise au travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notre entreprise prend suffisamment de mesures pour empêcher le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mes collaborateurs/-trices savent à qui s'adresser de préférence en cas de harcèlement sexuel au travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Face à un cas concret, il est presque impossible de déterminer si on est ou non en présence de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les discours sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail sont superflus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les règlements contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ont des répercussions positives sur le climat de travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ce qui est aujourd'hui considéré comme du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, se rapporte fréquemment à un comportement interpersonnel qui est tout à fait normal dans la vie quotidienne.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le comportement interpersonnel au travail est actuellement bien trop réglementé.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ce qui est considéré comme du harcèlement sexuel n'est bien souvent qu'une plaisanterie anodine.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La prise en charge des enfants est une affaire privée.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'argent est souvent dépensé inutilement au sein des entreprises afin de garantir l'égalité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promouvoir le travail à temps partiel pour les hommes est une mesure qui contribue largement à l'instauration de l'égalité.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les mères qui exercent une activité lucrative le font au détriment de leur(s) enfant(s).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La promotion des femmes a comme conséquence la discrimination des hommes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les femmes qui assurent un deuxième revenu pour leur foyer, prennent le travail à d'autres personnes qui en auraient besoin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dans ma branche, il n'y a pas de discriminations en raison du sexe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Le harcèlement sexuel au travail est un thème central de l'égalité au travail. 1 2 3 4

Selon vous, la thématique du harcèlement sexuel sur le lieu de travail est :

	<i>D'accord</i>	<i>Plutôt d'accord</i>	<i>Ni pas d'accord, ni d'accord</i>	<i>Plutôt d'accord</i>	<i>D'accord</i>	
importante	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	pas importante
Plus d'actualité	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	Très actuelle
Typiquement féminine	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	Typiquement masculine

Selon vous, la thématique de l'égalité des chances dans la vie professionnelle est :

	<i>D'accord</i>	<i>Plutôt d'accord</i>	<i>Ni pas d'accord, ni d'accord</i>	<i>Plutôt d'accord</i>	<i>D'accord</i>	
importante	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	pas importante
Plus d'actualité	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	Très actuelle
Typiquement féminine	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	Typiquement masculine

Dans votre entreprise :

Les questions suivantes se réfèrent aux processus appliqués lorsque des décisions prises au sein de votre entreprise.

Dans quelle mesure:

	<i>Dans une très petite mesure</i>	<i>Dans une petite mesure</i>	<i>Dans une moyenne mesure</i>	<i>Dans une grande mesure</i>	<i>Dans une très grande mesure</i>
...est-il possible d'exprimer ses opinions et sentiments lors de ces processus ?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
... est-il possible d'influencer le résultat de ces processus ?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
... ces processus sont-ils été appliqués systématiquement ?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
...ces processus sont-ils non-biaisés ?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
...ces processus sont-ils basés sur des informations correctes ?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
...est-il possible de contester le résultat concerné par ces processus ?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
...ces processus sont-ils conformes à des standards éthiques et moraux ?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes

	<i>Pas du tout d'accord</i>	<i>Pas d'accord</i>	<i>Ni d'accord ni pas d'accord</i>	<i>D'accord</i>	<i>Tout à fait d'accord</i>
... écoutent ce que les employés ont à dire.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
... remettent en place les employé-e-s qui violent les standards moraux.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
... suivent les règles morales dans leur vie personnelle.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
... veulent le meilleur pour leurs employés.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
... prennent des décisions justes et réfléchies.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
... sont de personnes en qui on peut avoir confiance.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5

... discutent, avec les employés, des règles ou valeurs morales qui régissent le business	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
... donnent l'exemple sur la manière de faire les choses de façon morale.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
... déterminent le succès non seulement par les résultats mais aussi par la façon dont les résultats sont obtenus.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
... en prenant une décision, se demandent quelle est la juste chose à faire.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5

Comment évaluez-vous les affirmations suivantes ?

	<i>Complètement faux</i>	<i>Faux</i>	<i>Plutôt faux</i>	<i>Plutôt vrai</i>	<i>Vrai</i>	<i>Complètement vrai</i>
Dans cette entreprise, les gens protègent avant tout leurs intérêts.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Dans cette entreprise, les gens ne pensent la plupart du temps qu'à eux.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
La principale préoccupation de l'entreprise est d'offrir le meilleur à tous.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Le souci le plus important dans l'entreprise est le bien de tous.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Notre principale préoccupation est toujours d'obtenir le meilleur pour les uns et les autres.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
On attend des gens qu'ils se conforment avant toute chose aux lois et aux standards professionnels.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Dans cette entreprise, la loi et le code éthique professionnel sont les principales préoccupations.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Dans cette entreprise, on s'attend à ce que les gens suivent strictement les standards légaux ou professionnels.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Dans cette entreprise, la première préoccupation est de savoir si une décision va à l'encontre d'une loi.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Il est très important de suivre les règles et les procédures dans cette entreprise.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
On attend de chacun qu'il soutienne les règles et les procédures de l'entreprise.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Les individus qui réussissent dans l'entreprise respectent le règlement.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Les gens obéissent strictement aux politiques d'entreprise.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Dans cette entreprise, on attend des gens qu'ils suivent leurs propres croyances et leur morale.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Chaque personne dans cette entreprise décide de ce qui est bon ou mauvais pour elle-même.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Dans cette entreprise, les gens sont guidés par leur propre éthique personnelle.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6

Enfin, nous souhaiterions obtenir quelques informations sur votre personne. Ces données seront, elles aussi, traitées de manière strictement confidentielles et évaluées anonymement.

Combien de personnes vous sont-elles subordonnées (personnes directement subordonnées et personnes des niveaux hiérarchiques inférieurs) ?

- Aucune (0)
 1 à 10 personnes (1)
 11 à 30 personnes (2)
 31 à 60 personnes (3)
 Plus de 60 personnes (4)

De quel sexe êtes-vous ?

- féminin (1)
 masculin (2)

Quel âge avez-vous ?

Quel est votre degré de formation ?

- Ecole obligatoire (1)
 Apprentissage (2)
 Maturité (3)
 Formation professionnelle supérieure (p. ex., diplôme de maître, diplôme technique) (4)
 Université, haute école spécialisée (5)

Depuis combien de temps travaillez-vous dans cette entreprise ?

Depuis combien de temps êtes-vous cadre?

Remarques

Avez-vous des remarques supplémentaires ou des propositions sur ce thème ? Veuillez nous en faire part dans le champ ci-dessous

[Champ pour le texte]

Merci de votre collaboration !

Studio di casi nelle aziende:

Questionario scritto per i quadri dirigenti

Sondaggio effettuato nell'ambito di un progetto dell'Università di Losanna sul tema delle molestie sessuali sul posto di lavoro, inserito nel programma nazionale di ricerca 60 «Uguaglianza tra donne e uomini»

Introduzione

Gentile Signora,
Egregio Signore,

Il progetto di ricerca „Molestie sessuali sul posto di lavoro – chi molesta chi, come e perché?“ ha come obiettivo di comprendere meglio l'insorgere di comportamenti potenzialmente molesti e l'origine delle molestie sessuali e delle loro conseguenze. Al tempo stesso, il progetto intende creare le basi per un reale lavoro di prevenzione all'interno delle aziende. La sua azienda si è cortesemente messa a disposizione per partecipare al nostro studio. La nostra persona di riferimento è nome della persona di contatto da adattare all'azienda in questione.

Il presente questionario è parte integrante di questo studio di caso all'interno della sua azienda e intende capire il punto di vista che i quadri dirigenti hanno nei confronti di questa tematica.

Nella pagine seguenti, il nostro interesse sarà focalizzato sulle **sue opinioni personali ed esperienze**.

Tutto quanto scriverà verrà trattato in modo assolutamente **confidenziale**. Il questionario sarà valutato dai collaboratori e dalle collaboratrici di progetto in modo che le venga garantito l'anonimato e che non sia possibile risalire alle singole persone.

La preghiamo di compilare **integralmente** il questionario. In base alle esperienze fatte, il tutto richiederà un massimo di 25 minuti circa.

Qualora dovesse avere delle domande riguardanti l'indagine siamo volentieri a sua completa disposizione: Dr. Anita Testa-Mader, consulenza formazione ricerca, 079 637 76 88, testamader@bluewin.ch.

La ringraziamo per la sua collaborazione!

Prof. Dr. Franciska Krings, Università di Losanna

lic. phil. Marianne Schär Moser, Forschung und Beratung, Berna

Innanzitutto siamo interessati al tipo di esperienze che ha fatto finora in relazione alla tematica delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

	Molto piccole	Piuttosto piccole	Medie	Piuttosto grandi	Molto grandi
Secondo lei, nella sua azienda quanto sono grandi le necessità d'intervento per quanto concerne le molestie sessuali sul posto di lavoro?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
Come valuta le sue conoscenze personali sulla tematica legata alle molestie sessuali sul posto di lavoro?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5

Riguardo alle politiche aziendali in vigore nell'azienda in cui lavora

In che misura è d'accordo con le seguenti affermazioni :

	Non d'accordo	Poco d'accordo	Né in disaccordo né d'accordo	Piuttosto d'accordo	D'accordo	Non concerne
L'azienda in cui lavoro prende molto seriamente le denunce per molestie sessuali.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 0
L'azienda in cui lavoro ha attuato una politica contro le molestie sessuali che soddisfa il servizio giuridico ma che viene considerata una farsa da parte dei collaboratori e delle collaboratrici.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 0
Nella mia azienda esiste un regolamento specifico e chiaro contro le molestie sessuali.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 0	<input type="radio"/> 3	

Ha seguito degli aggiornamenti professionali riguardanti la tematica legata alle molestie sessuali sul posto di lavoro?

(sono possibili più risposte)

- Sì, con la partecipazione a corsi, seminari, ecc. (1)
- Sì, documentandomi personalmente (2)
- No, non specificatamente (0)

Le è già capitato di essere confrontato/a nel suo ambiente professionale (all'interno di questa azienda) a casi di molestie sessuali sul posto di lavoro?

- Sì, una volta (1)
- Sì, già più volte (2)
- No, mai (0)

A chi si rivolgerebbe per delle questioni riguardanti la problematica delle molestie sessuali sul posto di lavoro?

(sono possibili più risposte)

- A nessuno
- Superiore diretto/a (1)
- Persona responsabile delle risorse umane (2)
- Colleghi/colleghe di lavoro
- Altri servizi interni, ad esempio [campo per la risposta libera] (3)
- Altri servizi esterni all'azienda, ad esempio [campo per la risposta libera] (3)

Se ha scelto altri servizi interni o esterni, quali? _____

Secondo lei, in che misura i seguenti comportamenti sono potenzialmente molesti dal punto di vista sessuale?

Nella sua valutazione è pregato/adi utilizzare tutte le cinque posizioni tra le possibili risposte.

	Comportamento senza alcun dubbio non potenzialmente molesto				Comportamento senza alcun dubbio potenzialmente molesto
Commenti osceni o spregiativi nei confronti di donne, uomini o omosessuali.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lettere, e-mails, telefonate ecc. indesiderate con contenuti spregiativi o osceni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Discorsi indesiderati insistenti con allusioni a sfondo sessuale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gesti, segni o sguardi osceni, ecc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Abbigliamento eccessivamente provocante o esibizione di parti intime	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esibizione / utilizzo di materiale pornografico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contatti fisici indesiderati, toccamenti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inviti indesiderati con intenzioni sessuali	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promesse di benefici in cambio di favori sessuali, rispettivamente minacce di svantaggi in caso di rifiuto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aggressione sessuale, stupro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Secondo il suo parere, quanto spesso i seguenti comportamenti si verificano nella sua azienda?

	Raramente o mai	Piuttosto raramente	Mediamente	Piuttosto frequentemente	Molto frequentemente
Commenti osceni o spregiativi nei confronti di donne, uomini o omosessuali.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lettere, e-mails, telefonate ecc. indesiderate con contenuti spregiativi o osceni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Discorsi indesiderati insistenti con allusioni a sfondo sessuale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gesti, segni o sguardi osceni, ecc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Abbigliamento eccessivamente provocante o esibizione di parti intime	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esibizione / utilizzo di materiale pornografico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contatti fisici indesiderati, toccamenti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inviti indesiderati con intenzioni sessuali	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promesse di benefici in cambio di favori sessuali, rispettivamente minacce di svantaggi in caso di rifiuto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aggressione sessuale, stupro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Per ogni domanda in cui vengono scelte le risposte „piuttosto raramente“, „mediamente“, „piuttosto frequentemente“, „molto frequentemente“:

Chi è toccato da questo tipo di comportamento?

Chi è l'autore di questo tipo di comportamento?

Possibili risposte: soprattutto donne, soprattutto uomini, entrambi i generi

Secondo lei, paragonata ad altre aziende svizzere, direbbe che all'interno della sua azienda

	Molto meno toccate/i	Meno toccate/i	Né più né meno toccate/i	Più toccate/i	Molto più toccate/i
Le <u>donne</u> sono più o meno toccate dal fenomeno delle molestie sessuali sul posto di lavoro ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gli <u>uomini</u> sono più o meno toccati dal fenomeno delle molestie sessuali sul posto di lavoro ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ora le proponiamo alcune affermazioni che ricorrono quando si affrontano le tematiche legate alle molestie sessuali sul posto di lavoro e alla parità tra donne e uomini nella vita professionale. Ci interessa conoscere la sua opinione personale riguardo a queste affermazioni.

La preghiamo di definire la sua posizione tra accordo e disaccordo in riferimento alle seguenti affermazioni.

	Completamente in disaccordo	Piuttosto in disaccordo	Piuttosto d'accordo	Completamente d'accordo
Da noi le molestie sessuali sul posto di lavoro non sono un problema.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Chi viene molestato sessualmente è spesso anche colpevole di „essersela cercata“.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le molestie sessuali rovinano il clima professionale.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Come quadro dirigente devo cercare di fare in modo che non si verifichi alcun tipo di molestia sessuale sul posto di lavoro.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Da noi si fa abbastanza per evitare le molestie sessuali sul posto di lavoro.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I miei collaboratori e le mie collaboratrici sanno a chi è meglio rivolgersi in caso di una molestia sessuale sul posto di lavoro.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In un caso concreto è quasi impossibile chiarire se vi sia stata o meno una molestia sessuale.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tutti i discorsi sulle molestie sessuali sul posto di lavoro sono superflui.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I regolamenti contro le molestie sessuali sul posto di lavoro si ripercuotono positivamente sul clima professionale.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quanto viene oggi considerato come molestia sessuale sul posto di lavoro si basa spesso su rapporti interpersonali che sono totalmente normali nella vita quotidiana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I rapporti interpersonali sul posto di lavoro sono oggi troppo regolamentati.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Molto di quanto viene definito „molestia sessuale“ è in fondo solo uno scherzo innocente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La cura dei bambini è un affare privato.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Per la promozione dell'uguaglianza si spendono soldi inutilmente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Il tempo parziale per gli uomini è una misura importante per la parità tra donna e uomo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'attività professionale delle madri va a scapito dei loro figli.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La promozione delle donne è discriminatoria nei confronti degli uomini.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le donne che percepiscono un cosiddetto „doppio reddito“ privano del posto di lavoro le persone che ne hanno bisogno.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nel mio settore professionale non esiste alcun tipo di discriminazione di genere.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Le molestie sessuali sul posto di lavoro sono un tema centrale della parità professionale. 1 2 3 4

Secondo lei, la tematica legata alle molestie sessuali sul posto di lavoro è :

	Sono d'accordo	Sono piuttosto d'accordo	Non sono né contrario/a né d'accordo	Sono piuttosto d'accordo	Sono d'accordo	
importante	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	non importante
non più attuale	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	molto attuale
tipicamente femminile	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	tipicamente maschile

Secondo lei, la tematica riguardante le pari opportunità nel mondo del lavoro è :

	Sono d'accordo	Sono piuttosto d'accordo	Non sono né contrario/a né d'accordo	Sono piuttosto d'accordo	Sono d'accordo	
importante	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	non importante
non più attuale	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	molto attuale
tipicamente femminile	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	tipicamente maschile

Nella sua azienda :

Le seguenti domande fanno riferimento a quanto accade al momento di prendere delle decisioni all'interno della sua azienda.

In che misura:	In misura molto piccola	In misura piccola	In misura media	In misura grande	In misura molto grande
...è possibile esprimere le proprie opinioni e i propri sentimenti durante questi processi decisionali?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
... è possibile influenzare il risultato di questi processi decisionali?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
... questi processi decisionali sono applicati in maniera sistematica ?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
...questi processi decisionali sono imparziali ?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
...questi processi decisionali sono basati su informazioni corrette ?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
...è possibile contestare il risultato di questi processi decisionali?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
...questi processi decisionali sono conformi a standard etici e morali ?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5

In che misura è d'accordo con le seguenti affermazioni

Nella mia azienda, i/le responsabili ...	Assolutamente contrario/a	Contrario/a	Né favorevole né contrario/a	D'accordo	Assolutamente d'accordo
... ascoltano cosa dicono i collaboratori e le collaboratrici.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
... rimproverano i collaboratori e le collaboratrici che violano gli standard morali.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5

... seguono le regole morali nella loro vita.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
... vogliono il meglio per i loro collaboratori e le loro collaboratrici.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
... prendono decisioni giuste e ponderate.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
... sono delle persone di cui ci si può fidare.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
... discutono con i collaboratori e le collaboratrici delle regole o dei valori morali che governano il mondo del lavoro.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
... danno l'esempio sul modo di comportarsi seguendo un codice morale .	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
... determinano il successo non solo secondo i risultati ottenuti, ma anche per come questi vengono raggiunti.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5
... prendendo una decisione, si chiedono cosa sia giusto fare.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5

Come giudica le seguenti affermazioni?

	Completamente falso	Falso	Piuttosto falso	Piuttosto vero	Vero	Completamente vero
In questa azienda le persone proteggono prima di tutto i loro interessi.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
In questa azienda le persone pensano per la maggior parte del tempo solo a sé stesse.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
La preoccupazione fondamentale dell'azienda è quella di offrire il meglio a tutti.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
La preoccupazione più importante all'interno dell'azienda è il bene di ciascuno.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
La nostra preoccupazione principale è sempre quella di ottenere il meglio per gli uni e per gli altri.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Ci si aspetta che le persone si adeguino prima di tutto alle leggi e agli standard professionali.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
In questa azienda, le preoccupazioni principali sono la legge e il codice etico professionale.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
In questa azienda, ci si aspetta che le persone seguano strettamente gli standard legali o professionali.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
In questa azienda, la prima preoccupazione è quella di sapere se una decisione è contraria alla legge.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
In questa azienda è molto importante seguire le regole e le procedure.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Ci si aspetta da ognuno l'osservanza dei regolamenti e delle procedure dell'azienda.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Gli individui che hanno successo all'interno dell'azienda rispettano il regolamento.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Le persone seguono alla lettera le politiche aziendali.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
In questa azienda, ci si aspetta che le persone seguano le loro credenze e la loro morale.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
Ognuno in questa azienda decide per sé quanto è bene o male.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
In questa azienda, le persone sono guidate dalla loro etica personale.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6

Per finire, siamo interessati ad alcuni dati riguardanti la sua persona. Anche queste informazioni verranno trattate in maniera assolutamente confidenziale e non mettono in pericolo l'anonimato della valutazione.

Quante persone lavorano sotto di lei (persone direttamente e indirettamente subordinate)?

- nessuna (0)
 da 1 fino a 10 persone (1)
 da 11 fino a 30 persone (2)
 da 31 fino a 60 persone (3)
 più di 60 persone (4)

Lei è :

- donna (1)
 uomo (2)

Che età ha ?

Che formazione ha concluso per ultima?

- scuola dell'obbligo (1)
 apprendistato professionale (2)
 maturità (3)
 formazione professionale superiore (p.es. maestria, diploma professionale) (4)
 università, scuola universitaria professionale (5)

Da quanto tempo lavora nella sua azienda ?

Da quanto tempo fa parte dei quadri ?

Osservazioni

Ha ancora ulteriori osservazioni o suggerimenti inerenti la tematica trattata e che vorrebbe esprimere in questa sede?

[campo per l'inserimento delle righe di testo]

La ringraziamo per la sua collaborazione!

Versione 19.7.11 / definitiva

Anhang D5

Detailergebnisse der Onlinebefragung der Kader

- D5_01 Übersicht über die verwendeten potenziell belästigenden Verhaltensweisen in den drei Sprachen**
- D5_02 Beschreibung der Stichprobe**
- D5_03 Übersicht über die Ergebnisse**

Français	Deutsch	Italiano
1 Plaisanteries ou moqueries à l'encontre des femmes, des hommes ou des homosexuel-le-s.	Abwertende oder obszöne Sprüche über Frauen, Männer oder Homosexuelle.	Commenti osceni o spregiativi nei confronti di donne, uomini o omosessuali.
2 Appels téléphoniques, messages électroniques, lettres etc. non souhaités désobligeantes ou obscènes	Abwertende oder obszöne unerwünschte Briefe, E-Mails, Telefonate etc.	Lettere, e-mails, telefonate ecc. indesiderate con contenuti spregiativi o osceni
3 Discussions imposées à contenu sexuel	Aufgedrängte unerwünschte Gespräche mit sexuellem Inhalt.	Discorsi indesiderati insistenti con allusioni a sfondo sessuale
4 Gestes, signes ou regards (etc.) obscènes.	Obszöne Gesten, Zeichen, Blicke etc.	Gesti, segni o sguardi osceni, ecc.
5 Port d'habits sexuellement provocants ou exhibition de parties intimes.	Tragen von sexuell aufreizender Kleidung oder Entblössung von intimen Körperstellen.	Abbigliamento eccessivamente provocante o esibizione di parti intime
6 Vision imposée/utilisation de matériel pornographique	Vorzeigung / Verwendung von pornographischem Material.	Esibizione / utilizzo di materiale pornografico
7 Contact corporel indésirable, attouchements	Unerwünschter Körperkontakt, Begrabschen.	Contatti fisici indesiderati, toccamenti
8 Proposition indésirable à connotation sexuelle	Unerwünschte Einladungen mit sexueller Absicht.	Inviti indesiderati con intenzioni sessuali
9 Promettre un avantage à quelqu'un s'il/elle céda à des avances sexuelles ou le menacer d'être désavantagé en cas de refus.	Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen bzw. Androhen von Nachteilen bei Verweigerung.	Promesse di benefici in cambio di favori sessuali, rispettivamente minacce di svantaggi in caso di rifiuto
10 Abus sexuel, viol	Sexueller Übergriff, Vergewaltigung.	Aggressione sessuale, stupro

	Alle Teilnehmer	Deutschschweiz	Region		Organisation im Gesundheitswesen	Finanzdienstleister	NGO aus dem Umweltbereich	NGO im sozialen Bereich	Entreprises				Unternehmen des Services Publics
			Romandie	Ticino					Bildungsinstitution	Detailhandel	Unternehmen im Finanzbereich	Industrieproduktion	
N	696	114	42	192	63	6	17	18	10	29	13	16	176
Geschlecht													
Frauen	29.3%	47.4%	47.6%	14.6%	50.8%	83.3%	29.4%	44.4%	40.0%	44.8%	53.8%	62.5%	10.2%
Männer	70.7%	52.6%	52.4%	85.4%	49.2%	16.7%	70.6%	55.6%	60.0%	55.2%	46.2%	37.5%	89.8%
Alter	48.5	47.04	43.38	50.42	48.35	37.50	43.71	48.39	47.70	42.55	45.23	43.63	51.04
Jahren Unternehmen	15.46	10.11	12.23	19.33	12.38	10.67	6.71	6.94	7.00	9.95	17.31	13.74	19.84
Jahren Kaderposition	11.49	10.22	10.51	12.48	13.46	7.00	6.71	6.17	5.00	10.71	10.08	10.30	12.64

Alle Teilnehmer / Regions

		Alle Teilnehmer	Deutschschweiz	Romandie	Ticino
N		696	114	42	192
Geschlecht	Frauen	47.6%	47.4%	47.6%	14.6%
	Männer	52.4%	52.6%	52.4%	85.4%
Alter		48.5	47.04	43.38	50.42
Jahren Unternehmen		15.46	10.11	12.23	19.33
Jahren Kaderposition		11.49	10.22	10.51	12.48

		Alle Teilnehmer	Deutschschweiz	Romandie	Ticino
		Mittlerwert / %	Mittlerwert / %	Mittlerwert / %	Mittlerwert / %
Haltungen Gleichstellung	Kinderbetreuung ist Privatsache.	2.10	2.19	2.76	1.91
	Für Gleichstellung wird unnötig Geld ausgegeben.	2.77	1.56	1.52	3.77
	Teilzeitarbeit für Männer ist eine wichtige Gleichstellungsmassnahme.	3.17	3.58	3.00	2.96
	Die Erwerbstätigkeit von Müttern geht auf Kosten ihrer Kinder.	2.32	1.74	1.31	2.90
	Frauenförderung diskriminiert Männer.	1.57	1.47	1.24	1.70
	Doppelverdienerinnen nehmen anderen, die es nötig haben, die Arbeitsplätze weg.	2.57	1.34	1.12	3.63
	In meinem Tätigkeitsfeld gibt es keine Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts. SB ist ein zentrales Thema der Gleichstellung im Erwerbsbereich.	3.12	3.11	3.07	3.15
		2.20	2.89	3.12	1.59
Vorhandensein eines Reglements	Ja	44.8%	57.0%	16.7%	43.8%
	Nein	23.3%	17.5%	57.1%	19.3%
	Weiss nicht	31.9%	25.4%	26.2%	37.0%
Konfrontation	Ja, einmal	20.7%	21.9%	4.8%	23.4%
	Ja, schon mehrmals	11.8%	23.7%	0.0%	7.3%
	Nein, noch nie	65.8%	50.0%	92.9%	69.3%
		1.7%	4.4%	2.4%	0.0%
Führung nach ethischen Grundsätzen	Gerechtigkeit in Unternehmensprozessen	3.79	3.55	4.06	3.87
	Organisationsklima	3.49	3.25	3.69	3.59
		3.99	3.76	4.18	4.08
Häufigkeit dichotomisch	Führung nach ethischen Grundsätzen	65.2%	83.3%	73.8%	52.6%
	Gerechtigkeit in Unternehmensprozessen	33.9%	44.7%	21.4%	30.2%
	Organisationsklima	54.0%	54.4%	28.6%	59.4%
	Abwertende oder obszöne Sprüche über Frauen, Männer oder Homosexuelle.	48.6%	64.9%	35.7%	41.7%
	Abwertende oder obszöne unerwünschte Briefe, E-Mails, Telefonate etc.	44.0%	59.6%	38.1%	35.9%
	Aufgedrängte unerwünschte Gespräche mit sexuellem Inhalt.	18.1%	21.1%	4.8%	19.3%
	Obszöne Gesten, Zeichen, Blicke etc.	34.2%	50.0%	16.7%	28.6%
Tragen von sexuell aufreizender Kleidung oder Entblössung von intimen Körperstellen.	32.8%	41.2%	26.2%	29.2%	
Vergleich	Vorzeigung / Verwendung von pomographischem Material.	16.1%	21.9%	4.8%	15.1%
	Unerwünschter Körperkontakt, Begrabschen.	4.0%	8.8%	0.0%	2.1%
	Vergleich mit anderen Unternehmen - Frauen	2.74	3.13	2.31	2.60
	Vergleich mit anderen Unternehmen - Männer	2.07	2.16	2.05	2.03
Handlungsbedarf SB	Gering	76.7%	72.8%	59.5%	82.8%
	Mittel	18.7%	21.9%	26.2%	15.1%
	Hoch	4.6%	5.3%	14.3%	2.1%
Wissen SB	Gering	25.6%	12.3%	38.1%	30.7%
	Mittel	48.9%	40.4%	45.2%	54.7%
	Hoch	25.6%	47.4%	16.7%	14.6%
Weiterbildung SB	Nein	70.7%	54.4%	69.0%	80.7%
	Selbststudium	26.4%	39.5%	28.6%	18.2%
	Kurse	2.9%	6.1%	2.4%	1.0%
Frauen	Weniger betroffen	40.2%	32.5%	50.0%	42.7%
	Gleich betroffen	31.9%	24.6%	40.5%	34.4%
	Stärker betroffen	27.9%	43.0%	9.5%	22.9%
Männer	Weniger betroffen	63.5%	65.8%	59.5%	63.0%
	Gleich betroffen	36.2%	34.2%	40.5%	36.5%
	Stärker betroffen	0.3%	0.0%	0.0%	0.5%
Bedeutung Thema SB	Wichtig	86.2%	82.5%	85.7%	88.5%
	Mittel	8.3%	6.1%	9.5%	9.4%
	Nicht wichtig	5.5%	11.4%	4.8%	2.1%
Bedeutung Thema Gleichstellung	Wichtig	83.9%	82.5%	95.2%	82.3%
	Mittel	9.5%	7.9%	4.8%	11.5%
	Nicht wichtig	6.6%	9.6%	0.0%	6.3%

		Alle Teilnehmer	Deutschschweiz	Romandie	Ticino
		Mittlerwert / %	Mittlerwert / %	Mittlerwert / %	Mittlerwert / %
Reglement	Handlungsbedarf SB	1.90	2.09	2.33	1.69
	Wissen SB	2.98	3.41	2.74	2.78
Reglement	Ernst nehmen von Beschwerden	4.30	4.38	3.83	4.36
	Reglement wird nicht ernst genommen	2.29	1.77	1.95	2.67
Beurteilung	Abwertende oder obszöne Sprüche über Frauen, Männer oder Homosexuelle.	4.13	4.10	3.76	4.22
	Abwertende oder obszöne unerwünschte Briefe, E-Mails, Telefonate etc.	4.65	4.71	4.71	4.59
	Aufgedrängte unerwünschte Gespräche mit sexuellem Inhalt.	4.49	4.74	4.60	4.32
	Obszöne Gesten, Zeichen, Blicke etc.	4.43	4.54	4.55	4.33
	Tragen von sexuell aufreizender Kleidung oder Entblössung von intimen Körperstellen.	4.24	4.24	4.38	4.20
	Vorzeigung / Verwendung von pornographischem Material.	4.71	4.77	4.86	4.64
	Unerwünschter Körperkontakt, Begrabschen.	4.87	4.95	4.90	4.82
	Unerwünschte Einladungen mit sexueller Absicht.	4.69	4.82	4.64	4.63
	Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen bzw. Androhen von Nachteilen bei Verweigerung.	4.95	4.97	4.95	4.94
	Sexueller Übergriff, Vergewaltigung.	4.97	5.00	4.98	4.95
Häufigkeit	Abwertende oder obszöne Sprüche über Frauen, Männer oder Homosexuelle.	2.00	2.34	2.12	1.77
	Abwertende oder obszöne unerwünschte Briefe, E-Mails, Telefonate etc.	1.43	1.56	1.21	1.40
	Aufgedrängte unerwünschte Gespräche mit sexuellem Inhalt.	1.73	1.66	1.38	1.85
	Obszöne Gesten, Zeichen, Blicke etc.	1.64	1.90	1.38	1.54
	Tragen von sexuell aufreizender Kleidung oder Entblössung von intimen Körperstellen.	1.54	1.74	1.43	1.44
	Vorzeigung / Verwendung von pornographischem Material.	1.22	1.22	1.05	1.27
	Unerwünschter Körperkontakt, Begrabschen.	1.43	1.69	1.17	1.34
	Unerwünschte Einladungen mit sexueller Absicht.	1.42	1.52	1.29	1.39
	Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen bzw. Androhen von Nachteilen bei Verweigerung.	1.20	1.26	1.05	1.19
	Sexueller Übergriff, Vergewaltigung.	1.05	1.09	1.00	1.04
Wichtigkeit	Bedeutung von Thema SB	1.63	1.74	1.52	1.59
	Bedeutung von Thema Gleichstellung	1.57	1.59	1.24	1.64
Haltungen SB	SB ist bei uns im Unternehmen kein Problem.	2.28	2.80	3.19	1.78
	Wer sexuell belästigt wird, ist meistens auch selber schuld daran.	1.66	1.32	1.43	1.92
	SB vergiftet das Arbeitsklima.	2.96	3.73	3.76	2.33
	Als Führungskraft muss ich dafür sorgen, dass SB möglichst nicht vorkommt.	2.79	3.82	3.90	1.94
	Bei uns wird genug getan, um SB zu verhindern.	2.63	2.86	2.69	2.48
	Meine Mitarbeitenden wissen, an wen sie sich im Falle einer SB am besten wenden.	2.34	3.11	2.71	1.79
	Im konkreten Fall ist es fast nicht möglich zu klären, ob SB vorliegt oder nicht.	2.60	2.25	2.14	2.91
	Das ganze Gerede über SB ist überflüssig.	2.26	1.35	1.57	2.94
	Reglemente gegen SB haben positive Auswirkungen auf das Arbeitsklima.	3.09	3.08	3.10	3.09
	Das, was als SB gilt, bezieht sich häufig auf zwischenmenschliches Verhalten, das im Alltag völlig normal ist.	2.34	1.61	1.76	2.90
Zwischenmenschliches Verhalten am Arbeitsplatz ist heutzutage so reglementiert.	1.91	1.92	1.95	1.89	
Vieles, was als SB gilt, ist eigentlich bloss ein harmloser Scherz.	1.62	1.43	1.76	1.70	

Anhang E

Modul 3: Ausführlicher Bausteinbericht mit Anhängen

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Die Perspektive der Betroffenen

Baustein 3 des Projekts 4060-040_129222

«Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – wer belästigt wen, wie und warum?

Besseres Verständnis heisst wirksamere Prävention»

« Harcèlement sexuel sur le lieu de travail: Qui harcèle qui, comment et pourquoi ?

Une meilleure compréhension pour une meilleure prévention »

Nationales Forschungsprogramm Gleichstellung der Geschlechter NFP 60,

Schweizerischer Nationalfonds

Grant to Franciska Krings, University of Lausanne

Marianne Schär Moser, Forschung und Beratung, Bern

Audrey Mouton, Universität Lausanne

Anita Testa-Mader, consulenza formazione ricerca, Sorengo

Franciska Krings, Universität Lausanne

Institutioneller Partner für die italienische Schweiz


sic ticino
Per la formazione e la professione

Bern, 8. September 2013

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
Zusammenfassung	III
Teil I: Ausgangslage und Vorgehen	1
1 Einleitung	1
2 Methodisches Vorgehen und Auskunftspersonen	1
2.1 Methodisches Vorgehen	1
2.2 Exkurs: Männliche Betroffene	3
2.3 Die Auskunftspersonen: Beschreibung der Gesprächspartnerinnen	4
Teil II: Ergebnisse	6
3 Die Vorfälle	6
3.1 Übersicht über die Vorfälle	6
3.2 Die belästigenden Verhaltensweisen	7
4 Die Verursacher	9
4.1 Charakterisierung der Verursacher	9
4.2 Reaktionen der Opfer	11
4.3 Folgen für die Verursacher	12
4.4 Vermutete Motive	13
5 Die Unternehmen	14
5.1 Charakterisierung der Unternehmen	14
5.1.1 Branche und Unternehmensgrösse	14
5.1.2 Reglement gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	15
5.1.3 Weitere Charakteristika des Unternehmens	16
5.2 Der Umgang der Unternehmen mit den Vorfällen	17
5.2.1 Formale Verfahren	19
5.2.2 Beurteilung durch die Betroffenen	20
5.3 Rolle der Arbeitskolleg/innen	21
6 Folgen für die Betroffenen	23
6.1 Beruf, Laufbahn	23
6.2 Gesundheit	25
6.3 Privatleben	26
6.3.1 Information des privaten Umfelds	26
6.3.2 Auswirkungen der Belästigungen im Privatleben	27

7	Typologie der Vorfälle	28
7.1	Einschätzung der Situation der Befragten beim Gesprächszeitpunkt	28
7.2	Versuch einer Typologie	30
8	Reflexion des Geschehens	32
8.1	Unterstützungsfaktoren	32
8.1.1	Was hat den Frauen am meisten geholfen?	32
8.1.2	Was hat den Frauen am meisten gefehlt?	34
8.1.3	Zusammenzug der Unterstützungsfaktoren	35
8.1.4	Was würden die Frauen anders machen?	35
8.2	Einfluss von lebensgeschichtlichen Aspekten	37
8.3	Die Zukunft des Arbeitsverhältnisses für Betroffene und Verursacher	38
8.3.1	Weiterbestand des Arbeitsverhältnisses	38
8.3.2	Exkurs: Mobbing und sexuelle Belästigung	39
8.4	Geschlechterumkehr: Vorstellbares	40
	Teil III: Fazit	42
9	Schlussfolgerungen	42
	Anhang	45

Zusammenfassung

Teil I: Grundlagen

Ausgangslage und Fragestellung

Der vorliegende Bericht stellt die Ergebnisse des Baustein 3 des im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms 60 „Gleichstellung der Geschlechter“ realisierten Projekts „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – wer belästigt wen, wie und warum?“ dar. Dabei steht die **Perspektive der Betroffenen** im Zentrum des Interesses. Wie genau entsteht sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, welche verschiedenen Verläufe von Belästigungssituationen gibt es, welche Reaktionen und Folgen lassen sich feststellen? Zur Klärung dieser Frage nach Bedingungs- und Wirkungszusammenhängen wurden leitfadensbasierte halbstrukturierte Interviews mit von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffenen Personen durchgeführt.

Zur **Gewinnung von Auskunftspersonen** wurde ein Aufruf über verschiedene Kanäle veröffentlicht. Trotz grossen Bemühungen war es nicht möglich, Männer als Auskunftspersonen zu gewinnen.

Insgesamt konnten 38 Frauen aus allen Landesteilen befragt werden (D-CH: 19, F-CH: 10, I-CH: 9). Die Gespräche wurden transkribiert und einer inhaltsanalytischen Auswertung unterzogen. Die Berichte werden als persönliche Wahrheit der Betroffenen erachtet und nicht auf ihren Realitätsgehalt hinterfragt.

Die **38 Gesprächspartnerinnen** befinden sich in unterschiedlichsten Lebenslagen. Gemeinsam ist ihnen einzig, dass sie sich von sexueller Belästigung betroffen fühlen. Mit uns gesprochen haben mehrheitlich gut ausgebildeten Frauen. Sie standen zum Zeitpunkt der Vorfälle mehrheitlich in einem regulären und unbefristeten Arbeitsverhältnis. Nur eine Minderheit unter ihnen ist Ausländerin. Die Mehrheit der Befragten gehört demnach aufgrund ihrer Bildung und ihrem beruflichen Status nicht zu den vulnerablen Gruppen.

Berichtet wurde die ganze Bandbreite von aktuellen und weit zurück liegenden Vorfällen. Trotz teilweise grosser zeitlicher Distanz waren die Gespräche für einige Frauen sehr aufwühlend. Das belegt, wie überdauernd die Wunden von solchen Vorfällen je nach dem sein können.

Teil II: Ergebnisse

Die Vorfälle

Die Befragten haben unterschiedliche belästigende Verhaltensweisen erlebt. Bei einer Mehrheit handelte es sich um **längerdauernde Belästigungssituationen**, bei einer Minderheit um einen einmaligen Vorfall. Die Art der belästigenden Verhaltenswei-

sen reicht von verbalen oder gestischen Belästigungen, über unerwünschte Körperkontakte bis hin zu auch strafrechtlich relevanten Verhalten wie Nötigung, sexuelle Erpressung oder (versuchten) sexuelle Übergriffen.

Dass sexuelle Belästigung häufig mit **Mobbing** einhergeht, bestätigt sich bei unseren Gesprächen für die Hälfte der Fälle: Bei einem Viertel der Frauen traten sexuelle Belästigung und Mobbing gemeinsam auf. Bei einem weiteren Viertel war Mobbing die Folge der Reaktionen der Opfer auf die Belästigungen, teilweise durch den Verursacher selber, teilweise aber auch durch Arbeitskolleg/innen, die ihn unterstützen.

Die Verursacher

Die Verursacher der Belästigungen sind in der grossen Mehrheit einzelne **Männer**. Die Hälfte der Frauen wurde von einer hierarchisch höher stehenden Person belästigt, einige von ihrem direkten Vorgesetzten, einige von anderen höher stehenden Personen. Das sind deutlich mehr als im Ingesamt der Bevölkerung, wo nur ein Siebtel der Verursachenden von potenziell belästigendem Verhalten Vorgesetzte sind (vgl. Baustein 1). Bei zwei Fünfteln waren die Belästiger Arbeitskollegen auf der gleichen Hierarchiestufe. In einem Fünftel der Fälle gingen die Belästigungen von Klienten bzw. Kunden aus.

In vielen Fällen besteht gegenüber dem Opfer ein **Macht- oder Abhängigkeitsverhältnis**. Dies trifft dort zu, wo die Belästiger die direkten Vorgesetzten sind, aber auch auf dort, wo die Täter aufgrund ihrer hierarchischen Position im Top-Kader oder wegen persönlichen Beziehungen unantastbar scheinen. Bei einigen Frauen entsteht das Machtgefälle dadurch, dass die belästigenden Kollegen eine besonders wichtige Funktion im Unternehmen einnehmen oder dass es sich um besonders gute oder gesellschaftlich speziell angesehene Kunden handelt. Immerhin ein Viertel der Belästiger ist in keiner Weise mächtiger als das Opfer.

Auffallend ist, dass in mehr als drei Viertel der Fälle die Gesprächspartnerinnen **nicht die einzigen sind, die belästigt werden**: sie wissen von anderen Frauen (und in Einzelfällen auch Männer), welche von denselben Verursachern ebenfalls belästigt wurden oder noch werden. Häufig erwähnen die Frauen im Gespräch, dass die Belästiger dem Unternehmen bereits bekannt waren.

Betrachten wir die **ersten Reaktionen** der Frauen, so weist nicht ganz die Hälfte von ihnen den Verursacher klar in seine Schranken. Die andern reagie-

ren eher indirekt oder gar nicht. Nach bzw. je nach Situation zwischen den Vorfällen versuchen sie, den Belästiger auf Distanz zu halten, ihm auszuweichen und möglichst kühl zu sein.

Der grossen Mehrheit der Verursacher erwachsen keine **negativen Folgen** aus ihrem Verhalten. Ein Drittel hatte Folgen zu zeitigen, wobei eine Verwarnung die häufigste war. Die Wahrscheinlichkeit, dass nach den Vorfällen die Verursacher in gewohnter Weise im Unternehmen weiterarbeiten ist um ein Vielfaches grösser als jene, dass dies das Opfer tut. Die Vorfälle hatten bei den Verursachern nur in sechs Fällen eine Aufgabe der Stelle zur Folge, wogegen mehr als drei Fünftel der Opfer (mit)bedingt durch die Vorfälle nicht mehr im Unternehmen arbeitet.

Die Mehrheit der Frauen **erklärt** sich die Vorkommnisse vor allem mit dem Täter selber, sie zeichnen das Bild von gestörten, machtgeilen, einsamen oder schlichtweg nur abenteuerlustigen Männern. Organisationale Faktoren sind nur für eine Minderheit für das Verhalten entscheidend.

Die Unternehmen

Die Vorfälle fanden in Unternehmen unterschiedlicher Grösse in verschiedenen Branchen statt. Einige zeichnen sich durch ein schlechtes oder sexualisiertes Arbeitsklima aus, häufig genannt werden auch unklare Strukturen, ein tiefer Frauenanteil und eine hohe Vermischung von Privatem und Beruflichem im Arbeitsalltag.

Die Hälfte der Unternehmen verfügte über ein **Reglement gegen sexuelle Belästigung** am Arbeitsplatz – allerdings war dieses mehreren Frauen zum Zeitpunkt der Vorfälle nicht bekannt. Die Mehrheit der Frauen fühlte sich durch das Unternehmen **nicht unterstützt**. Nur gerade fünf Frauen fühlten sich gut unterstützt – also rund ein Achtel der Befragten. Das Vorhandensein eines Reglements gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in rund der Hälfte der Unternehmen steht im Widerspruch zu diesem Ergebnis. Es belegt deutlich, dass die reine Existenz eines Reglements wirkungslos ist.

Gut die Hälfte der Befragten hat die Vorfälle den **Vorgesetzten** gemeldet. Die häufigsten Reaktionen waren Verharmlosen oder dem Opfer eine Mitschuld zuweisen. Bei den Frauen, die ernst genommen wurden, zeigt sich ein deutlich besserer Verlauf der Ereignisse. Eine Mehrheit der Vorgesetzten handelte aber nicht so – die Frauen erklären sich das mit Überforderung, Angst vor der hierarchisch zu hohen Position des Belästigers und internen Seilschaften.

Ein gutes Drittel der Frauen stand oder steht noch in einem **formalen internen oder externen Verfah-**

ren. Ein Teil von ihnen ist zufrieden mit dem Verfahren oder dem Ergebnis. Durch die Verfahren konnten Lösungen gefunden werden, die eine Weiterarbeit ermöglichen oder zumindest die Genugtuung geben, dass der Täter Konsequenzen zu tragen hat. Andere sind nicht zufrieden. Das kann daraus entstehen, dass die Verfahren teilweise nicht korrekt geführt wurden, dass Arbeitskolleg/innen die Unterstützung als Zeugen verweigerten oder dass Stellen aus einer Verkennung der Situation fragwürdige Vorschläge machten.

Die Mehrheit der Verhaltensweisen findet **nicht im Versteckten** statt. Kolleg/innen wissen also davon, recht viele Frauen sprechen auch mit Arbeitskolleg/innen über die Vorfälle. Nur in einem Viertel der Vorfälle wissen die Kolleg/innen nichts. Ein Drittel der Frauen erfuhr Unterstützung, die restlichen sahen sich mit Verharmlosung, Duldung oder gar einer Unterstützung des Täters konfrontiert.

Folgen für die Betroffenen

Die Vorfälle hatten für die grosse Mehrheit der Betroffenen sowohl berufliche, gesundheitliche als auch persönliche Folgen. Von **beruflichen Folgen** berichten fast alle Befragten: Änderung des Auftretens, beispielsweise durch einen Wechsel des Kleiderstils, Anpassung der Arbeitszeiten oder Arbeitswege, Demotivierung und Frustration bei der Arbeit und schlechtere Arbeitsleistungen sind die am häufigsten genannten Folgen. Ein knappes Fünftel kündigte, gleich viele wurden im Zuge der Vorkommnisse entlassen. Die Hälfte der Befragten hat überdauernde Folgen für die Laufbahn erlitten.

Von **gesundheitlichen Folgen** berichten rund drei Viertel der Gesprächspartnerinnen. Im Vordergrund stehen dabei ganz klar psychosomatische Beschwerden. Ebenfalls häufig sind psychische Probleme, beispielsweise Depressionen oder Wahnvorstellungen. Berichtet wird von belastenden Rachephantasien gegenüber Verursachern oder Unternehmen. Einige Frauen hatten oder haben mit Selbstmordgedanken zu kämpfen oder entwickelten Suchtprobleme. Bezogen auf die Gesundheit kann bei drei Fünfteln der Frauen von längerdauernden Folgen gesprochen werden.

Auch im **Privatleben** sind Folgen sichtbar. Die Mehrheit der Frauen hat im privaten Umfeld über die Vorfälle gesprochen. Immerhin 30 Prozent haben dies nicht getan. Sie begründen dies vor allem damit, dass sie sich geschämt haben. Einzelne Frauen hatten aber auch schlicht keine Ansprechpersonen, an die sie sich wenden konnten. Eine Mehrheit hat im privaten Umfeld Unterstützung erlebt. Und doch litt das Privatleben bei 70 Prozent der Befragten. Im Vordergrund stehen Partnerschaftsprobleme, ein verschlechtertes Männerbild und sozialer Rückzug. Berichtet wird

aber auch von der positiven Folge der persönlichen Stärkung. Auch hier kann bei rund drei Fünfteln der Frauen von längerdauernden Auswirkungen ausgegangen werden, darunter auch die Befragten, die von der Stärkung profitieren.

Typologie der Vorfälle

Stand der Vorfälle im subjektiven Erleben

Vier Personen sind mitten in einer laufenden Belästigungssituation. Zwei Fünftel der Frauen konnten mit den Vorfällen weitgehend abschliessen und sie in ihr Leben integrieren. Ein weiteres Fünftel hat sich einigermaßen arrangiert und ist nicht mehr zu stark beeinträchtigt. Bei einem guten Viertel aber, das keine für sich selber zufriedenstellende Lösung erreicht hat, prägen die Vorfälle das eigene Leben weiterhin ausserordentlich stark. Dazu gehören relativ neue, zum Teil aber auch sehr weit zurückliegende Belästigungen.

Versuch einer Typologie

Die Frauen wählen drei verschiedene Grundstrategien, um mit den Vorfällen umzugehen. Eine häufig gewählte Strategie ist „**Durchhalten**“, die Situation aushalten, mit sich selber ausmachen. Dies scheint bei einmaligen Vorfällen erfolgreich möglich oder dann, wenn das Ende der Situation absehbar ist, etwa das Ende eines Praktikums. Wird hingegen die eigene Durchhaltekraft überschätzt oder kommt es wegen externen Gründen zu einem Eklat, kann sich diese Strategie als sehr ungünstig erweisen und zu schwerwiegenden Folgen für die Betroffenen führen. „**Sich selber helfen**“ ist eine selten gewählte Strategie, sie ist dann konstruktiv, wenn der Täter konfrontiert werden kann und sein Fehlverhalten einsieht. Ansonsten bleibt hier nur die sofortige Kündigung – mit entsprechenden Folgen für die Laufbahn. Die am häufigsten gewählte Strategie ist „**Unterstützung suchen**“. Reagiert das Unternehmen gut oder ist eine kompetente externe Stelle involviert, können konstruktive Wege gefunden werden. Bleibt die Unterstützung aus, gibt es zwei Verhaltensweisen: Die einen Frauen suchen bei der nächstbesten Möglichkeit eine neue Stelle und gehen so aus dem Feld. Die anderen versuchen es weiter, bis sie selber zusammenbrechen oder es aus externen Gründen zu einem Eklat kommt. In diesem Fall sind die Folgen für die Betroffenen schwerwiegend.

Reflexion des Geschehens

Hilfreiches und Fehlendes

Auf die Frage, was ihnen **am meisten geholfen** hat in der Situation der sexuellen Belästigung, werden am häufigsten die Unterstützung durch eine unternehmensexterne Fachstelle, persönliche Faktoren wie ein starker Wille, der Mut, der persönliche Glauben oder die Lebenshaltung sowie die Unter-

stützung aus dem privaten Umfeld, durch Vorgesetzte, durch unternehmensinterne Stellen sowie der Austausch mit den Arbeitskolleg/innen genannt.

Was hat den Frauen umgekehrt **am meisten gefehlt**? Ernst genommen werden, eine Vertrauensperson und aktiv handelnde Vorgesetzte sind die auf diese Frage am häufigsten genannten Punkte.

Was würden die Frauen anders machen?

Würden die Frauen rückblickend gesehen etwas anders machen? Gut vier Fünftel der Frauen würden aus heutiger Perspektive anders handeln. Im Vordergrund stehen dabei eine direktere Reaktion gegenüber dem Belästiger und das raschere Angehen einer internen oder externen Ansprech- oder Beratungsstelle.

Einfluss von lebensgeschichtlichen Aspekten

Es ist nicht zielführend, die Vorfälle mit Persönlichkeitsfaktoren des Opfers zu erklären und damit gewissermassen den Opfern eine Mitschuld zuzuweisen. Dennoch lässt eine Betrachtung der persönlichen Aspekte, welche die Befragten berichtet haben und die sie selber in den Kontext der Belästigungen stellen, einige interessante Einblicke zu. Problematische Familienverhältnisse, sexueller Missbrauch und häusliche Gewalt aber auch psychische Probleme, Suchtprobleme und schlechte Erfahrungen mit Männern im privaten Kontext und Religiosität oder Spiritualität beeinflussen den Umgang mit und das Erleben von belästigenden Vorfällen.

Hilfreiches und Risikofaktoren

Die Gesamtbetrachtung erlaubt es, Faktoren zu beschreiben, welche sich als hilfreich für eine konstruktive Lösung der Situation erweisen und umgekehrt solche, welche ein hohes Risiko für problematische Verläufe beinhalten.

Als **hilfreich** erweisen sich kompetente Ansprechpersonen in der Organisation, die die Betroffenen ernst nehmen, weiter unterstützende Menschen im beruflichen und privaten Umfeld und eine gestärkte, selbstsichere Persönlichkeit, wobei viele Frauen Selbstverteidigungstechniken als diesbezüglich sehr hilfreich beschreiben. Gerade in kleinen Unternehmen oder bei sehr gravierenden Fällen kommt kompetenten externen Fachstellen eine ganz besondere Rolle zu. Als hilfreich für eine konstruktive Lösung erweist sich weiter das direkte und rasche Reagieren, einerseits gegenüber dem Verursacher, andererseits auch, indem rasch Unterstützung gesucht wird. Erleichternd ist, wenn die Stelle für die Person nicht einen allzu grossen Stellenwert hat oder wenn eine attraktive neue Stelle ansteht. Sind die Verursacher Kunden, erleichtert es die Situation, wenn es Kranke sind,

besonders dann, wenn die betroffene Frau Strategien zum Umgang mit derartigen Belästigungssituationen erlernt hat. Die eigene Religiosität oder Spiritualität kann sich bei der Verarbeitung als hilfreich erweisen – sie kann aber auch ein Risikofaktor sein.

Als **Risikofaktoren** erweisen sich unternehmensseitig überforderte Vorgesetzte, ein schlechtes oder sexualisiertes Arbeitsklima, unklare Strukturen, ein tiefer Frauenanteil und eine hohe Vermischung von Privatem und Beruflichem im Arbeitsalltag. Fokussiert auf die Verursacher sind Risikofaktoren für einen ungünstigen Verlauf sehr ranghohe Belästiger in grösseren Unternehmen bzw. sehr kleine Unternehmen, in denen der Chef der Verursacher ist. Weiter ist eine berufliche Konkurrenzsituation zum Täter ein Risikofaktor – ebenso wie Täter mit psychischen Auffälligkeiten. Auf Seite der Opfer können eine problematische Kindheit, Missbrauch und Gewalterfahrung als Kind oder später im Privatleben, aber auch psychische Probleme oder Suchtprobleme Risikofaktoren für einen ungünstigen Verlauf sein. Ein Risikofaktor ist auch, wenn den Betroffenen genau diese Stelle aus irgendwelchen Gründen extrem wichtig ist.

Männliche Betroffene

Die betroffenen Frauen bestätigen ganz klar die statistische Tatsache, dass auch Männer sexuell belästigt werden. Eine Mehrheit von ihnen glaubt, dass es jedem Mann passieren kann – genauso, wie jede Frau potenziell Opfer werden könne. Eine Minderheit gibt an, dass sie es sich für Männer vorstellen können, die in irgend einer Weise nicht der männlichen Norm entsprechen. Ein gutes Drittel der Gesprächspartnerinnen kennt persönlich Männer, die sexuell belästigt wurden. Unerwünschte Einladungen, Begrabschen, obszöne und abwertende Sprüche, Gesten und Blicke bis hin zu Übergriffen und Nachstellen werden geschildert. Mehrfach wird von Seiten der Auskunftspersonen auch darauf hingewiesen, dass es für Männer viel schwieriger sei, sich in solchen Situationen Gehör zu verschaffen und Unterstützung zu finden

Teil III: Schlussfolgerungen

Die Gespräche mit den von sexueller Belästigung betroffenen Frauen erlauben einen Einblick in sehr unterschiedliche Vorfälle und Lebenssituationen und zeigen, wie vielfältig und vernetzt die Situationen sind. Ganz deutlich zeigt sich auch in diesem Baustein der **Einfluss der Organisation**: Eine gute Unterstützung von Seiten der Unternehmen verbessert den Verlauf von Situationen sexueller Belästigung ganz entschieden.

Weil es trotz vielfältiger Bemühungen nicht gelungen ist, Interviews mit von sexueller Belästigung

betroffenen Männern zu führen, bleibt die zentrale Frage der **geschlechtsspezifischen Unterschiede** in den Bedingungs- und Wirkungszusammenhängen aus Sicht der Betroffenen weiterhin offen. Die geschilderten Beispiele von betroffenen Partnern oder Kollegen machen deutlich, wie wichtig es wäre, mehr über die sexuelle Belästigung von Männern aus Sicht der Betroffenen selber zu erfahren.

Was die **sprachregionalen Unterschiede** betrifft, so zeigen sich recht wenige eindeutige Effekte, viele davon lassen sich auf die Unterschiede in der Stichprobe zurückführen. Diese wiederum kann auch mit dem Kontext der regionalen Mitglieder des Forschungsteams zu tun haben (universitätsnahes Netzwerk in der Romandie, Praxisnetzwerk in Deutschschweiz und Ticino) und ist in keiner Weise repräsentativ für einen Landesteil. Die Ergebnisse müssen im Kontext der anderen Bausteine betrachtet werden, rein aufgrund der Gespräche mit den Betroffenen sind keine zuverlässigen Schlüsse möglich.

Teil I: Ausgangslage und Vorgehen

1 Einleitung

Das im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms 60 «Gleichstellung der Geschlechter» realisierte Projekt „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – wer belästigt wen, wie und warum?“ setzt sich zum Ziel, für alle Landesteile der Schweiz fundierte Erkenntnisse zu präsentieren und situationsangepasste Vorschläge für eine effizientere Präventionsarbeit zu machen.

Als Baustein 3 des Projekts wurden halbstrukturierte Interviews mit von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffenen Personen durchgeführt mit dem Ziel, vertiefte Erkenntnisse über Bedingungs- und Wirkungszusammenhänge von sexueller Belästigung bei Frauen und Männern zu gewinnen.

Der vorliegende Bericht präsentiert die Ergebnisse dieser Erhebung. In Kapitel 2 werden das methodische Vorgehen geschildert und die Auskunftspersonen beschrieben. In Teil II werden die Ergebnisse der Auswertung ausführlich beschrieben. Zunächst wird der Blick auf die Vorfälle selber (Kapitel 3) und die Verursachenden der Belästigungen (Kapitel 4) gerichtet. Anschliessend steht das Unternehmen, in dem die Vorfälle passiert sind, im Fokus (Kapitel 5). Kapitel 6 schildert Folgen für die Betroffenen, in Kapitel 7 wird eine Typologie der berichteten Situationen versucht. Kapitel 8 schliesslich widmet sich auf einer etwas abstrakteren Ebene den verschiedenen Bedingungs- und Wirkungszusammenhänge in den berichteten Belästigungssituationen. In Teil III werden zusammenfassend Schlussfolgerungen präsentiert (Kapitel 9).

2 Methodisches Vorgehen und Auskunftspersonen

2.1 Methodisches Vorgehen

Ziel und Inhalt der Erhebung

Ziel der Erhebung war die Gewinnung von detaillierten Informationen zu Situationen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aus Sicht der Betroffenen. Hintergrund bildete auch hier das dem gesamten Projekt zugrunde liegende Verständnis von sexueller Belästigung im Kontext von persönlichen und organisationalen Faktoren. Als Grundlage für die halbstrukturierten Interviews wurde ein Gesprächsleitfaden entwickelt, der folgende Themenkreise aufnimmt (Leitfaden vgl. Anhang E2):

- Berufliche und private Biographie, aktuelle Lebenssituation
- Was ist passiert (Vorfälle, Verursachende Person(en), Unternehmen, andere Betroffene)
- Reaktionen der Betroffenen (gegenüber Verursachenden, Einbezug Dritter)
- Folgen (beruflich, gesundheitlich, privat)
- Unternehmen (Charakterisierung, Einschätzung der Unterstützung)
- Reflexion des Geschehens (Was hat geholfen und was gefehlt, vermutete Ursachen, Belästigung Gegengeschlecht, was würde man heute anders machen)
- Zusätzliche Aspekte, die bisher nicht angesprochen wurden (Abschlussfrage)

Damit vertiefte Gespräche zu einem so persönlichen Thema möglich wurden, waren die Interviewenden angeleitet, für eine entspannte, vertrauensvolle Atmosphäre zu sorgen. Vor diesem Hintergrund wurde der Leitfaden primär als Orientierungshilfe genutzt: in allen Interviews wurden alle Themenkreise angesprochen, die Reihenfolge wurde aber dem Gesprächsfluss angepasst. Die Befragten sollten ihre Geschichte so erzählen können, wie es ihnen entspricht.

Suche der Auskunftspersonen

Es sollten Personen, die in ihrer subjektiven Wahrnehmung von sexueller Belästigung betroffen sind, zu ihren Erlebnissen befragt werden. Zur Gewinnung von Auskunftspersonen wurde ein Aufruf über verschiedene Kanäle veröffentlicht. Der Aufruf berücksichtigte, dass viele Personen Erlebnisse nicht als sexuelle Belästigung bezeichnen, das heisst, es wurde auf potenziell belästigende, störende Ver-

haltensweisen fokussiert (vgl. Anhang E1). Es wurde die Möglichkeit offeriert, mit einem Mann oder eine Frau zu sprechen.

Der Aufruf wurde über die Begleitgruppe des Projekts und weitere Netzwerke durch Opferhilfestellen, Gewerkschaften und ihre Zeitungen, spezialisierte Anwält/innen, Arztpraxen, Arbeitsmarktspektorate, Mitglieder der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen, kantonale Gleichstellungsbüros sowie Frauen- und Männerorganisationen verteilt und in verschiedenen Newsletter und auf Facebook-Seiten der Organisationen aufgenommen. Weiter konnte in einem Artikel in *Matin Dimanche* der Aufruf platziert werden.

Im Verlaufe der Suche nach Auskunftspersonen wurde rasch klar, dass es schwierig wird, Männer für ein Gespräch zu gewinnen. Aus diesem Grund wurden die Bemühungen intensiviert mit dem Fokus „Männer als Betroffene“. Der gesamte Aufruf durch das Netzwerk wurde wiederholt. Mehrere Mitglieder der Begleitgruppe publizierten den Aufruf auch in ihrem Internetauftritt oder in ihrem Publikationsorgan. Zudem wurde der Aufruf über das gesamte berufliche und private Netzwerk der Projektbeteiligten elektronisch verschickt mit der Bitte, ihn weiterzuschicken, um so einen Schneeballeffekt zu erzielen. Im *vpod Magazin*, in der Gratiszeitung „20 Minuten“ und in der Tageszeitung „Der Bund“ konnte ein auf betroffene Männer fokussierter Artikel publiziert werden. Weiter verbreiteten Organisationen von homosexuellen Männern den Aufruf in ihrem Netzwerk.

Realisierte Gespräche

Insgesamt konnten 37 Interviews in allen drei Landesteilen in der jeweiligen Landessprache realisiert werden (vgl. Tabelle 1). Mit einer Ausnahme, welche nicht in die Auswertung einbezogen werden kann (vgl. Kasten), wurden ausschliesslich Gespräche mit Frauen geführt. Alle Frauen, die sich auf unseren Aufruf gemeldet haben, wurden interviewt.

Die Interviews fanden auf Wunsch der Gesprächspartner/innen im Büro des Forschungsteams, in Büro oder Wohnung der Interviewten oder an anderen öffentlich zugänglichen Orten statt. Sie dauerten zwischen 45 Minuten und 3 Stunden.

Tabelle 1: Realisierte Gespräche

	Mit Frauen	Mit Männern	Total
Deutschschweiz	17*(19)	1	18
Romandie	10	0	10
Svizzera Italiana	9	0	9
Total	36 (38)	1	37 (39)

* An einem Interview waren 3 Frauen anwesend, insgesamt wurde also mit 19 betroffenen Frauen gesprochen

Auswertung

Die Gespräche wurden transkribiert und einer inhaltsanalytischen Auswertung unterzogen. Die inhaltsanalytische Auswertung fokussierte auf die im Leitfaden vorgegebenen Themengebiete. Angesichts des narrativen Charakters vieler Gespräche wurden für die Auswertung mehrere Ordnungs- und Verdichtungsschritte nötig. Diese wurden computergestützt mit dem Datenverarbeitungsprogramm N-Vivo vorgenommen.

Sicherung der Anonymität

Die Resultate dieser Analyse werden im vorliegenden Bericht dargestellt. Zur Sicherung der Anonymität der Antworten werden bei der Darstellung der Ergebnisse sämtliche verwendeten Interviewzitate so aufbereitet, dass Rückschlüsse auf bestimmte Personen oder Institutionen nicht möglich sind. Bei den Zitaten wird auf die Nennung der jeweiligen Interview-Nummer verzichtet, damit aus einem Zitat nicht auf andere Aussagen derselben Person geschlossen werden kann.

Einordnung der Ergebnisse

Die im Folgenden berichteten Ergebnisse stellen eine subjektive Wahrheit dar. Erlebnisse mit Belästigern, mit Vorgesetzten, Kollegen und Kollegen etc. werden nicht auf ihren Realitätsgehalt hin hinterfragt. Ziel der Gespräche ist die Darstellung der Sicht der Betroffenen, so soll ihre Wahrnehmung der Wirklichkeit als ihre persönliche Wahrheit dargestellt werden (vgl. auch Kasten Kapitel 2.2).

Eingerückt und mit einem Strich versehen werden die Ergebnisse jeweils aus regionaler Perspektive reflektiert. Der regionale Vergleich erfolgt rein deskriptiv.

2.2 Exkurs: Männliche Betroffene

Trotz vielfältiger Bemühungen ist es uns nicht gelungen, Interviews mit von sexueller Belästigung betroffenen Männern zu führen. Die vereinzelt zustande gekommenen Kontakte führten zu keinem Ergebnis. Es wurde ein einziges Gespräch mit einem Mann geführt (vgl. Kasten). Damit beschränkt sich die folgende Auswertung auf die *Perspektive weiblicher Betroffener*. Das Fehlen von männlichen Gesprächspartnern verunmöglicht es, die zentrale Frage der geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Bedingungs- und Wirkungszusammenhängen aus Sicht der Betroffenen anzugehen. Damit verliert dieser Baustein des Projekts ein wesentliches Standbein.

Über die Gründe, warum keine Gespräche mit Männern realisiert werden konnten, können wir nur spekulieren. Die Tatsache, dass im engeren Projektteam nur Frauen waren, überzeugt als Erklärung nicht, da wir in allen drei Landesteilen ausdrücklich einen männlichen Interviewer anbieten konnten. Die Suche nach Gesprächspartner/innen wurde speziell auf das Männerthema fokussiert. Der Artikel in der Gratiszeitung 20Minuten führte zu ausführlichen Online-Kommentaren, in denen sich auch betroffene Männer äusserten, dennoch meldeten sich nur zwei Männer bei uns, die aber nicht im beruflichen sondern im privaten Kontext belästigt wurden und damit nicht in die Stichprobe aufgenommen werden konnten. Mehrere Gesprächspartnerinnen gaben nach dem Interview mit uns die Unterlagen an Kollegen weiter, von denen sie wussten, dass sie sexuell belästigt wurden. Niemand von ihnen meldete sich bei uns. Dieser Situation steht die Tatsache gegenüber, dass die quantitativen Ergebnisse zeigen, dass Männer durchaus von sexueller Belästigung betroffen sind – in der Deutschschweiz immerhin jeder zehnte Mann, in der Romandie und im Tessin immerhin noch rund jeder Fünfte. Warum haben wir diese Männer nicht erreicht? Aus unserer Perspektive stehen zwei Erklärungsansätze im Vordergrund:

■ **Tabu-Thema:** Betroffenen Männern fällt es schwer, über die Belästigung zu sprechen, weil sie sich in der Gesellschaft mit dem Problem nach wie vor nicht ernst genommen fühlen, damit den Männlichkeitsvorstellungen widersprechen und deshalb am liebsten „vergessen“.

■ **Position der Stärke:** Betroffene Männer können mit Vorfällen sexueller Belästigung besser umgehen, weil sie für sie aufgrund ihrer gesellschaftlich stärkeren Position weniger gravierende Folgen haben. Damit nehmen sie die Vorfälle weniger ernst und erachten sie nicht als berichtenswert.

Wir gehen davon aus, dass beide Stossrichtungen einen gewissen Erklärungswert haben. Bemerkenswert scheint uns, dass es beim ebenfalls als Tabu-Thema zu bezeichnende Problem der von häuslicher Gewalt betroffenen Männer offenbar eher gelingt, Männer zu erreichen und das Thema zum Thema zu machen¹ bzw. Männer von sich aus den Kontakt suchen², scheint dies beim Problemkreis der sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (noch) nicht möglich.

¹ vgl. z.B. <http://www.mann-als-opfer.com/>

² Nach der Veröffentlichung einer Studie zu häuslicher Gewalt (Egger, Theres & Schär Moser, Marianne (2008). Gewalt in Paarbeziehungen. Ursachen und in der Schweiz getroffene Massnahmen. Im Auftrag der Fachstelle gegen Gewalt des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG. Bern.), über die in den Medien berichtet wurde, wurden die Autorinnen spontan von mehreren Männern telefonisch kontaktiert, welche ihre Geschichte erzählen wollten.

■ **Kein Gesprächs- oder Thematisierungsbedürfnis:** Es ist ebenfalls denkbar, dass es seitens der Männer kein Gesprächsbedürfnis gibt. Möglicherweise gehen Männer auf eine andere Art und Weise mit dem Thema um, wobei die Thematisierung nicht im Vordergrund steht.

Wir bedauern die fehlende Datengrundlage zutiefst.

In Kapitel 8.4 des vorliegenden Berichts kommen wir aus der Perspektive der befragten Frauen auf die Thematik der sexuellen Belästigung von Männern zurück.

Subjektiv Betroffen – von Anschuldigung

Herr X hat sich in der Deutschschweiz auf unseren Aufruf für von sexueller Belästigung betroffene Personen gemeldet. Er ist selber fühlt sich betroffen, allerdings nicht von Belästigung, sondern vom Vorwurf, er hätte Kolleginnen sexuell belästigt.

Als Teamleiter einer kleinen Gruppe von Sachbearbeitenden hat er zwei neue Mitarbeiterinnen eingeführt. Die eine beschwerte sich über ihn, weil er sie bei Erklärungen am Computer mit der Maus an der Hand angefasst habe, ein Vorfall, an den er sich nicht erinnert. Eine andere Frau störte sich darüber, dass er sich über ihren Zivilstand erkundigte – etwas, was von seiner Seite her als reiner Small-Talk gemeint war.

Sein Vorgesetzter wertete die Vorkommnisse als sexuelle Belästigung und er erhielt eine schriftliche Verwarnung, die nun auch in seinem Personaldossier ist. Die Betroffenen hatten vorher das Gespräch mit ihm nie gesucht. Er wiederum hat sie nach der Verwarnung auch nicht darauf angesprochen und beschränkt den Kontakt nun auf das allernötigste. Insgesamt hat er sich von den Kolleginnen aber auch Kollegen zurückgezogen. Das Arbeitsklima hat sich für ihn massiv verschlechtert, er sieht aber aufgrund seines Alters kaum attraktive berufliche Alternativen und will es deshalb „durchstehen“ und sich sobald es geht frühpensionieren lassen.

=> *Wie bei der Darstellung der Erlebnisse der Frauen in den folgenden Kapiteln wird auch hier eine subjektive Wahrheit berichtet. Auffallend ist, dass sich die berichteten Folgen bei einigen von sexueller Belästigung betroffenen Frauen ganz ähnlich präsentieren – Verschlechterung des Arbeitsklimas, Rückzug, Verhaltensänderung, sinkende Arbeitszufriedenheit bis hin zur inneren Kündigung.*

2.3 Die Auskunftspersonen: Beschreibung der Gesprächspartnerinnen

Die realisierten 36 Interviews fanden mit Frauen in den unterschiedlichsten Lebenslagen statt. Gemeinsam ist ihnen einzig, dass sie sich von sexueller Belästigung betroffen fühlen. Im Folgenden werden die 38 Gesprächspartnerinnen bezogen auf ihre persönliche und berufliche Situation beschrieben (vgl. Tabelle 2).

Zur Person

Zwei Drittel der Frauen sind zum Zeitpunkt des Gesprächs zwischen 26 und 45 Jahre alt. Zum Zeitpunkt des als sexuelle Belästigung berichteten Hauptvorfalls (vgl. Kapitel 4) waren gar vier Fünftel der Auskunftspersonen in diesem Alter

Die Mehrheit von zwei Dritteln der Befragten ist mit Schweizer Eltern in der Schweiz aufgewachsen, ein Fünftel ist im Ausland aufgewachsen und ein Siebtel in der Schweiz mit ausländischen Eltern(teilen). Die Hälfte der Frauen lebt zum Zeitpunkt des Gesprächs in der Deutschschweiz, je rund ein Viertel in der französischen und der italienischen Schweiz.

Etwas mehr als die Hälfte der Frauen lebt in einer Partnerschaft, ein Drittel ohne Kinder, ein Fünftel mit Kindern. Die andere knappe Hälfte der Frauen sind Singel, ein Drittel ohne und ein Siebtel mit Kindern.

Ausbildung und aktuelle Berufstätigkeit

Gut die Hälfte der Gesprächspartnerinnen verfügt über eine universitäre Ausbildung, ein Viertel über eine höhere Ausbildung. Ein knappes Viertel hat eine Berufslehre, eine Person keine anerkannte Ausbildung. Damit sind in unserer Stichprobe vor allem gut ausgebildete Frauen vertreten.

Von den aktuellen Berufsfeldern her betrachtet ist der Gesundheits- und Sozialbereich stark vertreten, gut ein Drittel der Frauen sind dort tätig. Ein gutes Fünftel der Frauen ist aktuell erwerbslos oder krank, ebenso viele sind in Wissenschaft, Forschung und Lehre tätig. Fünf Frauen sind als administrative Mitarbeiterinnen tätig, zwei im Gastgewerbe.

Tabelle 2: Persönliche Merkmale der Befragten

	Deutschschweiz	Romandie	Svizzera Italiana	Total
<u>Alter zum Zeitpunkt des Gesprächs</u>				
Bis 25jährig	3	0	0	3
26 – 35jährig	6	6	2	14
36 – 45jährig	4	3	5	12
46 – 55jährig	5	1	2	8
Über 55jährig	1	0	0	1
Total	19	10	9	38
<u>Alter zum Zeitpunkt des Vorfalls</u>				
Bis 25jährig	4	0	0	4
26 – 35jährig	9	6	6	21
36 – 45jährig	4	3	3	9
46 – 55jährig	2	1	1	4
Total	19	10	9	38
<u>Herkunft</u>				
Schweizer/in, in Schweiz aufgewachsen	14	4	7	25
Ausländische Eltern bzw. Elternteile, in Schweiz aufgewachsen	3	1	1	5
Im Ausland aufgewachsen	2	5	1	8
Total	19	10	9	38
<u>Persönliche Situation</u>				
Singel ohne Kinder	7	4	1	12
Singel mit Kinder	2	2	1	5
In Partnerschaft ohne Kinder	7	3	3	13
In Partnerschaft mit Kindern	3	1	4	8
Total	19	10	9	38
<u>Ausbildung</u>				
Keine anerkannte Ausbildung	1	0	0	1
Berufslehre	5	0	2	7
Höhere Ausbildung (Eidg. Diplom etc.)	4	5	1	10
Universitäre Ausbildung (Niveau Bachelor oder Master)	9	5	6	20
Total	19	10	9	38
<u>Aktuelle Berufstätigkeit</u>				
Erwerbslos oder krank	3	4	2	9
Pflege, Gesundheitswesen oder Sozialbereich allgemein	6	4	3	13
Administration, Sachbearbeitung	5	0	0	5
Wissenschaftliche Mitarbeit, Projektleitung, Forschung und Lehre	3	1	4	8
Gastgewerbe	2	0	0	2
Vollzeitlich in Ausbildung	0	1	0	1
Total	19	10	9	38

Die regionale Perspektive

In der Romandie sind anteilmässig mehr Frauen im Ausland aufgewachsen sind, im Tessin sind Frauen in Partnerschaft mit Kindern häufiger vertreten. Die Altersspanne ist in der Deutschschweiz am grössten. Ausbildungsmässig haben die Personen in der Romandie alle eine höhere oder universitäre Ausbildung, zum Zeitpunkt des Gesprächs sind von ihnen im Vergleich zur Deutschschweiz und dem Tessin mehr erwerbslos oder krank. In der italienischen Schweiz sind anteilmässig mehr in der Kategorie „wissenschaftlicher Mitarbeit / Projektleitung / Forschung und Lehre“ tätig.

Teil II: Ergebnisse

3 Die Vorfälle

3.1 Übersicht über die Vorfälle

Alle Gesprächspartnerinnen haben sich sexuell belästigt gefühlt, die Art der Vorfälle und deren Kontext sind aber sehr verschieden. Eine Mehrheit der Befragten hat im Interview von einer Situation³ von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz berichtet, ein gutes Viertel von zwei und mehr. Bei den Personen, welche von mehreren verschiedenen Situationen berichten, wird für die folgende Auswertung auf den „**Hauptvorfall**“, der Anlass für das Gespräch war, fokussiert. Die zusätzlichen Vorfälle, die Berichtet wurden, werden als Kontext und Hintergrund der Hauptvorfälle genutzt.

Die **zeitliche Distanz** zum Hauptvorfall liegt bei gut einem Viertel der Frauen weniger als ein Jahr zurück, in diese Gruppe fallen auch die vier Deutschschweizer-Frauen, die zum Zeitpunkt des Gesprächs immer noch in der Belästigungssituation standen. Bei zwei Fünftel der Auskunftspersonen liegt das Erlebnis 1 bis 5 Jahre zurück. Ein Teil der Gesprächspartnerinnen berichtet aber auch von viel älteren Vorfällen: bei einem guten Sechstel liegen sie mehr als fünf Jahre und bei einem Zehntel sogar mehr als 10 Jahre zurück. Trotz teilweise sehr grosser zeitlicher Distanz zu den Vorfällen waren die Gespräche für einige Frauen sehr aufwühlend. Für mehrere Frauen ist das Interview die erste Situation, in welcher sie mit jemandem über die Vorfälle sprechen, obwohl sie teilweise lange zurückliegen. *„Le fait d’en parler, je pense qu’en même temps ça remue quelque chose, ça nous renvoie à la situation.“*

Betrachten wir die **berufliche Stellung**, so zeigt sich, dass mehr als die Hälfte der Frauen war als reguläre Mitarbeitende ohne Kaderfunktion tätig. Ein Fünftel arbeitete in einer Kader- oder Projektleitungsfunktion. Zusammengenommen standen also gut drei Viertel der Frauen in einem regulären festen und unbefristeten Arbeitsverhältnis. Ein Viertel der Frauen war in einer auf Zeit angelegten Situation: Ein Sechstel wurde während einem Praktikum oder im Rahmen einer Stelle mit Ausbildungsverhältnis belästigt, die restlichen während einer Aushilfs- oder Temporärarbeit.

Tabelle 3: Übersicht über die berichteten Vorfälle

	Deutschschweiz	Romandie	Svizzera Italiana	Total
<u>Anzahl berichtete Belästigungssituationen</u>				
Eine („Hauptvorfall“)	13	8	6	27
Zwei („Hauptvorfall“ und eine weitere)	4	1	1	6
Drei („Hauptvorfall“ und zwei weitere)	2	1	2	5
Total	19	10	9	38
<u>Zeitliche Distanz zum Hauptvorfall</u>				
Weniger als 1 Jahr	7	2	2	11
1 bis 5 Jahre	5	8	3	16
5 bis 10 Jahre	3	0	4	7
Mehr als 10 Jahre	4	0	0	4
Total	19	10	9	38
<u>Berufliche Stellung der Opfer beim Vorfall</u>				
Reguläre Mitarbeitende ohne Kaderfunktion	11	3	7	21
Kader, Projektleitung etc.	3	3	2	8
Praktikum, Ausbildungsverhältnis	4	2	0	6
Aushilfe, Temporär	1	2	0	3
Total	19	10	9	38

³ Als Situation wird eine in sich zusammenhängende, im selben Unternehmen stattfindende Belästigung verstanden. Eine Belästigung kann aus einer Reihe verschiedener belästigender Verhaltensweisen bestehen und sich über eine lange Zeitdauer hinziehen. Die Personen, welche mehr als eine Belästigungssituation berichtet haben, haben in einem andern Unternehmen in einem anderen Kontext Vorfälle erlebt und diese zusätzlich ebenfalls berichtet.

Die regionale Perspektive

Bezogen auf die zeitliche Distanz zu den Vorfällen fällt die Romandie auf, wo kein Vorfall mehr als 5 Jahre zurückliegt. Hingegen haben sich nur in der Deutschschweiz Frauen gemeldet bzw. wurden befragt, bei denen der Hauptvorfall mehr als 10 Jahre zurückliegt. Was die Branche betrifft, so stammen in der Romandie mehr als die Hälfte der Fälle aus dem Gesundheits- und Sozialwesen. Die Fälle aus Gewerbe und Industrie stammen demgegenüber primär aus der Deutschschweiz. Bezogen auf die Ausbildung fällt auf, dass in der Romandie fast die Hälfte der sexuellen Belästigungen im Rahmen von Ausbildungsarbeitsverhältnissen oder Aushilfsituationen stattfanden, wogegen im Tessin nur Berichte von zum Zeitpunkt des Vorfalls regulär angestellten Frauen stammen.

3.2 Die belästigenden Verhaltensweisen

Art der erlebten Verhaltensweisen

Die Befragten haben unterschiedliche belästigende Verhaltensweisen erlebt, wobei eine Belästigungssituation aus einer einzigen oder einer Vielzahl verschiedener belästigender Verhaltensweisen bestehen kann. Am häufigsten sind **verbale und schriftliche potenziell belästigende Verhalten**: Zwei Drittel der Befragten haben allgemeine abwertende oder obszöne Sprüche erlebt, beinahe vier Fünftel auf sie persönlich gerichtete derartige Sprüche und Bemerkungen. Ein Viertel bekam auch unerwünscht abwertende oder obszöne Anrufe, Mails oder Briefe. Die Sprüche sind sowohl sexistischer Art, in dem sie Frauen generell oder als Berufstätige abwerten oder haben einen direkt sexuellen Bezug. Die Frauen berichten sowohl von eher zweideutig-subtilen Sprüchen oder Komplimenten (*Ich solle einen tieferen Ausschnitt und Röcke tragen.*) bis hin zu sehr groben eindeutigen Aussagen (*Alors il arrivait au boulot en disant: ‚Putain, je suis une bite sur pattes et il faut que je baise.‘*). Bei gut zwei Fünftel waren **obszöne Gesten, Zeichen und Blicke** mit der belästigenden Situation verbunden, bei fünf Personen wurde pornographisches Material verwendet.

Belästigende Verhaltensweisen, die mit Körperkontakt verbunden sind, sind ebenfalls häufig. Drei Fünftel der Gesprächspartnerinnen berichten von **unerwünschtem Körperkontakt oder Begrabschen**. Dabei wird sowohl von vermeintlich zufälligen Körperkontakten als auch von direktem Anfassen an intimen Körperstellen berichtet. Noch ein Viertel der Befragten berichtet von **unerwünschten Einladungen mit sexueller Absicht** und ein Achtel von **aufgedrängten Geschichten** mit sexuellem Inhalt. Zwei Personen haben eine **sexuelle Erpressung** erlebt, drei (**versuchte**) **sexuelle Übergriffe**. Bei vier Personen schliesslich war **Verfolgen und Nachstellen**, also Stalking, mit der sexuellen Belästigung verbunden.

Dauer der Belästigung

Bei einer Mehrheit von fast zwei Dritteln der Belästigungssituationen handelt es sich um **längerdauernde Prozesse**, also um wiederkehrende Belästigungen, die sich teilweise über Jahre hinzogen. Der grössere Teil der Situationen bestand über längere Zeit aus ähnlichen Belästigungen, phasenweise etwas intensiver, aber immer in derselben Art. Bei einem knappen Viertel der Situationen aber gipfelten die Vorfälle in einem von den Betroffenen als „**Schlüssel-Vorkommnis**“ erlebten Anlass, nachdem vorher bereits mehrere belästigende Verhaltensweisen vorangegangen waren und teilweise noch folgten. Nur bei einem guten Achtel der Vorfälle handelt es sich um ein **einmaliges Vorkommnis**, das heisst eine einzelne Belästigungssituation.

Tabelle 4: Art der erlebten belästigenden Verhaltensweisen

	Deutschschweiz	Romandie	Svizzera Italiana	Total
<u>Art der erlebten belästigenden Verhaltensweisen</u>				
Abwertende/obszöne Sprüche allgemein <ul style="list-style-type: none"> ■ Er war der Meinung, dass Frauen zu Hause hinter dem Herd gehören, sich um die Kindererziehung kümmern sollen und die Beine breit machen sollen. ■ C'était des commentaires type très machistes, type assez vulgaires avec des histoires mais voilà, c'était aussi lui et puis, il fallait le prendre comme c'était et puis ho, ho, ho, il fallait rigoler et voilà, c'était ça. 	10	9	5	24
Personenbezogene abwertende/obszöne Sprüche <ul style="list-style-type: none"> ■ Von morgens bis abends gab es sexuelle Anmachsprüche. Ich hatte Fragen, aber es war nicht möglich, normal mit ihm zu sprechen. Wenn ich was wollte, sollte ich Strapsen anziehen oder ihm einen blasen. ■ Si, o anche delle cose... 'ecco è arrivata', 'si sente il tacco', o 'dai facci vedere come sculetti', per dire una cosa cretina come questa. ■ Il parlait de moi au téléphone. J'ai eu une pharyngite, il dit c'est parce qu'elle suce trop. 	15	9	8	32
Abwertende/obszöne E-Mails, Telefonate etc. <ul style="list-style-type: none"> ■ Ich war erkältet und war sehr heiser. Ich habe morgens das Telefon abgenommen. Der Herr hat eine perverse Bemerkung gemacht bezüglich Telefonsex. ■ Er hat Post-Its an die Wand geklebt mit sexuellen Scherzen mit „ficken“ und „bumsen“. ■ Ha telefonato qua, e diceva (...) che in cantina, in lavanderia (...) donna stava facendo un pompino a un uomo (...) ho pensato che magari stesse chiedendo aiuto. Poi dopo ho capito che era uno che voleva divertirsi per farmi scandalizzare. 	5	1	3	9
Obszöne Gesten, Zeichen, Blicke etc. <ul style="list-style-type: none"> ■ Der Belästiger hat mich von oben bis unten durchgescannt, besonders Brust und Hinter. Dabei leckte er sich über die Lippen. Ich dachte zuerst es sei Zufall. Er hat aber regelrecht mit der Zunge gespielt. Er war in seiner Fantasie. Es hat mich extrem angeekelt. ■ Es hatte einmal zwei Arbeiter dort, die angefangen haben, obszöne Gesten zu machen, als ob sie sich masturbieren würden. ■ Erano piuttosto gli sguardi oserei dire quasi un po' libidinosi che in certi momenti mi disturbavano. 	11	5	2	17
Verwendung von pornographischem Material <ul style="list-style-type: none"> ■ Là a commencé toute la partie avec les sites de rencontres, les films pornos, etc. Il faisait tout ça dans son bureau, mais qui était aussi le mien. On avait un bureau en commun. Donc moi, quand je voulais aller prendre des documents etc. lui, il était avec ses films pornos, en train de s'exciter à regarder des films pornos. ■ Plötzlich ist da aber ein Fenster aufgegangen mit einem Mann und einer Frau, nackt, und das war ein pornografischer Film der abgelaufen war. Und das kriege ich auf meinem Geschäftscomputer geschickt von seinem Geschäftscomputer. 	3	2		5
Körperkontakt, Begrabschen <ul style="list-style-type: none"> ■ Ich hatte aber immer eine Hand am Hals, am Nacken, am Hintern, auf der Hüfte. ■ Ich habe mich umgedreht um mit einem anderen Kollegen zu sprechen und dann hat er mir zwischen die Beine gegriffen. ■ Par exemple, je le retrouvais à table et manque de pot, la seule place de libre était à côté de lui. Devant tout le monde il me met les mains sur les cuisses. Je retire sa main sans rien dire. (...) Il remet sa main encore une fois. Je me déplace avec mon siège. ■ Poi ha cominciato ad essere fisicamente più vicino, a strusciarsi sulla schiena, sulla mia schiena, e ad avvicinarsi mentre lavoro, soprattutto quando lavoravamo da soli perché con gli orari eravamo abbastanza soli. 	13	5	4	22
Einladungen mit sexueller Absicht <ul style="list-style-type: none"> ■ Am Anfang hat er mich abends zu sich eingeladen. Ich war froh darüber, weil ich berufliche Sachen mit ihm besprechen wollte. Er hatte Essen vorbereitet und danach sassen wir auf dem Sofa. Er fragte mich, ob ich etwas dagegen hätte wenn er näher käme. Ich war naiv und willigte ein. Dann ging es los. Er hat mich eindeutig angefasst und dann wusste ich nicht, was ich tun sollte. 	4	3	3	10
Aufgedrängte Gespräche mit sexuellem Inhalt <ul style="list-style-type: none"> ■ Il avait des problèmes avec sa femme. C'était comme s'ils étaient séparés mais ils vivaient sous le même toit. Il me racontait ça. Qu'il s'était frotté toute la nuit jusqu'à avoir des cloques. ■ Er hat am Tisch erzählt, er würde seine Frau so nehmen, dass man ihr Stöhnen im ganzen Quartier hören könne. 	2	2	1	5
Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen / Androhen von Nachteilen <ul style="list-style-type: none"> ■ Einmal lehnte er an den Rollschrank und hat sich in die Hose gefasst. Er meinte, „Maus, du musst jetzt sonst muss ich dir den Lohn kürzen“. (...) Am Schluss hat er mir ein offenes Kondom auf die Tastatur gelegt mit einem Zettel, aus dem stand „Hast du Angst davor?“. Es war eine sehr eindeutige Aufforderung. 	1	1	0	2
(Versuchter) Sexueller Übergriff, Vergewaltigung <ul style="list-style-type: none"> ■ Ich habe es nicht kommen sehen. Er kam mir oft nahe beim Arbeiten, aber ich habe mir nichts dabei gedacht. Eines Tages sagte er mir, er habe viele Fachbücher bei sich zu Hause. Ich bin zu ihm nach Hause. Er ist dann ziemlich heftig auf mich los. ■ Und dieser Mann hatte eine solche extreme Kraft, ich war wie in einem Schraubstock festgesessen. Ich habe nichts mehr tun können, (...) Und dann hat er mich angeschaut und ich sehe die gespitzten Lippen, dass er mich küssen will und ich sage ‚Nein‘ und dann sagt er ‚Doch!‘. (...) Und dann hat er mich immer mehr zu sich hingezogen und ich bin mit dem Oberkörper immer mehr zurück und mit dem linken Arm einfach in diesem Schraubstock drin gewesen. Und dieser Mann ist in eine Vibration reingekommen. Alles an ihm hat vibriert. 	3	0	0	3
Nachstellen, Verfolgen, „Stalking“ <ul style="list-style-type: none"> ■ Io mi arrabbio, lui mi chiede nuovamente di uscire, e poi pian piano cominciano a succedere cose strane che probabilmente succedevano già, ma non me ne sono mai accorta: mi scompaiono delle e-mail, mi scompare il natel, poi ritorna, mi scompare l'agenda, poi ritorna, trovo la borsa spostata. Comincio a capire che c'è qualcuno che entra in ufficio. ■ Er wurde sehr aufdringlich, er stand immer da. Er machte nichts, aber war überall, wo ich war. Im Zug war es morgens dasselbe. Er kam immer zu mir, wenn ich alleine war. (...) Ich fühlte mich überall beobachtet. Er kam immer nur dann, wenn ich alleine im Kaffeeraum war. Ich konnte nichts tun, ohne mich beobachtet zu fühlen. 	1	0	3	4
Total	65	37	29	131

Fortsetzung Tabelle 4

<u>Dauer der Belästigung</u>				
Wiederholte Vorfälle, längerer Prozess	12	7	5	24
<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Mi ha chiesto di uscire a cena e faceva delle battute. L'altro invece che veniva saltuariamente era proprio spudorato. Mi invitava a cena, mi chiedeva il numero di telefono.</i> ■ <i>Ça a commencé par des compliments au départ. Après, il y a eu un peu des attouchements. Mais je veux dire, c'était pas dans des vieux coins. C'était vraiment sur la place de travail, donc c'était pas non plus des trucs super ostensibles.</i> ■ <i>Plötzlich habe ich den Belästiger überall angetroffen (...) Er suchte mich. (...) Er kam von hinten und hat mir meinen Namen ins Ohr gestöhnt. Ich habe seinen Atem gespürt. (...) Er hat dabei immer mit seiner Zunge gespielt.</i> 				
Wiederholte Vorfälle, die in „Schlüssel-Vorkommnis“ gipfeln	5	3	1	9
<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Ich habe ihn am Anfang nicht so ernst genommen. (...) Er kam mit Händen voller Erde und meinte, er könne seine Schlüssel aus der Hosentasche nicht herausnehmen. (...) Ich habe ihm die Schlüssel mit zwei Fingern schnell vorne herausgezogen. Nachträglich wurde mir bewusst, wie irrsinnig das war. (...) Es war so eindeutig nah am männlichen Glied. Das ging zu weit.</i> ■ <i>J'ai supporté pendant un moment (...) Mais un jour, aux toilettes, il est entré et il ne m'a pas laissé sortir. Il tenait la porte de toutes ses forces. Je l'ai giflé.</i> ■ <i>Je le voyais peu mais le peu qu'on se voyait c'était toujours des commentaires coquins, des histoires de cul (...) Il s'est balancé sur moi et puis il a essayé de m'embrasser.</i> 				
Einmaliger Vorfall	2	0	3	5
<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Ad un certo punto ha cominciato a fare battute anche con me, ha incominciato a darmi le pacche sulle spalle e poi ad un certo punto, io mi ero un po' tirata indietro, lui ad un certo punto mi ha presa per le spalle e mi ha proprio messa contro il muro e ha tentato di abbracciarmi e di baciarmi.</i> ■ <i>Im Januar erhielt ich eine SMS, es liege etwas in meinem Briefkasten. Ich dachte mir nichts dabei. Dort lag ein langer Liebesbrief, wo er mir sein Herz öffnete. Darin stand, dass ihm erst vor kurzem bewusst geworden sei, dass er in mich verliebt sei. (...) Für mich brach eine Welt zusammen. Ich war am Ende. Es war ein Schock.</i> 				
Total	19	10	9	38

Die regionale Perspektive

Die verschiedenen belästigenden Verhaltensweisen kommen in allen Landesteilen vor, wobei die relative Häufigkeit in Etwa gleich ist, d.h. überall sind Sprüche am häufigsten. Fälle von sexuellen Übergriffen berichten nur Deutschschweizer Gesprächspartnerinnen, bei den Situationen mit Nachstellen und Verfolgen ist die italienische Schweiz deutlich übervertreten.

Einmalige Vorfälle werden nur aus der italienischen und deutschen Schweiz berichtet, in allen drei Landesteilen sind die wiederholten Vorfälle aber der häufigste Fall.

4 Die Verursacher

4.1 Charakterisierung der Verursacher

Mit einer Ausnahme wurden alle Gesprächspartnerinnen ausschliesslich von **Männern** belästigt, und zwar grossmehrheitlich von einem einzelnen: Über drei Viertel der Situationen gingen von einem einzelnen Mann als Verursacher aus⁴.

Berufliche Stellung und Machtgefälle

Die Hälfte der Frauen wurde von einer **hierarchisch höher stehenden Person** belästigt, teilweise von ihrem direkten Vorgesetzten, teilweise von anderen hierarchisch höher stehenden Personen im Unternehmen. Bei zwei Fünfteln waren die Belästiger **Arbeitskollegen** auf der gleichen Hierarchiestufe. Ein Teil waren Arbeitskollegen, mit denen man direkt zusammenarbeitet, in mehreren Fällen bestand auch ein Konkurrenzverhältnis: „*Meine Position hat ihm nicht gepasst, dass ich mehr Leute unter mir habe.*“ In vier Fällen waren die Belästiger aber Arbeitskollegen, mit denen die Frauen inhaltlich gar nichts zu tun hatten, das heisst, sie arbeiteten einfach beim gleichen Arbeitgeber, ohne dass inhaltlich Berührungspunkte da wären. In einem Fünftel der Fälle gingen die Belästigungen von **Klienten bzw. Kunden** aus. Dabei gibt es zwei Gruppen: einerseits kranke oder behinderte Patienten, andererseits gesunde Kunden von Dienstleistungen aller Art.

⁴ Aus diesem Grund wird im Folgenden der Einfachheit halber vom Verursacher in männlicher Form gesprochen.

In vielen Fällen bestand von Seiten der Opfer ein **Abhängigkeitsverhältnis** gegenüber dem Täter. Dies trifft auf die Fälle zu, in denen die Belästiger die direkten Vorgesetzten sind, aber auch auf jene, in denen die Täter aufgrund ihrer hierarchischen Position im Top-Kader oder wegen persönlichen Beziehungen unantastbar scheinen. „*Eigentlich war er ja ein Mitarbeiter, weil seine Frau meine und seine Chefin gewesen ist, aber er war halt weiter oben, als Mann von ihr.*“ Bei einigen Frauen entsteht das Machtgefälle dadurch, dass die belästigenden Kollegen eine besonders wichtige Funktion im Unternehmen einnehmen, was sie ohne hierarchische Höherstellung in eine stärkere Position bringt oder dass es sich um besonders gute oder gesellschaftlich besonders angesehene Kunden handelt. „*Er war ein sehr angesehen Mann gewesen, der im Gemeinderat gearbeitet hatte, und eine bekannte Person in dieser Gemeinde.*“ Insgesamt kann bei einer deutlichen Mehrheit der Frauen ein Machtgefälle oder gar eine Abhängigkeit gegenüber dem Täter festgestellt werden. Lediglich ein knappes Viertel der Frauen wurden von Personen belästigt, von denen sie selber nicht abhängig waren und die auch keine irgendwie geartete stärkere Position hatten als sie.

Auffallend ist, dass in mehr als drei Viertel der Fälle die Gesprächspartnerinnen **nicht die einzigen sind, die belästigt werden**: sie wissen von anderen Frauen (und in Einzelfällen auch Männer), welche von denselben Verursachern ebenfalls belästigt wurden oder noch werden. Häufig erwähnen die Frauen im Gespräch, dass die Belästiger schon längst bekannt waren. „*Sie wussten, dass er bereits versetzt worden war wegen Belästigung und sie haben ihn trotzdem als Pate eingesetzt!*“

Tabelle 5: Übersicht über die Verursacher

	Deutschschweiz	Romandie	Svizzera Italiana	Total
<u>Wer sind die Belästiger</u>				
Ein Mann	17	9	7	30
Mehrere Männer	5	0	2	7
Mann und Frau	0	1	0	1
Total	19	10	9	38
<u>Berufliche Stellung</u>				
Kunden, Klienten	4	1	3	9
Hierarchisch gleichgestellte Kollegen	5	4	5	14
Vorgesetzte, hierarchisch höher gestellte Personen	11	6	2	19
Total	20	11	10	41
<u>Machtgefälle</u>				
Keinerlei Abhängigkeit / Machtgefälle ■ <i>Es hatte dort viele arbeitslose Männer. (...) Diese Männer waren in einer machtlosen und beschissenen Situation. Es war für die die einzige Möglichkeit, Macht auszuüben.</i> ■ <i>E un collega che lavora nella mia stessa scuola.</i>	5	4	4	13
Abhängigkeit vom Verursacher ■ <i>Es war die klassische Situation mit dem Chef, wo man ausgeliefert ist.</i> ■ <i>Per me la gravità è data dal fatto che ci sia poca attenzione verso questa cosa e in questo caso l'aggravante era che venisse da un superiore, quindi per me c'è una differenza che conta.</i> ■ <i>Donc le problème c'est justement avec l'administrateur qui est propriétaire de tout ça.</i>	10	6	3	19
Position der Stärke des Verursachers in Unternehmen oder Gesellschaft ■ <i>Die Firma brauchte Maschinisten, weil damals viele gekündigt hatten und der Täter war ein guter Maschinist. Die Firma brauchte ihn.</i>	4	0	2	6
Total	19	10	9	38
<u>Gibt es andere Betroffene</u>				
Ja ■ <i>Und dann habe ich auch den Mut gehabt bei den Sekretärinnen, weil wir sind vernetzt untereinander, zu erzählen, was passiert ist. Und dann sagt eine andere: "Du, dieser Mann, der hat mich vor zwei Jahren in der Tiefgarage gepackt und geküsst. Und ich hatte Todesangst". Und ich habe gefragt: "Und? Hast du es jemandem gesagt?". Und sie: "Nein, nicht einmal meinem Freund".</i> ■ <i>Ich bin nicht die erste und auch nicht die letzte, der das passiert ist. Von der Personalvermittlungsfirma kriegen sie ja auch keine Frauen mehr vermittelt.</i> ■ <i>Mon chef intermédiaire m'a dit que beaucoup de femmes s'étaient plaintes à lui de ce monsieur. Il y a du harcèlement sexuel depuis des années avec cette personne.</i>	14	10	5	29
Nein ■ <i>Es gibt 5 Aushilfen, alles junge Frauen. Es gab keine, die von ihm angemacht wurde.</i>	5	0	4	9
Total	19	10	9	38

Die regionale Perspektive

Was die Täterschaft betrifft, so zeigt sich in allen drei Landesteilen ein ähnliches Bild. Auffallend ist einzig, dass in der Romandie ausschliesslich Fälle berichtet werden, in denen es auch andere Betroffene gab.

4.2 Reaktionen der Opfer**In der Situation selber**

Immerhin fast ein Drittel der Befragten hat in den Belästigungssituationen gegenüber dem Verursacher **nicht reagiert** – dies, weil sie blockiert waren und nicht reagieren konnten oder weil sie sich aus Angst vor Folgen nicht trauten, zu reagieren. *„Ich habe mich nicht sofort gewehrt, weil ich Angst hatte, dass diese Anstellung dann sofort zu Ende wäre.“* Ein weiterer Grund für die Nichtreaktion ist die Tatsache, dass die Situation ambivalent und zweideutig ist, so dass man nicht reagiert: *„Es war eigentlich so, dass ich ihn immer ein bisschen vorgelassen habe, weil ich eine Art Beweis wollte. Ich habe gedacht, sonst kann ich mich gar nicht wehren.“*

Gut zwei Fünftel der Befragten haben den Verursacher **klar verbal oder sogar körperlich in seine Schranken** gewiesen. *„Je l'ai giflé.“* Rund ein Viertel hat sein **Unbehagen indirekt ausgedrückt**, und gehofft, dass der Belästiger merkt, dass sie das Verhalten nicht billigen. *„Er sollte merken, dass keine Zustimmung kommt.“*

Im Anschluss an die Vorfälle

Nach bzw. je nach Situation zwischen den Belästigungen haben die Frauen versucht, die Belästiger möglichst auf Distanz zu halten: ein Drittel berichtet davon, dass sie ihm auszuweichen versuchten, beispielsweise indem sie ihre Arbeitszeiten anders legten, andere Arbeitswege machten etc. *„Ich achte darauf, wie wir eingeteilt sind im Stundenplan und schaue, dass wir nicht zusammenarbeiten müssen. Das belastet mich.“* Gleich viele begegneten den Verursachern betont **kühl und zurückhaltend** und zogen sich so aus dem Kontakt zurück. Drei Frauen haben den Verursacher später mit seinem Verhalten konfrontiert. Gleich viele haben versucht, das Verhalten zu ignorieren und fünf Personen begannen, im Hinblick auf ein Vorgehen gegen den Verursacher Beweise zu sammeln. Zwei Personen hatten nach den Vorfällen keinen Kontakt mehr zum Verursacher.

Tabelle 6: Verhalten gegenüber Verursachern

	Deutschschweiz	Romandie	Svizzera Italiana	Total
<u>In Situation(en)</u>				
Keine Reaktion (Blockiert, Angst vor Folgen)	7	3	2	12
<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Man ist in einem hypnotischen Zustand, man kann nicht reagieren.</i> ■ <i>Ich traue mich nicht, ihn darauf anzusprechen. Es ist schwierig für mich.</i> ■ <i>J'osais pas contre-attaquer parce que j'avais peur de perdre mon job, donc je faisais comme s'il m'avait rien dit. En fait, j'avais peur de perdre mon job.</i> 				
Klare verbale oder körperliche Zurückweisung	8	4	5	17
<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Io sono rimasta all'inizio quasi paralizzata dalla paura e poi mi sono ricordata una mossa (...) che conoscevo (...) e quindi sono riuscita a scivolare fuori dalla presa e a liberarmi.</i> ■ <i>Ich habe mehrmals nein gesagt, und gesagt, dass es nicht lustig ist.</i> 				
Unbehagen ausgedrückt	4	3	2	9
<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Ich habe ihm versucht zu sagen, dass ich das nicht möchte. Aber er ist 2 Meter gross und über hundert Kilo, und hat das irgendwie mit seiner Art ... Er konnte einem zum Beispiel mitten im Satz dreinreden, und von irgendwas anderem erzählen.</i> ■ <i>Io gli ho detto che sono sposata e lui mi ha risposto che anche lui è sposato. Allora gli ho detto che non è molto corretto invitare un'altra persona visto che non c'è qui sua moglie.</i> 				
Total	19	10	9	38

Fortsetzung Tabelle 6

<u>Später</u>				
Aus dem Weg gegangen	7	5	1	13
<ul style="list-style-type: none"> ■ Ich habe meine Arbeitszeiten so gelegt, dass ich arbeiten kann, wenn er nicht anwesend ist. Ich habe Leute mit in den Raum genommen, um nicht alleine zu sein. ■ Je l'évitais en fait. 				
Kühl und zurückhaltend begegnet	6	3	4	13
<ul style="list-style-type: none"> ■ Ich habe mich arrogant verhalten. Ich war kühl zu ihm. ■ J'étais super froide et je ne l'écoutais pas. ■ Da li mai più neanche un ciao, perché lui era l'unica persona, ancora adesso, di tutta l'azienda che non saluto. Cioè lui passa e io guardo dall'altra parte. 				
Beweise gesammelt	3	1	1	5
<ul style="list-style-type: none"> ■ Sicura allora della situazione do senso a tutti gli allarmi che mi ero data, metto una videocamera nel mio ufficio e lo filmo. La prima volta che l'ho messa sono andata in pausa e in 20 minuti lui era entrato tre volte. Mi ha rubato il natel e l'ha riportato e mi ha guardato l'agenda. ■ Wir haben etwa 100 Beispiele zusammengetragen in einer Exel Liste, aus den letzten 8 Monaten. 				
Mit Verhalten konfrontiert	2	0	1	3
<ul style="list-style-type: none"> ■ Das hat mir viel Überwindung gekostet. Ich habe ihn einmal auf die Seite genommen und ihm gesagt, er solle damit aufhören, mich anzufassen, das sei schlecht für unser Arbeitsverhältnis. Ich war eine wichtige Person im Café, von der Arbeitskraft her. 				
Verhalten ignoriert	0	2	1	3
<ul style="list-style-type: none"> ■ J'ignorais son comportement. J'allais pas les renforcer. J'allais pas rigoler. Mais je faisais comme s'il n'avait rien dit. 				
Kein Kontakt nach Vorfall	1	0	1	2
<ul style="list-style-type: none"> ■ Ich habe den Pfleger nie wieder gesehen, ich habe ihn nie konfrontiert. 				
Total	19	11	9	39

Die regionale Perspektive

Bezogen auf die Reaktionen gegenüber dem Verursacher zeigt sich in allen drei Landesteilen die ganze Palette von Möglichkeiten. Eine kleine Auffälligkeit ist bezüglich „Verhalten ignorieren“ zu verzeichnen, diese Handlungsmöglichkeit kommt nur in der lateinischen Schweiz vor.

4.3 Folgen für die Verursacher

In der grossen Mehrheit der Fälle hat das belästigende Verhalten für die Verursachenden keinerlei Folgen: Zwei Drittel der Gesprächspartnerinnen schildern, dass den Verursachenden **keine Folgen** aus den Vorfällen erwachsen sind. In dieser Gruppe gehören auch die vier Deutschschweizer Fälle, in denen die Belästigungen zum Gesprächszeitpunkt laufend sind, wo möglicherweise also noch Folgen entstehen können. In den andern Fällen kann aufgrund der zeitlichen Distanz der Vorfälle davon ausgegangen werden, dass sich die Situation nicht mehr verändert.

Ein Drittel der Befragten berichtet von **Folgen** für die Verursachenden. Am häufigsten kam es zu einer Verwarnung, in einem Fall zusätzlich zu einer räumlichen Versetzung. Vier Frauen haben ein Strafverfahren eingeleitet, zwei von ihnen haben es erfolgreich abgeschlossen, zwei sind noch laufend. In zwei Fällen besteht eine Auflage, nach welcher sich der Täter dem Opfer nicht nähern darf. Drei Frauen berichten davon, dass die Täter entlassen wurden – jedoch viel später. Eine Person konnte erreichen, dass es zu einer medikamentösen Behandlung des Sexualtriebs eines Patienten kam.

Tabelle 7: Konsequenzen für die Verursachenden

	Deutschschweiz	Romandie	Svizzera Italiana	Total
<u>Hatte es Konsequenzen?</u>				
Nein, (bisher) keine	13	6	6	25
<ul style="list-style-type: none"> ■ Dem Klinikleiter ist nie etwas passiert, er ist 10 Jahre später in den Ruhestand gegangen. ■ Man hat nichts gegen diese Wiederholungstäter unternommen, obwohl es bekannt war, wie sie sich verhalten und darüber gesprochen wurde. Ich finde es verrückt, dass solche Männer auf junge Frauen losgelassen werden. ■ Je crois plus en la justice. Je pense qu'il aurait dû être puni. Mais ça n'a pas été fait. Il exerce librement. Il continue comme avant. ■ Er arbeitet immer noch auf Baustellen, neben Kindergärten. Das ist nicht fair. 				
Es gab Folgen	6	4	3	13
Total	19	10	9	38

Fortsetzung Tabelle 7

<u>Welche?</u>				
Verwarnung	3	2	2	7
<p>■ Der Täter habe zunächst keine Abmahnung bekommen wegen sexueller Belästigung. Er hat eine Abmahnung bekommen wegen Alkoholkonsums am Arbeitsplatz, aber erst ein Jahr später. (...) und eine Abmahnung für sexuelle Belästigung, 3 Jahre nach dem Vorfall!</p> <p>■ Es gab ein Schreiben. Man wollte es schnell abhandeln, weil es allen unangenehm war. Man hat mich völlig ausgespielt. Er bekam eine Verwarnung.</p> <p>■ Lo hanno accusato di non svolgere il suo dovere perché passava troppo tempo in giro per i corridoi. Dalle voci sentite in giro ho saputo che lui aveva già una segnalazione per altri motivi, e dunque alla seconda o alla terza viene buttato fuori.</p>				
Versetzung	0	1	0	1
<p>■ Après l'entretien avec les RH, ils ont sorti ce monsieur de mon bureau pour me protéger.</p>				
Strafrechtliches Verfahren	2	1	1	4
<p>■ Und dann bin ich zur Polizei, habe dort meine Anzeige gemacht die fast drei Stunden dauerte und das war eine super Erfahrung. Das war bei einer Frau und es hat mir einfach so gut getan weil es hat nie irgendjemand im ganzen Prozess daran gezweifelt, was ich erzählt habe. Nicht einmal.</p>				
Auflage zur Fernhaltung vom Opfer	1	0	1	2
<p>■ Und die Personalabteilung wie auch der Sicherheitsdienst haben ihm auferlegt dass wenn er mich hier auf dem Gelände sieht, und auch sonst, muss er mir aus dem Weg gehen. Und das hat er auch gemacht. Vorher war es umgekehrt: wenn ich ihn gesehen habe, habe ich einen riesigen Umweg gemacht.</p>				
Spätere Entlassung, Miteinfluss des Falls	2	1	0	3
<p>■ Ich habe Jahre später erfahren, dass er gefeuert wurde. 15 Frauen haben sich über seine Belästigung beklagt.</p>				
Medikamentöse Behandlung	1	0	0	1
<p>■ Er kriegte danach Medikamente, welche den Trieb herabsetzen. (...) die Ehefrau hatte die Art gehabt, uns schlecht darzustellen, wobei wir die Schuldigen gewesen sind, und sie die Unschuldigen. Sie hat im ganzen Dorf erzählt, ihr Mann müsse Medikamente nehmen, weil wir von der Spitex ihren Mann provozieren.</p>				
Total	9	5	4	18

Die regionale Perspektive

In allen drei Landesteilen zeigt sich eine klare Mehrheit von Situationen, in denen sich keine Folgen für die Täter ergeben.

4.4 Vermutete Motive

Auf die Frage, was sie vermuten, warum der Täter sie belästigt hat, geben die Frauen eine Vielzahl von Antworten. Dabei stehen zwei Aspekte im Vordergrund:

Für gut zwei Fünftel der Frauen hat der Täter eine **psychische Störung**, ist krank, gestört, narzisstisch. Die Ursache für das Verhalten wird also in einer krankhaften Persönlichkeitsstruktur gesehen. Das Bedürfnis, Macht über einen Menschen auszuüben, ist der zweite auf die Person des Täters bezogene Grund, der ebenfalls von zwei Fünfteln der Frauen genannt wird: **Machtausübung und Machterleben**, andere beherrschen, sich alles erlauben weil man weiss, dass einem nichts passieren kann, zeigen, wer das Sagen hat. Für ein Siebtel der Befragten entstand das Verhalten, weil die Verursacher **einsam, unbeholfen** oder naiv waren. Auch dieser Grund fokussiert auf die Persönlichkeit der Täter, durch die Fokussierung auf deren Schwäche spielt hier der Aspekt des Mitleids mit hinein.

Fast gleich viele Personen gehen davon aus, dass die Verursachenden auf der Suche nach einem Flirt oder Abenteuer waren oder ihr Verhalten schlicht einfach aus **Spass** machten.

Damit bezieht sich die grosse Mehrheit der Erklärungsansätze auf die Person der Verursachenden. Eine Minderheit fokussiert auf die **gesellschaftlichen bzw. unternehmensbezogenen Verhältnisse**: Noch ein Viertel der Befragten sieht das Verhalten wird als Ausdruck der vorherrschenden Kultur, in Unternehmen oder Gesellschaft, die von Machismus oder Rassismus geprägt sei. Die Täter verhalten sich demnach entsprechend der vorherrschenden Kultur.

Tabelle 8: Motive Täter

	Deutschschweiz	Romandie	Svizzera Italiana	Total
Krank, gestört	9	3	5	17
<ul style="list-style-type: none"> ■ Irgendwas ist mit ihm gestört, er reagiert nicht normal. (...) Ich glaube wirklich er hat eine narzisstische Persönlichkeitsstörung. ■ Er hatte vielleicht einen Minderwertigkeitskomplex. Er suchte etwas, was ihm fehlte. ■ Es gibt Veranlagungen, wie Sexsucht. Er könnte ja betroffen gewesen sein. ■ Donc, je pense qu'il y a eu en terme de violence, entre la mort de sa mère, un père alcoolique, ce suicide. Il y a beaucoup de choses qui ont fait que, lui, il était plus capable de gérer sa vie de façon normale. ■ Er war auch gestört. Sie haben probiert, so lange wie es geht. Niemand hält sie auf. Es ist ein zwanghaftes Verhalten. ■ Le harceleur était complètement taré. ■ Penso che il motivo fosse una sua frustrazione sessuale personale. 				
Lust an Machtausübung	8	2	5	15
<ul style="list-style-type: none"> ■ Es geht um Machterhalt, und darum die anderen klein zu machen, damit man sich selber besser fühlt. ■ Also es muss nicht einmal sexuell motiviert gewesen sein. Sondern einfach "ich nehme mir was ich will und das bekomme ich so wie ich will. (...) Also es ist einer der im Leben sich alles nimmt. ■ Er fühlte sich sehr sicher in seiner Machtposition. 				
Einsamkeit, Unbeholfenheit	4	0	1	5
<ul style="list-style-type: none"> ■ Ich denke, er war einsam. ■ Er war vielleicht einsam. So kam er zu Kontakt. Wenigstens fällt er dann auf. 				
Spass, Suche nach Abenteuer	2	1	1	4
<ul style="list-style-type: none"> ■ Ich denke, das ist für ihn Spass. Er weiss, dass ich einen Freund habe. Er ist lustern. Es ist unterhaltsam für ihn. ■ Er hat eine Gelegenheit gesehen und wollte sie nutzen. Er hat nicht verstanden, dass so etwas nicht geht. Er wollte keine Beziehung, nur ein Abenteuer. 				
Kultur in Unternehmen und Gesellschaft (Machismo, Rassismus)	3	4	3	10
<ul style="list-style-type: none"> ■ C'est du racisme. ■ Mi sono anche chiesta se non fosse un atteggiamento veramente "latino", giuro che me lo sono anche chiesto. Su [nelle altre regioni della Svizzera] non mi era mai successo, mai. ■ J'ai l'impression qu'il faut juste se taire, subir et ne pas déranger les cadres hommes. C'est le Moyen-Age. On n'est pas encore dans l'égalité. 				
Total	26	10	15	51

Die regionale Perspektive

In der italienischen Schweiz wird der Grund für die Belästigungen überproportional häufig in einer Störung des Täters und in der Machtausübung gesehen. Demgegenüber werden die nicht-personenbezogenen, kulturellen Gründe in der Deutschschweiz nur unterproportional genannt.

5 Die Unternehmen

5.1 Charakterisierung der Unternehmen

5.1.1 Branche und Unternehmensgrösse

Bezogen auf die **Branche**, in denen die Unternehmen tätig sind, in denen es zu den uns berichten Vorfällen gekommen ist, steht das Gesundheits- und Sozialwesen mit rund einem Drittel der Fälle an erster Stelle. Ein knappes Fünftel der Belästigungssituationen fand im Bereich Gewerbe und Industrie statt, fast gleich viele in Unterricht / Lehre. Auch die öffentliche Verwaltung, übrige Dienstleistungen, Gastgewerbe, Banken / Versicherungen und Detailhandel sind mit einem oder zwei Unternehmen vertreten.

Die Belästigungen sind in Unternehmen ganz unterschiedlicher **Grösse** vorgekommen. Vier Fälle sind in einem sehr kleinen Unternehmen passiert, die restlichen Vorfälle verteilen sich recht gleichmässig auf kleine, mittlere und grosse Unternehmen.

Tabelle 9: Branche und Unternehmensgrösse

	Deutschschweiz	Romandie	Svizzera Italiana	Total
<u>Branche</u>				
Gesundheits- und Sozialwesen	5	6	2	13
Gewerbe und Industrie	7	1	0	8
Unterricht, Lehre	3	1	3	7
Öffentliche Verwaltung	2		2	4
Übrige Dienstleistungen	0	1	1	2
Gastgewerbe	1	0	1	2
Banken, Versicherungen	1	0	0	1
Detailhandel	0	1	0	1
Total	19	10	9	38
<u>Unternehmensgrösse</u>				
Weniger als 10	2	1	1	4
10 bis 49 Mitarbeitende	4	3	3	10
50 bis 250 Mitarbeitende	8	1	4	13
Über 250 Mitarbeitende	5	5	1	11
Total	19	10	9	38

Die regionale Perspektive

Was die Branche betrifft, so stammen in der Romandie mehr als die Hälfte der Fälle aus dem Gesundheits- und Sozialwesen. Die Fälle aus Gewerbe und Industrie stammen demgegenüber primär aus der Deutschschweiz. Grossunternehmen sind in der Romandie überproportional vertreten.

5.1.2 Reglement gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Ein Reglement gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt als wichtiger Bestandteil der Prävention. Aus diesem Grund interessiert, ob in den Unternehmen ein solches existierte.

Ein Viertel der Gesprächspartnerinnen weiss nicht, ob es in ihrem Unternehmen ein Reglement gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gibt. Ein Viertel der Befragten weiss, dass es keines gibt. In der verbleibenden **Hälfte der Unternehmen gibt es demnach ein Reglement gegen sexuelle Belästigung** am Arbeitsplatz, zwei Unternehmen haben dies aufgrund der Vorfälle erstellt, drei Personen haben erst später erfahren, dass ihr Unternehmen ein Reglement hat. Damit bleibt ein gutes Drittel von Befragten, die zum Zeitpunkt der Vorfälle wussten bzw. wissen, dass es in ihrem Unternehmen ein Reglement gegen sexuelle Belästigung gibt. Damit ist aber noch längst nicht alles erreicht: „*Im Reglement steht, dass man nein sagen muss. In der Situation ist das dann nicht einfach.*“

Tabelle 10: Vorhandensein eines Reglements gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

	Deutschschweiz	Romandie	Svizzera Italiana	Total
Weiss nicht	6	4	0	10
Nein, es gibt kein Reglement <i>■ Nein. Ich bin nachher in eine andere SpiteX arbeiten gegangen, und dort gab es, nicht wie vorher, (...) einen Massnahmeplan, wie wir vorgehen müssen, wenn so etwas passiert.</i>	4	2	4	10
Wegen Vorfall wurde ein Reglement erstellt <i>■ Sie haben präventive Massnahmen ergriffen, aber erst seitdem der Täter verurteilt ist.</i>	1	1	0	2
Es gibt Reglement, dieses war bei Vorfall bekannt <i>■ Wir haben ein Zettel bekommen betreffend sexueller Belästigung, man solle das melden. ■ Es gibt zwar ein Reglement und eine Ansprechperson in der Firma (...) Es wir einfach nicht umgesetzt. Es ist einfach kein Thema. Es ist kein Problem bei uns. ■ Su questo ci sono delle direttive.</i>	8	1	4	13
Es gibt ein Reglement, dieses bei Vorfall nicht bekannt <i>■ Non avevo assolutamente nessuna idea.</i>	0	2	1	3
Total	19	10	9	38

Die regionale Perspektive

In der Romandie gibt es weniger Fälle, in denen ein Reglement gegen sexuelle Belästigung vorhanden und zum Zeitpunkt des Vorfalls auch bekannt war.

5.1.3 Weitere Charakteristika des Unternehmens

Neben dieser groben Kategorisierung der Unternehmen lassen sich aufgrund der Gespräche verschiedene Charakteristika beschreiben, welche von den Befragten in den Zusammenhang mit der sexuellen Belästigung gestellt werden.

Knapp zwei Fünftel der Befragten äussert sich im Zusammenhang mit den Vorfällen zum Arbeitsklima im Unternehmen. Die Hälfte von ihnen beschreibt das Arbeitsklima als generell schlecht, die andere Hälfte als „sexualisiert“. Fast gleich viele Frauen beschreiben eine Arbeitsalltagssituation, in der Privates und Arbeit generell gesehen stark vermischt sind und werden. Das wird nicht grundsätzlich als negativ erlebt, kann aber in der konkreten Situation zu Problemen führen. Ein Fünftel der Frauen bezeichnet ihr Unternehmen als Männerdomäne, in der teilweise eine frauenfeindliche Kultur herrscht. Auch der Ruf des Unternehmens wird speziell erwähnt: Ein gutes Sechstel der Frauen erwähnt den guten Ruf des Unternehmens und das Bekenntnis zur Chancengleichheit. Dort, wo das Unternehmen dem Ruf nicht gerecht wird, kann der gute Ruf wie ein Hohn scheinen: *„Was mich auch so enttäuscht ist, dass das Unternehmen einen extrem guten Ruf hat. Sie sind so innovativ, und cool, und ‚wow, du arbeitest da?!‘ Am Anfang war ich auch ein bisschen stolz, oder. Ich verstehe echt nicht, wie die Marketing Abteilung das geschafft hat, dass der Ruf so gut ist. Gegen aussen so gut, und innen so Scheisse.“* Zwei Personen berichten demgegenüber vom schlechten Ruf des Unternehmens, das es insgesamt gesehen in der Arbeitswelt habe. Die Kleinheit des Unternehmens wurde für einige Frauen zum Problem, weil ihnen so die Ansprechperson fehlte. Drei Personen berichten von speziellen Räumlichkeiten, wobei zwei von ihnen die gläsernen Wände des Büros erwähnen. Vier Personen erwähnen spezielle Arbeitsorte (Ausland) oder Zeiten (Nachtarbeit) welche die Entstehung der Belästigung beeinflusst haben. Zwei Personen berichten von den geographisch weit weg stationierten Vorgesetzten, was sich für die eine Person als problematisch, für die andere aber hilfreich war, weil die vorgesetzte Person nicht in lokale Netzwerke verstrickt war.

Tabelle 11: Spezielle Charakteristika des Unternehmens

	Deutschschweiz	Romandie	Svizzera Italiana	Total
Schlechtes Arbeitsklima	5	4	0	9
<ul style="list-style-type: none"> ■ Das Arbeitsklima war unangenehm. Es gab kein Vertrauen. ■ In Banken gibt es nur profitorientierte, herablassende Menschen. Die Männer denken, dass Frauen nur Geld wollen und dass sie durch Geld alles haben können. Das Arbeitsklima ist entscheidend. ■ Une fois, je parlais de la fête l'Aïd, de la fin du Ramadan. Ma cheffe a dit que c'était interdit de parler de religion au travail. Je ne pouvais pas continuer à travailler dans cette mauvaise ambiance. 				
Sexualisiertes Arbeitsklima	2	0	4	6
<ul style="list-style-type: none"> ■ Die Stimmung in der Klinik war so, dass es Gang und Gebe war, sexuell zu sein. ■ C'était une équipe très soudée. (...) Ils parlaient très souvent de sexe pendant les pauses. Ils aimaient bien les blagues salaces. 				
Umstrukturierung, Reorganisation, unklare Organisationsstrukturen	3	3	2	8
<ul style="list-style-type: none"> ■ Und ich denke es macht es da jemand noch leichter wenn von oben runter keine Kontrolle und Struktur vorhanden ist. ■ Es war eine unklare Rollenverteilung. 				
Männerdomäne, Frauenfeindlich	5	1	2	8
<ul style="list-style-type: none"> ■ Schon beim Einstellungsgespräch wurde ich vom Chef darauf hingewiesen, dass es eine Männerdomäne wäre, und das hier gewisse Sprüche fallen werden. Ich habe das aber nicht in diese Richtung eingeordnet. Ich habe aber nicht mit sexistischen Sprüchen gerechnet. Aber ich habe, wenn ich rekonstruiere (...) habe ich zu diesem Zeitpunkt ein bisschen das Einverständnis dazu gegeben, dass ich hier ein bisschen weghöre, und nichts dergleichen tue, wenn solche Sprüche fallen. ■ Und man wird als Frau im Sinne von irgendwann einen Mann glücklich machen wahrgenommen, oder als Sexobjekt. Und die konkrete Konsequenz ist, dass die Arbeitssituation nicht gefördert wird. 				

Fortsetzung Tabelle 11

Hohe Vermischung von Privatem und Beruf im Arbeitsalltag	4	2	1	7
<p>■ <i>Ich dachte damals es sei eine Kollegschaft. Ich muss schon meine Leistung bringen, aber eigentlich ist es eine Kollegschaft. Und dann konnte ich nicht mit dieser Kälte umgehen. Und das erwarte ich jetzt nicht mehr, jetzt ist es einfach Business. Das würde niemals passieren in meinem neuen Betrieb! Da kann man sich anonym erkundigen, ob etwas unter sexuelle Belästigung geht, oder nicht und dann vorgehen.</i></p> <p>■ <i>Qui lavorano molte persone, (...) tutti conoscono tutti, chi più chi meno. Il che comunque non dovrebbe dare adito a questo o comunque le relazioni dovrebbero essere più chiare, perché è evidente che io posso avere dei rapporti personali più o meno intimi con le persone.</i></p> <p>■ <i>Zum Beispiel Arbeitskräfte für private Sachen missbrauchen. Ich sollte für ihn ein Ferienhaus buchen für seine Ferien. Ich sollte für seine Kinder Kurse buchen während der Arbeitszeit. (...) Also wenn er der Chef ist von der Firma und die Firma gehört ihm, ok. Aber die Firma gehört nicht ihm.</i></p>				
Bekanntnis zu Chancengleichheit, guter Ruf	5	1	1	7
<p>■ <i>J'ai trouvé ignoble et indigne de cette entreprise aux valeurs d'équité et d'égalité.</i></p> <p>■ <i>Ich würde sagen hier haben wir diese Kultur, es gibt keine Rassendiskriminierung, es gibt keine Frauendiskriminierung und es gibt keine Belästigung.</i></p>				
Schlechter Ruf als Unternehmen	0	2	0	2
<p>■ <i>Il y a eu non-respect des lois du travail, des conditions de travail déplorables, des salaires limités. C'est une institution qui a vraiment des problèmes depuis des années. (...) C'est une institution qui a une mauvaise réputation, qui ne respecte pas les lois du travail.</i></p>				
Durch Kleinheit des Unternehmens keine Ausweichmöglichkeit	3	1	1	5
<p>■ <i>C'est un patron. Moi, j'étais une assistante et on avait deux aides et une apprentie. Que des femmes, à part le patron qui est un homme. (...) On le dit à qui, quand il y a qu'un seul patron?</i></p>				
Spezielle Räumlichkeiten	2	1	0	3
<p>■ <i>Je travaillais dans un bureau vitré, comme un aquarium.</i></p> <p>■ <i>Das Büro waren grosse, verglaste Räume, man war ausgestellt.</i></p>				
Spezielle Arbeitsorte (Kongresse, Ausland) und Zeiten (z.B. Nacht)	1	2	1	4
<p>■ <i>Jusqu'au jour où forcément il y a des congrès. Et là, il y avait un congrès, c'était un week-end, et là, il a bien fait en sorte qu'on y aille que les deux. (...) Sur le moment je ne le savais pas qu'il n'y avait qu'une seule chambre de réservée.</i></p>				
Vorgesetzte geographisch weit weg	0	1	1	2
Total	30	18	13	61

Die regionale Perspektive

Was die speziellen Charakteristika betrifft, so zeigen sich keine speziellen regionalen Auffälligkeiten.

5.2 Der Umgang der Unternehmen mit den Vorfällen

Meldung an die Vorgesetzten

Gut die Hälfte der Befragten hat die Vorfälle den Vorgesetzten gemeldet. Ein gutes Viertel hat von sich aus keine Meldung gemacht, teilweise, weil sie zu wissen glauben, dass sie nicht verstanden und unterstützt würden, teilweise aus Scham. „*Ich gebe nie Schwächen zu, deshalb möchte ich es meinem Arbeitgeber nicht sagen.*“ Eine Person hat die Vorfälle nicht gemeldet, weil sie verhindern wollte, dass der Verursacher berufliche Nachteile zu tragen hat: „*Cela aurait eu des conséquences sur sa vie professionnelle. Peut-être effectivement que c'est une des raisons qui fait que je suis pas allée parler. Je me suis dit: „Ecoute, tu en as pas pour long alors tu vas pas remuer ciel et terre.“*“ In einigen Fällen hat das Unternehmen durch äussere Umstände Kenntnis der Situation erhalten. Bei einem guten Fünftel war keine Meldung möglich, weil es neben dem Verursacher keine anderen Vorgesetzten im Unternehmen gab.

Reaktionen des Unternehmens

Insgesamt gesehen weiss in einem knappen Fünftel der Fälle das Unternehmen nichts von den Vorfällen, insofern konnte es auch keine Reaktion geben. Bei der grossen Mehrheit von vier Fünfteln der Unternehmen wurden die Vorfälle aber entweder gemeldet oder sind sonst bekannt.

Betrachten wir die **ersten Reaktionen** nach Bekanntwerden, so erweisen sich zwei Verhaltensweisen als die häufigsten: Rund 30 Prozent der Frauen erlebten eine Bagatelisierung, Verharmlosung oder

Verkennung der Situation. „*Er hat mich nicht ernst genommen und wollte nicht unternehmen.*“ Gleich vielen wurde als Opfer die Schuld oder zumindest die Mitschuld zugewiesen. „*Er hat gemeint, ich sei selber schuld, ich müsste nun mal mit meinem Aussehen damit rechnen.*“ Bei noch halb so vielen Frauen wurde sofort Unterstützung gewährt und es wurden Schritte zur Klärung der Situation eingeleitet. In zwei Unternehmen wurde die Bedeutung der Situation zwar sofort erkannt, es wurde aber versucht, den „Deckel“ drauf zu halten und die Vorfälle zu vertuschen.

Wenn wir die **Reaktionen des Unternehmens im Verlaufe der Vorfälle** anschauen, so gibt es bei zwei Fünftel der Fälle nichts Weiteres zu berichten: ein Fünftel der Unternehmen weiss weiterhin von nichts, bei einem weiteren fünftel passierte nach der ersten Reaktion unternehmensseitig nichts weiter – teilweise auch, weil nichts weiter nötig war. „*Die ersten Wochen waren nicht einfach (...) Nach 2, 3 Monaten war es mehr oder weniger gleich gut wie früher.*“

Bei den andern drei Fünftel zeigt sich, dass nach den ersten unternehmensinternen Anlaufstellen bei den Vorgesetzten dann häufig weitere Stellen involviert sind, insbesondere Personalabteilungen oder hierarchisch höher stehende Kader. Ein Viertel der Frauen erlebte in der Folge eine Unterstützung, die meisten von ihnen wurde ernst genommen und es gab konkrete Hilfestellungen, die allerdings nicht immer zum gewünschten Ziel führten. Ein Fünftel der Frauen wurde – teilweise nach Ende einer Krankheitszeit – entlassen. Ein Zehntel wurde mit einem schlechten Zeugnis bestraft oder erpresst. Drei Personen schliesslich erbaten sich Unterstützung, die aber ausblieb.

Tabelle 12: Reaktionen des Unternehmens

	Deutschschweiz	Romandie	Svizzera Italiana	Total
<u>Vorfall an Vorgesetzte gemeldet?</u>				
Ja	9	6	5	20
Nein	5	2	3	10
Neben Verursacher keine Vorgesetzten	5	2	1	8
Total	19	10	9	38
<u>„erste Reaktion“</u>				
Unternehmen weiss nichts von Vorfällen	3	1	3	7
Bagatellisierung, Verharmlosung, Verkennung	6	4	2	12
<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Und er hat beide Male gesagt, das ist seine spanische Art, und sein Temperament, und da musst du halt damit umgehen können.</i> ■ <i>Ich habe es meinem Vorgesetzten gesagt. Das war schräg. Ich habe ihn gefragt, ob ich in den 2. Stock könnte. Er meinte, das ginge nicht, man müsse Konflikte lösen. Ich erwiderte, dass es Belästigung sei. Er wiederum widersprach mir, dies sei ein Konflikt.</i> ■ <i>Als wir ihr den Sachverhalt dargelegt hatten, war sie, wie erwartet, völlig überfordert gewesen. Sie sagte uns, ja das ist jetzt halt einfach so, das müssen wir jetzt hinnehmen. (...) Wir waren schockiert, schlichtweg schockiert!</i> ■ <i>Alors la réponse de X c'était : il faut que vous gériez vous-même vos conflits.</i> 				
Zuweisung von (Mit)schuld an Opfer	7	3	1	11
<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Er hat es umgekehrt, das sei mein Problem, ich soll Verständnis ausbringen.</i> ■ <i>Ils ont dit la même chose, que c'était une dispute entre amis. Ma cheffe a mal réagi. Elle a dit que c'était de ma faute.</i> 				
Sofortige Unterstützung	1	2	3	6
<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Comunque in questo caso qui mi sono rivolta a questa mia collega, era il mio capo in effetti, che è una persona fantastica (...) lei mi ha subito fissato un appuntamento, ci siamo viste, ne ho potuto parlare, e mi ha chiesto se volevo che si intervenisse in modo molto diretto, cioè che si avviasse una procedura, e mi ha detto assolutamente di non avere più contatto, abbiamo parlato di come era meglio fare in futuro.</i> ■ <i>Danach bin ich zu meiner Vorgesetzten gegangen. Sie hat mir vorgeschlagen, entweder persönlich mit ihm zu reden oder dass sie das übernimmt. Sie stand voll hinter mir.</i> 				
Versuch, den „Deckel draufzuhalten“	2	0	0	2
<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Er hat abgeblockt, ich soll aufpassen. (...) Er hat mich gefragt ob ich alles wegschmeissen wolle. (...) Er hat mir Honig um den Mund geschmiert.</i> 				
Total	19	10	9	38

Fortsetzung Tabelle 12

<u>Reaktionen im Verlauf anderer interner Stellen</u>				
Unternehmen weiss nichts von Vorfällen	3	1	3	7
(Bisher) keine weiteren Reaktionen	5	1	2	8
Unterstützung, konkrete Hilfestellungen, Verfahren	4	3	2	9
■ Und sie hat dann wirklich alles in Bewegung gesetzt. Sie hat sich mit der Personalabteilung in Verbindung gesetzt. Sie hat sich mit einem Psychologen in Verbindung gesetzt, sie hat den Sicherheitsdienst informiert. Also extrem viel. Sie hat mir nochmals jemanden geschickt der mich beraten hat und sie hat mir vermittelte, dass ich bei der Polizei eine Anzeige machen konnte.				
Entlassung	1	4	2	7
■ Quand je suis revenue de vacances, la lettre de licenciement est arrivée. ■ Io in quel periodo era a casa per ferie e quindi mi hanno liquidato, così.				
Schlechtes Zeugnis, Erpressung etc.	3	1	0	4
■ Der Schulleiter hat mir gesagt, ich müsste das Praktikum nicht wiederholen, unter der Bedingung dass ich schweige. ■ Ich hatte immer Angst, dass er sich rächt, was er 3 Jahre später gemacht hat mit einem schrecklichen Arbeitszeugnis				
Keine weitere Unterstützung trotz Bitte	3	0	0	3
■ Er hat mir erzählt, er habe mit dem Belästiger gesprochen und ihm gesagt, es sei nicht ok, was er täte (...). Er hat mich kein einziges Mal angeschaut während dem ganzen Gespräch. (...) er war nicht fähig, mir in die Augen zu schauen. (...) Ich dachte, ich habe null Chancen. Gehen war die einzige Möglichkeit. Damit hat es sich erledigt. Wir hatten nie wieder etwas miteinander zu tun.				
Total	19	10	9	38

Die regionale Perspektive

Was die speziellen Charakteristika betrifft, so fallen einzig die überproportional häufigen Entlassungen in der Romandie auf.

5.2.1 Formale Verfahren

In knapp zwei Dritteln der Fälle kam es nicht zu einem formalen Verfahren zur Klärung der Situation, sei dies im Unternehmen selber oder durch externe Stellen. Ein gutes Drittel der Frauen stand oder steht noch in einem derartigen Verfahren, die Mehrheit von ihnen in einem externen, einige in einem internen, einige in beiden. Bei den externen Verfahren gibt es sowohl administrative Verfahren durch externe spezialisierte Stellen, ein rechtliches Vorgehen gegen das Unternehmen als auch ein strafrechtliches gegen den Verursacher.

Was die abgeschlossenen Verfahren angeht, so sind vier Personen gänzlich und vier weitere einigermaßen zufrieden mit dem Verfahren und seinen Ergebnissen. Durch die Verfahren konnten Lösungen gefunden werden, die ihnen eine Weiterarbeit ermöglichen oder zumindest die Genugtuung geben, dass der Täter Konsequenzen zu tragen hat. „Und er ist dann ganz massiv verwarnt worden, er musste unterschreiben. (...) Also der Umgang war danach anders.“

Sechs Personen hingegen sind nicht zufrieden. Dies kann daraus entstehen, dass die Verfahren teilweise nicht korrekt oder nur alibimässig geführt wurden, dass Arbeitskolleg/innen die Unterstützung als Zeugen verweigerten oder dass externe Stellen aus einer Verkennung der Situation fragwürdige Vorschläge machten: „Abschliessend hat der Sachbearbeiter [der Fachstelle X] mit meiner Chefin ausgehandelt, dass ich alle Beweise gegen ihren Mann ihr geben würde, dafür erhalte ich dann ein anständiges Zeugnis. Ich sagte ihm, das kann nicht ihr Ernst sein.“ Eine Person bedauert, dass sie im Prozess gegen das Unternehmen in einem Vergleich mit einer Entschädigung endete: „Es gab keinen Schuldspruch. Hätte ich die Wahl zwischen Geld und Schuldspruch gehabt, hätte ich den Schuldspruch gewählt.“

Tabelle 13: Formales Verfahren zur Klärung des Falls

	Deutschschweiz	Romandie	Svizzera Italiana	Total
Nein	12	6	6	24
Ja	7	4	3	14
Total	19	10	9	38

Fortsetzung Tabelle 13

<u>Charakterisierung</u>				
Intern laufend	0	0	0	0
Intern abgeschlossen	2	1	2	5
<p>■ Er hat es nicht abgestritten. Er meinte, ich habe psychische Probleme. Er wusste von meiner persönlichen Situation, von meiner Trennung. Er sei sich nicht bewusst gewesen, dass es belästigend gewesen sei. Er wolle mich bloss aufmuntern. Die Kommission hat ihm gesagt, er solle sich bei mir entschuldigen. Ich wollte, dass jemand dabei ist, wenn er sich entschuldigt. Es war eine peinliche Situation. Der Personalchef war dabei. Es war völlig unnötig. Er hat sich wieder gut hingestellt. Er sagte mir, er habe mir nur helfen wollen. Was will man schon dazu sagen? Ich kam mir vor wie ein Oberidiot.</p> <p>■ Nel giro di poco tempo le cose cambiate radicalmente; loro hanno capito la gravità della situazione (...). Siamo arrivati alla conclusione che l'unica misura che potevano attuare veramente sarebbe stata quella di vietargli di venirmi a parlare dato che non avevamo nessun tipo di rapporto lavorativo. (...) Inoltre mi avrebbero imosto di chiudere sempre il mio ufficio a chiave (...) Abbiamo risolto così il problema. Ho segnalato comunque che questa persona si comporta così anche con tante altre persone, ma questo non interessava.</p> <p>■ Ils m'ont proposé de réintégrer mon poste sous leur surveillance ou un licenciement à l'amiable. J'ai dit que je ne pouvais pas réintégrer le poste avec cette personne en face de moi. Je voulais qu'ils me proposent un autre poste où je ne dois pas travailler avec ces deux personnes.</p>				
Extern laufend	3	2	1	5
<p>■ Muss er gehen? Das wäre eigentlich meine Hoffnung. (...) Das einzige, dass sich wie eine Genugtuung anfühlen würde, wenn ich ganz ehrlich bin, weil alles sonst, Schadenersatz, irgendwas, interessiert mich nicht.</p>				
Extern abgeschlossen	4	4	1	9
<p>■ Es waren alles Zeugen, die für den Täter ausgesagt haben. Ich wurde in den Dreck gezogen. (...) Der einzige Zeuge des Vorfalls hat gemeint, er könne sich nicht erinnern, er hätte nichts gesehen. Ich habe den Prozess gewonnen. (...) Der Fall war klar, die Indizien sprachen dafür. (...) Das Urteil kam am nächsten Tag. Der Täter hat sich in Widersprüche verwickelt. (...) Die Zeugen hatten keine Relevanz weil sie nicht dabei waren. Die Zusammenhänge stimmten nicht und der Auftritt vom Täter war widersprüchlich. Ich war glaubwürdig.</p> <p>■ X a intenté un procès contre l'entreprise pour licenciement abusif. Il disait que c'était un complot à son encontre. (...) On a tous été convoqué comme témoins au tribunal. (...) J'ai pu tout dire et il était là. Il était obligé d'écouter. (...) Il a dû faire beaucoup de grimaces dans mon dos, c'était très désagréable. Sa présence m'impressionne toujours mais au moins je ne le voyais pas. A la fin, le juge a dit au greffier que c'était dommage de ne pas pouvoir faire des remarques sur le non-verbal. (...) Le juge était très bien, il m'a dit que je pouvais être fière de moi et que je devais continuer à avancer.</p>				
Total	9	7	4	21

Die regionale Perspektive

In allen drei Landesteilen kam es anteilmässig gleich häufig zu einem formellen Verfahren.

5.2.2 Beurteilung durch die Betroffenen

Nichthandeln der Vorgesetzten

Von den Befragten, die die Vorfälle an das Unternehmen getragen haben, taten dies am häufigsten über ihre Vorgesetzten. Von den 20 Personen, die die Vorfälle den Vorgesetzten gemeldet haben, erhielten sie, zumindest im ersten Schritt von zwei Ausnahmen abgesehen nicht die Unterstützung, die sie sich wünschten. Was waren die Gründe für das Nichthandeln bzw. falsche Handeln der Vorgesetzten? In acht Fällen liegt der Grund in den Augen der Frauen in der zu wichtigen Position des Verursachers im Unternehmen: „Mein Chef konnte dem Belästiger nichts sagen, weil er zu weit oben war in der Hierarchie.“ Sechs Personen geben an, dass ihre Vorgesetzten aus Hilflosigkeit, Überforderung und einer Verkennung der Situation nicht oder falsch gehandelt haben und vier sehen interne Seilschaften und die Kultur in der Organisation als Gründe.

Wahrnehmung einer Unterstützung

Auf die Frage, ob sie sich durch das Unternehmen unterstützt gefühlt haben, antworten beinahe zwei Drittel der Frauen mit „Nein“. Ein Fünftel der Frauen hat keine Unterstützung gesucht. Lediglich fünf Frauen, also rund ein Achtel der Befragten, geben an, dass sie sich in Situation vom Unternehmen unterstützt gefühlt haben. „Ich war überrascht wie gut sie mich unterstützt haben.“

Tabelle 14: Reaktionen des Unternehmens in den Augen der Betroffenen

	Deutschschweiz	Romandie	Svizzera Italiana	Total
Gründe für das Nichthandeln der Vorgesetzten				
Verursacher zu wichtige Position in Unternehmen <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Aber das Problem liegt zu hoch, weil er ist ja auch stellvertretender Direktor.</i> ■ <i>Si quelqu'un me racontait qu'il se faisait harceler, ce serait la première question que je lui poserais : es-tu indispensable ou facilement remplaçable ? Ca change beaucoup. Le but de l'entreprise ce n'est pas de protéger les personnes qui ne sont pas indispensables. D'ailleurs, c'est exactement ce qu'ils ont fait maintenant.</i> 	5	2	1	8
Hilflosigkeit, Überforderung, Verknennung der Situation <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Ich mag meinen Vorgesetzten eigentlich, aber er ist unfähig. Er war überfordert.</i> 	4	1	1	6
Seilschaften, Kultur <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Je pense que ma cheffe est raciste.</i> ■ <i>J'ai appris qu'il avait des amis haut placés dans la boîte qui ont étouffé l'affaire.</i> 	1	2	1	4
Total	10	5	3	18
Haben sich die Frauen durch das Unternehmen unterstützt gefühlt?				
Ja <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Ich habe mich von beiden Arbeitgebern unterstützt gefühlt. Sie waren super nett.</i> ■ <i>Je considère que j'ai eu beaucoup de chance. Il y avait les bonnes personnes au bon moment, au bon endroit. J'ai pu être écoutée. Mais je pense que s'il n'y a pas la bonne personne, ça se passe différemment.</i> 	2	1	2	5
Nein <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Alle sprachen darüber. Es hat ihn niemand gebremst.</i> ■ <i>Ich habe mich überhaupt nicht ernst genommen gefühlt. Man hätte ihn versetzen sollen oder ihm keine Frauen unterordnen. Was mir geholfen hätte, wäre wenn ich ihn nicht mehr als Vorgesetzten gehabt hätte. (...) Meine Nachfolgerin wurde in einem anderen Büro angestellt. Man hatte wohl Angst, dass er sie belästigt.</i> ■ <i>Es geschah nichts. Ich war fassungslos. Ich fand es besonders schlimm, dass man mir die Schuld zugeschrieben hat.</i> ■ <i>Je trouve qu'on n'est pas protégée par rapport à tout ça. Je ne me suis pas du tout sentie protégée. J'ai l'impression d'être un petit pion. On m'a dit en fait : soit tu fermes ta gueule, soit tu te casses. Avec des termes juridiques.</i> ■ <i>Je ne me suis pas sentie soutenue par mon employeur. Mon chef direct aurait dû agir. Il devrait me protéger. Il est responsable.</i> 	13	8	4	25
Keine Unterstützung gesucht	4	1	3	8
Total	19	10	9	38

Die regionale Perspektive

Bezogen auf die Unterstützung durch das Unternehmen zeigen sich keine regionalen Auffälligkeiten.

5.3 Rolle der Arbeitskolleg/innen

Sichtbarkeit der belästigenden Verhaltensweisen

Die sexuellen Belästigungen fanden durchaus nicht alle „im Versteckten“ statt. Bei rund 70 Prozent der Befragten waren sie für Arbeitskolleginnen durchaus zumindest zum Teil wahrnehmbar, das heisst, sie fanden zumindest teilweise – bei einigen Personen sogar mehrheitlich – in Gegenwart anderer statt. Bei einem knappen Drittel der Befragten gab es keine Drittpersonen, welche Zeugen der Vorfälle waren. „Lui, il ne faisait pas ses remarques et ses attouchements quand il y avait les autres personnes.“

Gespräche mit Arbeitskolleg/innen

Rund zwei Fünftel der Befragten haben sich mit Arbeitskolleg/innen über die Situation ausgetauscht, sie um Rat gefragt oder informiert. Die restlichen Befragten haben nicht mit ihnen gesprochen, bei grossen einem Teil davon waren die Arbeitskolleg/innen aber Zeugen der Situation und damit in gewisser Weise ebenfalls informiert. Lediglich in einem Viertel der Fälle haben die Arbeitskolleg/innen keine Kenntnis der Situation, weil sie weder Zeugen waren noch das Opfer mit ihnen über die Situation gesprochen hat. Bei diesen Gesprächspartner/innen steht die Angst, dass ihnen nicht geglaubt würde oder die Scham im Vordergrund „Ich kann mir nicht vorstellen, das meinem Team zu sagen. Es ist mir peinlich, dass ich mich nicht direkt wehre.“

Reaktionen der Arbeitskolleg/innen

Wie haben die Arbeitskolleginnen reagiert? Fast die Hälfte der Frauen, bei denen die Arbeitskolleg/innen Zeugen waren oder durch sie informiert wurden, berichten von einer Verharmlosung der Situation (*Elles m'ont dit, oh, tu sais, il est comme ça, laisse-le faire, il est comme ça.*) oder einer Unterstützung der Verursachenden. „*Mes collègues ont écrit des lettres de soutien pour que ce monsieur réintègre notre bureau.*“ Ein knappes Drittel erzählt, dass sich die Leute nicht einmischen wollten und die Situationen einfach duldeten oder ignorierten. „*Es war völlig klar, dass er gerade dabei war, mich sexuell zu belästigen. Alle konnten es sehen. Es war allen Herren unangenehm, aber sie haben nichts gesagt.*“ Fast gleich viele Personen wurden aber von Arbeitskolleg/innen unterstützt und gestärkt. „*Heureusement qu'elles étaient là.*“ In fünf Fällen kam es zu einer Situation, in der die Arbeitskolleg/innen durch die Situation in Lager gespalten wurden, ein Teil unterstützte den Verursacher, ein Teil das Opfer. Ein Fünftel schliesslich berichtet davon, dass die Arbeitskollegen sie im Verfahren verlegt hätten, also damit dem Täter geholfen haben. „*Der einzige Zeuge des Vorfalls hat gemeint, er könne sich nicht erinnern, er hätte nichts gesehen.*“

Tabelle 15: Die Arbeitskolleg/innen

	Deutschschweiz	Romandie	Svizzera Italiana	Total
<u>Vorfälle für andere wahrnehmbar?</u>				
Vorfälle mehrheitlich für andere sichtbar	4	1	3	8
Ein Teil der Vorfälle für andere sichtbar	7	7	5	19
Vorfälle ohne Einblick anderer Personen	8	2	1	11
Total	19	10	9	38
<u>Austausch mit Arbeitskolleg/innen?</u>				
Ja	8	3	4	15
Nein, aber sind (teilweise) Zeugen der Vorfälle	4	5	4	13
Nein, haben keine Kenntnis	7	2	1	10
Total	19	10	9	38
<u>Reaktionen der Arbeitskolleg/innen</u>				
Verharmlosung, Unterstützung Täter, „mitmachen“	6	6	1	13
<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Mes collègues ont été interrogés. Depuis le début je sais que je travaille avec des menteurs. C'est clair. Il nie l'histoire du film porno, ma collègue aussi. Après on était distant avec moi, on m'évitait. (...)</i> ■ <i>Meine Enttäuschung war gross, weil ich dachte, Frauen unterstützen sich.</i> ■ <i>Als das passiert ist mit den pornografischen Bildern (...) habe ich wirklich ausgerufen! Dann ist die 60-Jährige in mein Büro gekommen, ist hinter mich gestanden, hat in den PC geschaut und gesagt, wieso rufst du so aus? (...) Das ist doch lustig! (...) was tust du so prüde!</i> ■ <i>Stupéfaction, la nana m'a dit que c'était de l'humour français. Elle était sérieuse.</i> 				
Keine Einmischung, Duldung	5	1	3	9
<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Ich hatte den Eindruck, dass es den Leuten aufgefallen ist, aber niemand wollte sich einmischen.</i> ■ <i>Alle sind empört von meinen Kollegen, aber 80% kriegen Angst um die eigene Position. (...) Die meisten sagen, ach geh doch lieber, und ist ja schon schlimm, und so.</i> ■ <i>C'era un po' il clima scherzoso e quindi hanno anche riso, anche se comunque la mia impressione è stata che il riso si sia un po' smorzato, quando appunto si va un po' oltre e diventa inadeguata la cosa. Forse qualcuno si è reso conto, non tutti, ma forse qualcuno si è reso conto.</i> 				
Unterstützung, Stärkung Opfer	3	1	4	8
<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Und es haben mir alle geglaubt. Wirklich alle. Und das hat mich auch wieder gestärkt. Und interessant ist auch, dass ich es Frauen erzählt habe mit denen ich sonst nicht einen extrem nahen Kontakt habe und die sind zum Teil ein bisschen erschrocken. Andere haben gesagt sie hätten auch so ähnliche Erlebnisse gehabt. Und das hat mich dann wie wieder näher gebracht.</i> ■ <i>Sie hat gemeint, das sei nicht in Ordnung, ich soll mir das nicht gefallen lassen und dass ich nichts dafür könnte. Das hat mir gut getan. Ich dachte immer, ich sei selber schuld, ich sei zu freundlich zu ihm.</i> ■ <i>Avevo quelle cinque o sei persone di fiducia che se si doveva andare a mangiare insieme andavano con me, si sedevano con me, da parte, davanti, per evitare che io rimanessi da sola con lui.</i> 				
Ein Teil der Kolleg/innen unterstütz Opfer, ein Teil ist gegen das Opfer	3	2	0	5
<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Es haben sich zwei Parteien gebildet. Diejenigen, die mich immer belächelt hatten weil ich eine Frau war, aber den Täter auch nicht mochten, wurden plötzlich super nett. Sie waren froh, dass endlich jemand etwas gesagt hatte. (...) Die andere Partei waren Leute, mit denen ich vorher gut klar gekommen war und mit denen es plötzlich nicht mehr ging.</i> 				
Verleugnen Opfer bei Verfahren	2	4	0	6
<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Ça s'est aggravé quand j'ai su qu'il n'y avait aucun collègue qui me soutenait. Ils utilisaient toujours le même argument : on ne comprend pas ; ils se marraient bien entre eux, c'était des potes ; ils se sont engeués sur le lieu de travail.</i> 				
Total	19	14	8	41

Die regionale Perspektive

In der Deutschschweiz gibt es überproportional viele Vorfälle, bei denen die Kolleg/innen keinen Einblick und auch keine Kenntnis haben. Verharmlosen und eine Unterstützung des Verursachers kommt in der Romandie überproportional häufig vor.

6 Folgen für die Betroffenen

„*Ich weiss nicht, ob das, was ich erlebt habe, schlimm genug ist.*“ So leitet eine Gesprächspartnerin die Schilderung des Vorgefallenen ein. Sie drückt aus, dass es zwischen der persönlichen Wahrnehmung der Vorfälle und dem, was aus einer Aussensicht „gravierend“ erscheinen mag, grosse Unterschiede geben kann. Eine Kategorisierung von Vorfällen rein aufgrund der Art des belästigenden Verhaltens ist nicht zielbringend. Von aussen betrachtet „harmlose“ Vorfälle können je nach Situation und Kontext massive Folgen haben. Ein einziger sexuell konnotierter Spruch von einem hohen Vorgesetzten in Gegenwart anderer Vorgesetzten kann für eine Frau ausserordentlich belastend sein, weil der damit verbundene Machtmissbrauch ihr berufliches Selbstverständnis in Frage stellt. Eine andere Frau gibt demgegenüber an, dass das wiederholte Betatschen durch einen Kollegen für sie kaum grosse Folgen hatte, weil es sich um einen Aushilfsjob handelte. „*Si un gars que je connais, ça peut lui faire sa journée de me toucher la fesse pff. Voilà, ce n'est pas hyper glorieux, mais je pense qu'il y a cet aspect là aussi. S'il faut que l'ambiance soit bonne qu'il me touche la fesse. (...) J'ai parlé avec ma soeur de cette situation. En gros, je lui avais dit: 'Voilà, je fais un peu ma pute', dans le sens que j'accepte, je me tais, parce que je sais que dans quatre mois ou dans deux mois c'est bon.*“

6.1 Beruf, Laufbahn

Mit zwei Ausnahmen berichten alle Gesprächspartnerinnen von beruflichen Folgen, welche ihnen durch die Vorfälle erwachsen sind.

Ein gutes Drittel der Frauen berichtet von einer Änderung des Auftretens, beispielsweise durch einen Wechsel des Kleiderstils. Gleich viele haben ihre Arbeitszeiten oder Arbeitswege angepasst, um dem Belästiger möglichst auszuweichen. Für ebenfalls ein gutes Drittel führten die Vorfälle zu einer Demotivierung bei der Arbeit und einer Frustration. „*Ich bin extrem unmotiviert zum arbeiten, oder die Aufgaben wahrzunehmen.*“ Ein Viertel berichtet direkt von schlechteren Arbeitsleistungen. „*Mir sind sehr viele Fehler passiert.*“

Ein Viertel hat sich von seinen Arbeitskolleg/innen zurückgezogen, dieses Rückzugsverhalten haben mehrere Frauen auch an der neuen Stelle behalten: „*Im neuen Job habe ich gemerkt, dass ich komische bin. Ich habe niemandem getraut.*“ Ein knappes Fünftel der Frauen berichtet davon, dass sie Angst hatten, zur Arbeit zu gehen. Bei einem knappen Fünftel der Frauen war die Kündigung die berufliche Folge der Belästigung, gleich viele wurden im Zuge der Vorkommnisse entlassen. Ein Siebtel der Frauen hinterfragte ihr berufliche Können und je vier Personen berichten von ungerechtfertigt schlechten Zeugnissen und Problemen bei der Stellensuche, weil Referenzen fehlen oder weil sie unsicher sind, wie sie den neuen Arbeitgebenden ihren Weggang an der alten Stelle erklären sollen.

Die **Gesamtbetrachtung** der **beruflichen Folgen** lässt eine Einschätzung der Dimension der Folgen zu. Bei einem Achtel der Befragten hatten die Vorfälle kaum oder wenig berufliche Folgen. Bei einem guten Drittel ergaben sich intensivere, aber primär kurzfristige berufliche Folgen, welche die weitere Laufbahn kaum prägten. Bei der Hälfte der Frauen aber sind die beruflichen Folgen als überdauernd und für die künftige Laufbahn prägend zu beurteilen.

Tabelle 16: Berufliche Folgen

	Deutschschweiz	Romandie	Svizzera Italiana	Total
<u>Berufliche Folgen?</u>				
Ja	18	10	8	36
Nein	1	0	1	2
Total	19	10	9	38
<u>Welche?</u>				
Änderung des Auftretens <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Je mettais tout le temps ma blouse. J'étais tout le temps avec ma blouse fermée jusque-là même à la cafétéria.</i> ■ <i>Ho cambiato modo di vestirmi. Ho cominciato ad usare quasi esclusivamente pantaloni... (...) il fatto di subire è già questo, il fatto di cambiare il proprio comportamento. Cioè che non puoi più essere come tu sei, come tu vorresti essere.</i> ■ <i>Und konkret haben wir uns ja auch sehr stark angepasst im Aussehen. Also ich habe aufgehört mich zu schminken, und auch offene Haare zu haben, ich habe aufgehört mit weiblichen Klamotten.</i> 	9	2	3	14
Anpassung von Arbeitszeit, Arbeitsweg etc. <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Moi je me suis rendue compte que je prenais beaucoup de précautions de ne plus me retrouver avec lui dans des situations, ni en voiture, ni ailleurs. Seuls, face à face.</i> ■ <i>Ecco ero diventata esperta, sapevo i suoi orari a memoria, sapevo dove si trovava alla tale ora (...) per non passare di lì.</i> 	7	2	4	13
Demotivierung, Frustration <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Wir sind bei allen Abteilungswshops dabei (...) Und das sind die schlimmsten Dinge. Wir haben da auch Spruchbingo gespielt, um das zu überleben. Da haben wir den Namen auf einen Zettel, und schauen wer macht Sprüche. (...) Aber ich soll da sein, aber überhaupt kein sachlicher Input bringen (...). Es ist einfach wirklich nicht erwünscht!</i> ■ <i>Ich habe nur das getan, was ich musste und nicht mehr.</i> 	7	6	0	13
Schlechtere Arbeitsleistung <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Meine Konzentration bei der Arbeit war weg in dieser Phase.</i> ■ <i>Die Arbeitsleistung war nicht mehr dieselbe, vor allem auch die Konzentration. Mein Kopf, mein Denken war so völlig fremdbestimmt.</i> 	7	3	0	10
Rückzug von Arbeitskollegen <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Und man wird halt auch dünnhäutiger. (...) Ich versuche auch immer die Fassade zu wahren, weil die neue Firma kann ja nichts dafür, dass ich mit dieser Geschichte in diese Firma gekommen bin. Ich versuche normal zu reagieren, wie ich immer reagiert habe, obwohl ich mich innerlich ganz anders fühle</i> ■ <i>Pendant une année j'ai subi toutes ces choses en parlant à quelques collègues. C'était un cycle infernal. Ils m'ont dit que je n'étais ni nulle ni conne. (...) Ça commençait vraiment à me peser, je m'isolais socialement.</i> 	6	3	1	10
Angst zur Arbeit zu gehen <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Ich kriege Angst, wenn ich nur schon das Logo sehe.</i> 	3	2	2	7
Kündigung <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Die Konsequenz war riesig. Zum einen war die Abschlussarbeit bezahlt und aus diesem Job hätte ich ein wissenschaftliches Trittbrett machen können, aber das habe ich gestrichen. Es hat mich alles angekotzt.</i> ■ <i>Ich wollte einfach nur, dass die Chefin anerkennt, dass sie so eine gute Mitarbeiterin nicht verlieren will! und von sich aus auf mich zu kommt. Sie hat ja gesehen, wie oft ich sie versucht habe zu erreichen. (...) Ich bin es ja nicht gewesen, die ihren Mann angemacht hat, sondern umgekehrt.</i> 	6	1	0	7
Entlassung, Auflösung Arbeitsverhältnis <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Loro non sapevano niente e che onde evitare di avere problemi era meglio se io mi licenziavo.</i> 	0	5	2	7
Hinterfragung des eigenen Könnens <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Je commençais à être mal dans mon boulot, à mettre en doute le fait que je voulais vraiment être dans ma profession. (...) Je me disais: « Moi, je sais pas si je suis à la hauteur de ce travail. »</i> ■ <i>Belastet hat er mich schon stark, dass er mich nicht wegen der Arbeit ausgewählt hat. Ich habe das Gefühl, er habe mich meiner Zeit beraubt. (...) Als ich mich dann auf eine neue Stelle beworben habe, war für mich ein sehr positives Erlebnis, dass ich gemerkt habe, dass die mich wegen meiner Arbeit bewertet haben, und nicht wegen meines Äusseren.</i> 	4	2	0	6
Schlechtes Arbeitszeugnis <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Ich hatte keine Chance mehr. Ich habe mich bei anderen Baufirmen beworben. Mir wurde ein miserables Arbeitszeugnis ausgestellt.</i> 	3	1	0	4
Probleme bei Stellensuche <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Je me suis retrouvée dans le cas où on m'a posé la question, quand j'ai commencé à chercher du travail, pourquoi avez-vous quitté votre travail ? J'étais abattue, je ne savais pas quoi répondre. Je ne savais pas si je devais dire les vraies raisons.</i> 	1	3	0	4
Total	53	30	12	95
<u>Gesamteinschätzung Folgen</u>				
Kaum berufliche Folgen	2	1	2	5
Primär kurzfristige Folgen, Laufbahn wenig beeinflusst	8	1	5	14
Laufbahn prägend mit beeinflusst	9	8	2	19
Total	19	10	9	38

Die regionale Perspektive

Eine Änderung des Auftretens wird überproportional häufig aus der Deutschschweiz berichtet, ebenso schlechtere Arbeitsleistungen. Eine Kündigung durch die Betroffenen ist in der Deutschschweiz überproportional häufig, Entlassungen kamen demgegenüber nur in der lateinischen Schweiz vor. In der Romandie sind berufliche Folgen, welche die künftige Laufbahn prägend mit beeinflussen überproportional vorhanden, primär kurzfristige Folgen demgegenüber im Ticino.

6.2 Gesundheit

Von gesundheitlichen Folgen berichten rund drei Viertel der Gesprächspartnerinnen. Im Vordergrund stehen dabei ganz klar psychosomatische Beschwerden, von solchen berichten vier von fünf Frauen mit gesundheitlichen Folgen. „Dass mich mein Körper wie im Stich lässt, hätte ich nie gedacht. Das hat mir dann schon zu denken gegeben.“ Noch gut drei von fünf erlitten psychische Probleme, beispielsweise Depressionen oder Wahnvorstellungen. „Je suis partie en dépression parce que tout s'était accumulé.“ Zwei von fünf berichten von gesundheitlich belastenden Rachephantasien gegenüber Verursachern oder Unternehmen. „Ich war kurz vor dem Durchdrehen, kurz vor der Selbstjustiz.“ Fünf Personen schliesslich hatten oder haben mit Selbstmordgedanken zu kämpfen, zwei entwickelten Suchtprobleme.

Eine **gesamthafte Einschätzung der gesundheitlichen Folgen** ergibt folgendes Bild: Ein knappes Viertel der Frauen hatte keine gesundheitliche Folgen, ein knappes Fünftel vor allem kurzfristige Folgen während der akuten Belästigungssituation. Bei knapp drei Fünfteln der Frauen muss von länger dauernden gesundheitlichen Folgen ausgegangen werden.

Tabelle 17: Gesundheitliche Folgen

	Deutschschweiz	Romandie	Svizzera Italiana	Total
<u>Gesundheitliche Folgen?</u>				
Ja	15	9	5	29
Nein	4	1	4	9
Total	19	10	9	38
<u>Welche?</u>				
Psychosomatische Beschwerden (Schmerzen, Schlafstörungen etc.)	11	9	4	24
<ul style="list-style-type: none"> ■ Ich habe nächtelang nicht geschlafen, gerade wenn so eine SMS gekommen ist von ihm. Das hat jeweils den alles überschattet, weil ich nicht gewusst habe, was das jetzt wieder soll. ■ Ja, seit ich nicht mehr richtig geatmet habe hatte ich nur noch eine Pieps-Stimme. Ich hatte auch keine Kraft mehr, konnte mich nicht mehr durchsetzen. Es hat sich körperlich so auch gezeigt. ■ J'ai des tensions dans le haut du corps, dans le dos. J'ai développé pas mal de problèmes physiques qui ne sont pas graves, ni sérieux, mais qui sont permanents et latents. ■ Ich habe chronische Schmerzen und Rheuma. Mein Psychiater versucht mir beizubringen, dass diese Schmerzen vom Missbrauch kommen (...) Es ist verrückt, dass der Ursprung in diesen Erlebnissen liegt. 				
Psychische Probleme (Depressionen, Wahnvorstellungen etc.)	8	6	4	18
<ul style="list-style-type: none"> ■ Le conseguenze le ho avuto durante, mentre era molto assillante perché impazzivo veramente... ■ Ich hatte eine posttraumatische Belastungsstörung. ■ Ich habe extrem viel geweint, auch auf dem Klo auf der Arbeit. ■ J'avais de la peine à être entourée de gens. C'était une claustrophobie sociale. ■ Questo posto di lavoro mi ha abbastanza rovinata su tanti fronti 				
Belastende Rachephantasien	7	4	1	12
<ul style="list-style-type: none"> ■ Les envies de crimes à ces moments-là ou en tout cas de massacre complet, ils arrivent. (...) Aujourd'hui, j'ai encore de la haine. Je n'ai pas encore fini. Je n'arrive pas à lui pardonner. Si je pouvais lui faire du mal, je lui ferais du mal. 				
Selbstmordgedanken	3	2	0	5
<ul style="list-style-type: none"> ■ Ich habe dauernd Gedanken gehabt "ich bringe mich um, ich bringe mich um". ■ Moi, j'avais qu'une envie, c'était de m'en aller. Je voulais crever, c'est vite vu. 				
Suchtprobleme	1	1	0	2
<ul style="list-style-type: none"> ■ Ich habe mehr getrunken, Medikamente genommen, Antidepressiva. 				
Total	30	22	9	61

Fortsetzung Tabelle 17

Gesamteinschätzung Folgen				
Keine gesundheitliche Folgen	4	1	4	9
Primär kurzfristige Folgen	6	0	1	7
Überdauernde gesundheitliche Folgen	9	9	4	22
Total	19	10	9	38

Die regionale Perspektive

Die Frauen aus der italienischen Schweiz berichten unterproportional von gesundheitlichen Folgen. Überdauernde gesundheitliche Folgen sind in der Romandie überproportional auszumachen.

6.3 Privatleben

Die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann das Privatleben beeinflussen. Im Folgenden interessiert, ob die Frauen mit ihrem privaten Umfeld über die Vorfälle gesprochen haben und ob sie für sich Folgen im Privatleben sehen.

6.3.1 Information des privaten Umfelds

Die Mehrheit von gut 70 Prozent der Frauen hat im privaten Umfeld über die Vorfälle gesprochen. Immerhin 30 Prozent haben dies nicht getan. Sie begründen dies vor allem damit, dass sie sich geschämt haben *„Ich habe mit meinem Partner nicht von den Vorfällen erzählt. Es war eine gewisse Scham da.“* Einzelne Frauen hatten aber auch schlicht keine Ansprechpersonen, an die sie sich wenden konnten: *„Ich konnte mich an niemanden wenden. Mein Vater war Alkoholiker und meine Mutter hatte schon genug Probleme mit ihm.“*

Von den 25 Personen, welche mit ihren Partner/innen oder ihrer Familie (Eltern, Geschwister, Kinder etc.) gesprochen haben, stiess die grosse Mehrheit auf Verständnis und Unterstützung. Die Angehörigen haben sie unterstützt und wollten zum Teil auch direkt eingreifen und den Belästiger konfrontieren, was die Frauen aber aus Angst vor Stellenverlust oder weil sie Gewalttätigkeiten befürchteten, abgelehnt haben: *„Ils auraient pu le frapper. Donc j'ai refusé. Ça va faire des problèmes, des bagarres.“* Vier Personen fühlten sich im familiären Umfeld nicht wirklich verstanden und unterstützt. *„Privat habe ich es meinem Mann erzählt. Aber er ist Informatiker und es ist für Leute, die nicht mit Menschen arbeiten nicht nachvollziehbar.“*

Auch der Austausch mit den Kolleg/innen war mehrheitlich hilfreich: Von den 25 Personen, welche sich mit Kolleg/innen ausgetauscht haben, durften 20 Verständnis und Unterstützung erfahren. Fünf Personen dagegen fühlen sich nicht wirklich verstanden. *„Mes amis n'ont pas vraiment compris ce qui s'est passé tout de suite.“*

Tabelle 18: Gespräche mit privatem Umfeld

	Deutschschweiz	Romandie	Svizzera Italiana	Total
Mit privatem Umfeld gesprochen?				
Ja	16	5	6	27
Nein	3	5	3	11
Total	19	10	9	38

Fortsetzung Tabelle 18

Partner/in, Familie				
Verständnis / Unterstützung erlebt	8	8	5	21
<p>■ <i>Mon compagnon m'a beaucoup soutenue. Il m'a donnée beaucoup de force pour entreprendre les démarches. Cela m'a rassurée de pouvoir agir.</i></p> <p>■ <i>Quand je me suis rendue compte de ça, j'en ai parlé à ma mère. (...) Pendant un mois, tous les jours, je n'ai fait que de lui parler de ça. Au bout d'un moment elle m'a dit que ce n'était pas normal ce que vivais, qu'il y avait un problème, que je devais me faire suivre. Après j'en ai aussi parlé à mes sœurs. Ma mère m'en a parlé à mon père. Il a dit qu'il fallait avoir une attitude claire, que c'était des histoires de nanas, qu'il fallait arrêter. Ma mère l'a obligé de m'écouter. Il a prêté attention. Il s'est fâché. Il a dit de tout noter, de dater, de mettre des noms.</i></p> <p>■ <i>Mit meinem Mann habe ich auch darüber geredet. Und der wurde natürlich wütend. Er hat gesagt er komme mit ins Büro, aber ich habe gesagt, er soll jetzt warten. Weil er konnte finanziell nicht alleine für die Familie (...) sorgen. Diese Angst sass mir im Nacken.</i></p>				
Kaum Verständnis / Kaum Unterstützung	1	2	1	4
<p>■ <i>In generale non c'è stata una vera comprensione della gravità dell'accaduto.</i></p> <p>■ <i>Mon copain de l'époque, figurez-vous que c'est aussi quelqu'un que j'ai quitté par la suite parce qu'il était addict aux sites de pornographies et les sites de rencontres. Mais ça, je le savais pas. Je l'ai découvert. (...) Quand j'essayais d'en parler avec mon copain de l'époque, lui, il me disait: "Mais, c'est drôle. C'est super ce qu'il fait. Montre-moi les films de cul qu'il t'envoie.". Je me disais: "Ok. C'est comme ça, j'essaye de pas y penser.". (...) Il pouvait pas réagir comme un homme "normal" qui serait choqué.</i></p>				
Total	9	10	6	25
Kolleg/innen				
Verständnis / Unterstützung erlebt	9	6	5	20
<p>■ <i>Ich habe mit Freunden gesprochen. Sie hatten Verständnis für meine Situation.</i></p> <p>■ <i>Mais mon entourage, il le prend plus ou moins bien. C'est juste que je peux en parler. Dans mon entourage, il y a plus de femmes.</i></p>				
Kaum Verständnis / Kaum Unterstützung	2	1	2	5
<p>■ <i>Ich habe einzelne Mästerchen einzelnen Kolleginnen erzählt, und die waren alle so schockiert. Man merkt auch, die Leute wollen gar nicht hören, dass es einem schlecht geht.</i></p> <p>■ <i>Le amiche mi dicevano 'Anche da me sul posto di lavoro succedono queste cose, non devi farci caso. Gli uomini sono tutti così. Gli uomini non si possono cambiare. Loro ragionano con il loro organo sessuale.' Per cui era quasi una giustificazione di una debolezza biologica attribuita al maschile, cosa che invece io nella Svizzera tedesca non ero abituata a ragionare così sia con gli uomini che con le donne.</i></p>				
Total	11	7	7	25

6.3.2 Auswirkungen der Belästigungen im Privatleben

Gut 70 Prozent der Befragten geben an, dass die sexuelle Belästigung Folgen für ihr Privatleben hatten. Zwei von fünf Frauen, welche von derartigen Auswirkungen berichten, hatten Probleme in der Partnerschaft, mehrere trennten sich, wobei die Vorfälle am Arbeitsplatz mit eine Rolle spielten. Bei einer von vier Frauen litt das Bild von Männern generell, bei einigen so stark, dass sie sich kaum noch eine intime Beziehung zu einem Mann vorstellen können. Gleich viele sind im privaten Kontext zurückhaltender geworden. „*Ich bin zurückgezogener im Privatleben.*“ Fünf Personen berichten von einer generell hohen Alltagsbelastung, weil die Belästigungen ihr Alltagsverhalten veränderten. Vier Frauen sind wegen dem Vorfall umgezogen – entweder wegen einer neuen Stelle oder aber, weil sie den alten Wohnort, beispielsweise wegen der Nähe zum Unternehmen, nicht mehr aushielten. Fünf Frauen schliesslich berichten von einer positiven Folge der Vorfälle für das Privatleben: Die Vorfälle haben sie gestärkt. „*Ich weiss jetzt, was ich will. Ich fühle mich viel stärker als letztes Jahr.*“

Eine **gesamthafte Einschätzung der Folgen für das Privatleben** zeigt: Ein gutes Viertel der Frauen hatte keine Folgen im Privatleben, vier Personen vor allem kurzfristige Folgen während der akuten Belästigungssituation. Bei drei Fünfteln der Frauen ist hingegen von für das Privatleben längerfristig prägenden Auswirkungen auszugehen – darunter auch die fünf Frauen, welche die positiven Auswirkungen der persönlichen Stärkung berichten.

Tabelle 19: Folgen für das Privatleben

	Deutschschweiz	Romandie	Svizzera Italiana	Total
Folgen für das Privatleben?				
Ja	14	8	5	27
Nein	5	2	4	11
Total	19	10	9	38

Fortsetzung Tabelle 19

<u>Welche?</u>				
Partnerschaftsprobleme	5	4	1	10
<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Je n'ai pas pu m'engager dans une relation amoureuse parce que j'étais complètement perturbée. Je me suis isolée de tout.</i> ■ <i>Wir beide haben uns getrennt von unseren Freunden(...) es war sicher ein Auslöser. (...) wenn man im Berufsleben so schlecht und scheisse behandelt wird, dann ist das super stressig für das Umfeld.</i> ■ <i>Ich habe darunter gelitten. Ich hatte eine Trennung hinter mir und war nachher noch skeptischer gegenüber Männern. Ich hatte noch mehr Mühe, wieder eine Beziehung einzugehen.</i> 				
Verschlechterung des Männerbildes	2	4	1	7
<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Generell ist das Männerbild etwas angeschlagen. Wenn ich einen Mann auf der Strasse sehe, der mir nicht so gefällt, dann tendiere ich vielleicht mehr dazu, den zu verurteilen als, Kinderschänder oder so. Aber ich sage mir jeweils, das ist nicht fair was du jetzt denkst.</i> ■ <i>Es hat mein Leben geprägt, meine Beziehungen zu Männern. Ich habe grosse Mühe mit Nähe. Ich lebe schon sehr lange alleine.</i> 				
Zurückhaltender im privaten Kontakt	3	2	2	7
<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Ich würde nie wieder jemanden zum Mittagessen einladen. Ich frage keine Unbekannten mehr.</i> ■ <i>Ça m'a plus replié sur moi-même. Alors qu'avant j'étais très sociable. Dans la vie privée, je fais moins confiance.</i> ■ <i>Si, faccio fatica a fidarmi delle altre persone e spesso prendo male le risposte. Se dico no e mi dicono sì, io dico NO anche malamente perché tendo veramente a sottolineare molto quando la cosa è un NO piuttosto che un Sì.</i> 				
Hohe Alltagsbelastung generell	2	0	3	5
<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Vorher konnte ich immer am Mittag nach Hause, und habe für die Kinder gekocht, wir haben zusammen gegessen(...) sind zusammen gegangen und wieder zusammen gekommen. Das hat mir extrem viel genommen an Lebenszeit, an Zeit mit meinen Kindern!</i> ■ <i>Non vado quasi mai al posteggio da sola soprattutto se è buio.</i> 				
Umzug	2	2	0	4
<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Ich musste in eine andere Stadt arbeiten gehen, Wohnung wechseln.</i> ■ <i>J'ai déménagé dans une autre ville, j'avais envie de quitter ma ville.</i> 				
Stärker geworden	4	1	0	5
<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Ich gehe alles insgesamt seriöser an. Ich muss mich überall durchsetzen. Ich habe gelernt, nein zu sagen. Ich habe jetzt das Gefühl, handlungsfähig zu sein, die Macht zu haben, etwas durchzuziehen.</i> ■ <i>Ich wurde schlagfertiger.</i> 				
Total	18	13	7	38
Gesamteinschätzung Folgen				
Kaum Folgen im Privatleben	5	2	4	11
Primär kurzfristige Folgen, längerfristig wenig beeinflusst	3	0	1	4
Privatleben längerfristig prägend mit beeinflusst	11	8	4	23
Total	19	10	9	38

Die regionale Perspektive

Bezogen auf die Folgen für das Privatleben zeigen sich keine Auffälligkeiten.

7 Typologie der Vorfälle

Die in den vorangehenden Kapiteln separat betrachteten Aspekte der Belästigungssituationen sollen im folgenden Kapitel ergänzt werden durch eine Betrachtung, welche auf den einzelnen Fall selber fokussiert. Aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes muss darauf verzichtet werden, die einzelnen Fälle genauer zu beschreiben, obwohl dies für das Verständnis der Ausführungen hilfreich wäre. Die Beschreibung wäre aber mit der Gefahr verbunden, dass die Frauen und ihre Situationen von involvierten Personen erkannt werden könnten. Aus diesem Grund muss die fallbezogene Beschreibung auf einem abstrahierten Niveau erfolgen.

7.1 Einschätzung der Situation der Befragten beim Gesprächszeitpunkt

Die 38 Frauen, die uns von ihren Erlebnissen berichtet haben, stehen bezogen auf die Ereignisse der sexuellen Belästigung an sehr unterschiedlichen Punkten.

Bei 4 Personen sind die Belästigungen zum Gesprächszeitpunkt aktuell laufend, bei ihnen stehen demnach die Gedanken zum weiteren Vorgehen im Vordergrund – bei offenem Ausgang. Eine Person sucht nach der richtigen Gelegenheit, um den Täter zu konfrontieren, drei Frauen dachten darüber nach, ein Verfahren einzuleiten. Später schrieben sie der Interviewerin per Mail: „Wir haben uns kurz

auf das Interview entschlossen, uns offiziell gegen die sexistische und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu wehren. Jetzt läuft eine externe Untersuchung. Unangenehm dabei ist, dass nicht der Täter, sondern wir Opfer nun nicht mehr bei der Arbeit sind. Ansonsten hoffen wir stark auf das Ergebnis der Untersuchung, doch der Ausgang ist noch sehr ungewiss.“

Zwei Fünftel der Befragten haben mit den Vorfällen für sich selber weitgehend abgeschlossen: ein Teil unter ihnen, weil die Situation zu ihrer Zufriedenheit gelöst werden konnte, ein Teil unter ihnen aber auch, obwohl die Situation nicht zu ihrer Zufriedenheit gelöst wurde, sie aber die Vorfälle dennoch gut in ihr eigenes Leben eingeordnet haben und sie damit abschliessen konnten. „Ich bin nicht neutral wenn ich es erzähle oder darüber spreche. Empörung ist noch da (...) aber ich trage keine Folgen davon.“

In den beiden vorangehenden Gruppen kommen sowohl Vorgesetzte, Kollegen als auch Kunden als Belästiger vor. In der nächsten handelt es sich um Vorgesetzte oder Kollegen. Die Gruppe besteht aus einem Fünftel der Frauen, die zwar keine für sie zufriedenstellende Lösung erreicht haben, sich aber mit der Situation einigermaßen arrangiert haben und können nach vorne blicken können, ohne dass sie zu stark durch die Vorfälle beeinträchtigt sind. „On dit que quand on a une blessure qui est à vif, après on la soigne et puis après on a plus mal. Alors, on peut voir la cicatrice. Elle est toujours là. Ce qui m'est arrivé, c'est toujours là. Ça sera toujours là. Mais je peux en parler, comme une cicatrice on peut la toucher.“

Ein gutes Viertel hat keine für sich selber zufriedenstellende Lösung erreicht, die Vorfälle sind weiterhin im eigenen Leben ausserordentlich prägend, das Buch ist in keiner Weise geschlossen. „Es hat tiefe Spuren hinterlassen. Der Vorfall, das Überschreiten von Grenzen, die Machtausübung und die Reaktion des Täters hat bei mir ein Ohnmachtsgefühl ausgelöst.“ Diese Frauen in dieser Situation haben die Belästigungen primär von Vorgesetzten oder Kollegen erlebt, nur eine Frau von Kunden.

Tabelle 20: Einschätzung der Situation zum Gesprächszeitpunkt

	Deutschschweiz	Romandie	Svizzera Italiana	Total
Aktuell in Belästigungssituation, im Zentrum stehen Gedanken zum weiteren Vorgehen. ■ Ich möchte ihn konfrontieren, aber es müsste sich die Situation dafür ergeben. Das ist mein Ziel. Ich nehme mir das vor.	4	0	0	4
Gut gelöst und abgeschlossen ■ Ich liebe meinen Beruf. Die Belästigung ist eine Schattenseite. Es kann uns viel schneller passieren wegen dem Körperkontakt. Ich finde das nicht toll, aber ich kann und darf mich wehren. ■ Ça m'a pris 10 ans pour arriver à me dire c'est fini.	3	1	3	7
Nicht gelöst, aber ins eigene Leben eingeordnet und damit abgeschlossen ■ Aber ich muss schon sagen, ich habe viel gelernt aus dieser Situation, so schwierig sie auch gewesen ist. Ich denke ich könnte heute viel selbstbewusster, und klarer auftreten. ■ Però, visto che appunto il lavoro mi dava soddisfazione, diciamo che ho girato la mia attenzione verso dove potevo essere contenta.	6	1	2	9
(Noch) nicht gelöst, aber mit Situation arrangiert ■ Es hat mich irrsinnig mitgenommen, viel mehr als ich erwartet hätte. (...) Aber da ich nun nicht mehr aufs Geld angewiesen bin, habe ich vor, mich langsam zurückzuziehen. Die Organisation ist total chaotisch. Ich bin frei mich zu entscheiden, es fühlt sich gut an. ■ Mi telefona il Fleurop che mi deve dare un mazzo di fiori. Io panico totale. (...) Ecco due anni fa mi aveva scritto il primo mail con su scritto 'Ti amo' (...) sono andata io direttamente al Fleurop a ritirare sto mazzo. Poi alla fine era la Posta perché avevo appena aperto un conto da loro. (...) Mi hanno fatto venire una paura così forte che si risvegliasse tutto (...) Dopo da lì più niente ed effettivamente non c'era stato più niente. Però quello mi aveva fatto capire che effettivamente proprio così tranquilla non lo ero ancora. Dopo è andata.	2	4	2	8
(Noch) nicht gelöst, Vorfall prägt eigenes Leben (noch) grundlegend ■ Und ich träume nur von dieser Frau. Der Belästiger kommt nie vor, nur sie. Das zeigt auch, dass die Verletzung durch sie die grössere war, als durch ihn. (...) Ich kann auch nicht sagen, was helfen würde das ganze abzuschliessen. (...) Gerade heute habe ich geträumt, ich (...) gehe zu meiner ehemaligen Chefin. Sie sagt zu mir, schön bist du wieder hier, ich kläre das gleich mit den anderen! Ich träume so etwas! Das ist doch krank! ■ J'ai eu une psychothérapie d'un an, des phobies pendant 6 mois, j'ai encore des séquelles. (...) Je suis au chômage. ■ Ich habe die Kraft nicht mehr, mit dem Studium weiterzumachen. Es widert mich an. Ich bin radikal geworden. Ich habe keine Toleranz mehr. Ich möchte etwas Neues anfangen. Der Fall ist abgeschlossen, aber nicht das Thema. (...) Ich möchte die Schweiz definitiv verlassen.	4	4	2	10
Total	19	10	9	38

Die regionale Perspektive

In der Romandie sind die Fälle, in denen die Situation (noch) nicht zur Zufriedenheit der Betroffenen gelöst ist häufiger, sowohl jene, die das Leben der Betroffenen weiterhin massiv prägen als auch jene, in denen sich die Frauen mit der Situation arrangiert haben.

7.2 Versuch einer Typologie

Fokussiert auf die Frauen lassen sich in den Gesprächen drei Grund-Typen von Haltungen mit je unterschiedlichem Verlauf der Ereignisse ausmachen: A) Durchhalten und Durchstehen, B) Sich selber helfen und C) Unterstützung suchen.

Typ A: Durchhalten und Durchstehen

Ein gutes Drittel der Befragten gehört zu diesem Typ. Die Gemeinsamkeit hier ist, dass man nicht gegen die Belästigungen vorgeht, sie geschehen lässt und versucht, es durchzustehen. Dabei kommt es zu seinem sehr unterschiedlichen Verlauf der Ereignisse, es lassen sich drei Untertypen feststellen.

Typ A1: Man hält aus, bis sich Situation von selber löst, bis die befristete Stelle vorbei ist, bis der Täter in eine andere Einheit wechselt. Zwei der vier Frauen, die diesem Typ entsprechen, konnten mit den Ereignissen in zeitlicher Distanz abschliessen, eine hat sich arrangiert, obwohl die Vorfälle sie immer noch belasten, die vierte ist aktuell noch in der Situation und versucht, durchzuhalten: „*Ich weiss, dass er bald in einem anderen Unternehmen der Gruppe arbeiten wird.*“

Typ A2: Man versucht, das Geschehen zu vergessen, mit sich selber auszumachen, hofft, dass es sich nicht wiederholt und arbeitet weiterhin im selben Unternehmen, ohne dass eine Änderung der Situation absehbar wäre. Dieser Typ tritt nur bei Belästigungen auf, die sich auf einen einmaligen Vorfall konzentrierten. Alle drei Frauen, die diesem Typ entsprechen, sind aus der italienischen Schweiz. Alle drei konnten die Situation abschliessen und in ihr Leben integrieren.

Typ A3: Man versucht auszuhalten und durchzustehen, aber die Situation eskaliert. Bei einer Frau war der Punkt, der das Fass zum Überlaufen brachte die Misshandlung eines Tiers durch den Belästiger, bei einer andern die Tatsache, dass ihr wegen eines schlechten Berichts des Belästigers das Praktikum nicht anerkannt wurde. Mehreren Personen wurde unter einem Vorwand gekündigt. Eine Person wurde aufgrund eines von einer andern Person angestrebten Verfahrens gezwungen, die Belästigungen zu berichten. „*Ich habe gesagt, ich wolle keine Probleme mit ihm. Ich hatte Angst, meinen Job zu verlieren. Ich war auf das Geld angewiesen. Sie haben es mit dem obersten Chef besprochen. Er hat mich ins Büro zitiert. Ich musste ihm wieder alles erzählen. (...) Er behandelte mich wie Luft, es gab keine Sitzungen mehr. Er dachte, es sei mein Fehler. Er hat es nachher herumerzählt. Danach haben sich die Leute von mir abgewendet.*“

Typ B: Sich selber helfen

Nur gerade drei Personen sind dem Typ „Sich selber helfen“ zuzuordnen. Das charakteristische hier ist, dass versucht wird, aktiv selber eine Lösung zu suchen, ohne sich an andere zu wenden.

Typ B1: Selber lösen kann konstruktiv und erfolgreich sein. Zwei Frauen haben den Täter klar konfrontiert, dieser hat darauf sein Verhalten eingestellt, im einen Fall hat er seine Stelle verlassen, im andern konnte das gute Arbeitsverhältnis wieder hergestellt werden: „*Nach einem halben Jahr war es wieder ganz normal. Wir sind heute noch in Kontakt. Wir schreiben uns ab und zu. Er war sehr dankbar für meine Loyalität. Ich bin froh, dass er mit dieser Situation umgehen konnte.*“

Typ B2: Selber nach Lösungen suchen kann aber auch heissen, dass eine Kündigung die einzige Lösung scheint, weil man es nicht mehr aushalten kann und sowohl eine Konfrontation des Täters als auch die Suche nach Unterstützung aussichtslos scheinen. Eine sofortige Kündigung ohne eine andere Stelle hat für die Frau, die diesen Weg gewählt hat, entscheidende Folgen für die weitere Laufbahn ge-

habt. Und doch ist sie nach wie vor überzeugt, richtig gehandelt zu haben: „*Es ist widerlich, es geht nur um Geld und Ruf. (...) Es wird alles vertuscht. Ich bin froh, dass ich gegangen bin.*“

Typ C: Unterstützung suchen

Gut die Hälfte der Frauen gehört zum Typ „Unterstützung suchen“. Das gemeinsame hier ist, dass die Frauen nach den Belästigungen im Unternehmen selber oder teilweise ausserhalb nach einer Unterstützung zur Lösung der Situation suchen. Auch hier gibt es drei Untertypen, bei denen sich die Ereignisse sehr unterschiedlich entwickelt haben.

Typ C1: Man sucht Unterstützung, erhält diese und kann die Situation relative erfolgreich lösen, ein ziemlich normales Weiterarbeiten ist möglich. Diese positive Beschreibung von Untertyp C1 passt auf die Situation von sechs Frauen. Vier von ihnen konnten mit der Situation abschliessen und sie in ihr Leben integrieren, bei zwei Personen, die über längere Zeit vom Belästiger auch gestalkt wurden, bleibt ein ungutes Gefühl zurück, weil sie nie hundertprozentig sicher sein können, dass nicht doch wieder etwas passiert. Im Alltag sind die Einflüsse aber nicht mehr gross. Eine Frau erzählt davon, dass sie dank der guten Unterstützung heute nun ganz anders mit potenziellen Belästigungssituationen umgehen kann: „*Und da ist mir das zugutegekommen was ich in diesem Training gelernt habe. Ich habe mich schon ganz anders geachtet. Und ich habe ihn gerade abwehren können und sagen können he hallo, geht es eigentlich noch?*“

Typ C2: In diese Gruppe gehören die Fälle, bei denen die gesuchte Unterstützung nicht gewährt wird oder nicht dem entspricht, was das Opfer sich erwartet oder erhofft, damit ist die Situation für die Betroffenen nicht wirklich gelöst. Bei der ersten sich bietenden Gelegenheit sucht das Opfer deshalb eine neue Stelle. In diese Gruppe gehören acht Gesprächspartner/innen. Die Hälfte von ihnen hat mit der Situation heute abgeschlossen und sie trotz fehlender Lösung in ihr Leben eingeordnet. „*Der Entscheid zu gehen und eine neue Stelle zu finden war eine logische Entwicklung. (...) Ich weiss nicht, ob die Organisation etwas daraus gelernt hat.*“ Die andere Hälfte hat sich mit den Vorkommnissen arrangiert, aber (noch) nicht ganz abgeschlossen.

Typ C3: Die sieben Frauen, die zu diesem Typ gehören, haben nach Unterstützung gesucht, diese wurde entweder nicht gewährt oder entsprach nicht dem, was sie sich erhofften. Der Lauf der Ereignisse führt zu einer Eskalation, welche massive Folgen für die berufliche Laufbahn und das gesamte Leben hat – oder bei den drei Frauen mit noch laufendem Prozess haben kann.

Tabelle 21: Typologie der Situationen (Hauptvorfall)

	Deutschschweiz	Romandie	Svizzera Italiana	Total
Typ A: „Durchhalten und Durchstehen“	6	4	4	14
Typ A1: Durchhalten, bis sich Situation von selber löst (z.B. Ende der Ausbildung, neue Stelle, Weggang Täter)	3	1	0	4
<i>■ C'était pour m'occuper, pour gagner de l'argent en attendant de trouver ma voie plus tard. Donc, j'avais quand même l'impression d'endosser mon uniforme. J'allais au boulot et puis voilà. C'était le boulot et en dehors ça comptait pas. Il y avait vraiment une séparation. Je pense que c'est ça qui m'a permis de relativement bien le vivre.</i>				
Typ A2: Aushalten, zu vergessen versuchen, es mit sich selber ausmachen und weiterarbeiten	0	0	3	3
<i>■ Il mio lavoro consisteva nell'insegnamento e quindi avevo un contatto soprattutto con gli allievi, con la mia materia. Cercavo di migliorarmi sempre di più (...) di stabilire dei buoni rapporti con gli allievi, mentre altri rapporti si sono affievoliti molto e diciamo che appunto non valeva la pena investire molto in quella direzione.</i>				
Typ A3: Aushalten, bis die Situation ungewollt eskaliert und es zu massiven Folgen für die Laufbahn kommt (Krankheit, Entlassung, z.T. Verfahren).	3	3	1	7
<i>■ Es gab ein Praktikumsendgespräch. Ich erfuhr, dass ich wiederholen müsste, weil ich vom Pfleger schlecht benotet worden war. Danach habe ich es erzählt. Man hat mir daraufhin vorgeworfen, ich würde das nur erzählen, um nicht wiederholen zu müssen. Ich war völlig fertig, ich habe mich 2 Tage lang zurückgezogen. Ich bin danach zur Gewerkschaft. Der zuständige Herr war der Meinung, so schlimm wäre es wohl nicht gewesen. (...) Ich habe Schülerinnen befragt, ich war nicht die Erste. Ich fand heraus, dass er ganz junge Praktikantinnen auch belästigt hat. Ich bin zum Personalchef und habe alle Fakten aufgelistet. Ich habe ihm damit gedroht, mit diesen Informationen zur Presse zu gehen und für einen Riesenwirbel zu sorgen.</i>				

Fortsetzung Tabelle 21

Typ B: „Sich selber helfen“	2	0	1	3
Typ B1: Situation ohne Unterstützung selber lösen, es kommt zu einer guten Lösung	1	0	1	2
<i>■ C'è stato un momento in cui il confine tra l'esagerato e il sopportabile è stato valicato, quindi di conseguenza gli ho fatto capire bene che la cosa doveva rientrare in modo molto veloce. (...) Io penso che negli anni ho imparato che gli uomini possono essere anche un po' spaventati dal mio essere e quindi ci vuole poco. Penso che solo chi ha pessime intenzioni potrebbe continuare con me. Altrimenti sono abbastanza chiara. (...) È andato via. Ha già cambiato due volte posto di lavoro nell'ambito dell'azienda.</i>				
Typ B2: Sofortige Kündigung ohne neue Stelle mit Folgen für die Laufbahn	1	0	0	1
<i>■ Gleich nach dem Vorfall mit dem Schlüssel habe ich gekündigt. Es hat mir gereicht (...) Ich wollte mit niemandem darüber sprechen. Die Leute wussten, dass es vorkommt (...) Man hat nichts gegen diese Wiederholungstäter unternommen, obwohl es bekannt war, wie sie sich verhalten (...) Hätte ich als einzige etwas unternommen, hätte es ein Nachspiel gegeben. (...) Ich wollte fertig studieren, aber nicht auf diese Weise. (...)</i>				
Typ C: „Unterstützung suchen“	11	6	4	21
Typ C1: Situation mit Unterstützung von internen oder externen Stellen zu lösen versuchen, es kommt zu einer akzeptablen Lösung.	2	1	3	6
<i>■ Meiner Vorgesetzten war es wichtig, dass es uns gut geht. Sie hat mich ernst genommen. (...) Ich wollte selber hingehen. Ich wollte mich nicht schwach fühlen. Ich wollte zeigen, dass ich mir nicht alles gefallen lasse. Es war das Schwierigste, was ich in meiner ganzen Karriere tun musste, aber ich würde es immer wieder tun.</i>				
Typ C2: Situation zu lösen mit Unterstützung von internen oder externen Stellen zu lösen versuchen, weil dies nicht gelingt, bei passender Gelegenheit neue Stelle suchen.	5	3	0	8
<i>■ Ich würde nie zurück in die Bankbranche. (...) Interne Anlaufstellen bringen nichts. Die Leute haben Angst um ihre Karriere. Es gibt viele Arschkriecher. Es gibt zu wenig starke, selbstbewusste Menschen. (...) Das Hauptproblem ist, dass ehrgeizige Karriereleute Schlüsselpositionen haben.</i>				
Typ C3: Versuch, die Situation durch Suche nach Unterstützung zu lösen, diese bleibt aus, die Situation eskaliert und es kommt zu massiven Folgen für die Laufbahn (Krankheit, Entlassung, z.T. Verfahren).	4	2	1	7
<i>■ Ich war verärgert, weil ich so schwach reagiert hatte. (...) Meine Hoffnung war, weiterarbeiten zu können. Der Täter hat die Flucht nach vorne genommen. Er hat herumerzählt, ich hätte behauptet, er habe mich auf der Baustelle vergewaltigt. Ich wurde immer wieder gefragt, was passiert sei. Ich antwortete, ich wolle nicht drüber sprechen. Er wusste, was er getan hatte. Er wusste, dass das, was ich tatsächlich gesagt hatte, stimmte. (...) Es ging dann weiter. Es kam soweit, dass ich auf der Baustelle nicht mehr versorgt war mit Werkzeugen oder Maschinen, die ich brauchte. (...) Die Bauführer teilen das ein. Es kamen immer wieder Sprüche und Fragen. Es war kein Arbeiten mehr. Sein Publikmachen hat dieses Verhalten bei den anderen ausgelöst. Bevor ich etwas sagen konnte, hat er Lügengeschichten über mich erzählt. (...) Irgendwann mal konnte ich nicht mehr, weil es tagtäglich ein Spiessrutenlauf war.</i>				
Total	19	10	9	38

8 Reflexion des Geschehens

8.1 Unterstützungsfaktoren

8.1.1 Was hat den Frauen am meisten geholfen?

Auf die Frage, was ihnen am meisten geholfen hat in der Situation der sexuellen Belästigung, nennen die 38 Frauen 49 Faktoren.

Am häufigsten genannt wird von gut einem Drittel der Befragten die Unterstützung durch eine unternehmensexterne Fachstelle. Gut ein Viertel der Befragten gibt an, dass persönliche Faktoren wie ein starker Wille, der Mut, der persönliche Glauben oder die Lebenshaltung am hilfreichsten waren oder sind. „Was mir Kraft gegeben hat, das durchzuziehen, war ich selber. Ich wollte das nicht mit mir machen lassen. Ich wollte den Respekt vor mir selber bewahren. Ich hätte sonst keinen Frieden finden können.“ Je von rund einem Fünftel der Befragten genannt werden die Unterstützung aus dem privaten Umfeld, durch Vorgesetzte, durch unternehmensinterne Stellen sowie der Austausch mit den Arbeitskolleg/innen. Rund ein Siebtel der Frauen erwähnen die Kenntnis von Selbstbehauptungs- oder Selbstverteidigungstechniken als besonders hilfreich für sie: „Es geht mir heute sehr gut. Ich

mache Kurf-Fu (...). Ich habe keine Angst mehr. Ich schlage zurück. Ich zerbreche nicht daran, ich wachse daran. Ich will den Menschen diese Macht nicht geben.“ Vier Personen war ihre Lebenserfahrung, die Kenntnis anderer Kulturen und ihre Bildung eine Hilfe. Drei Personen berichten, dass ihnen die Entschuldigung des Täters besonders geholfen hat.

Tabelle 22: Was hat den Frauen am meisten geholfen?

	Deutschschweiz	Romandie	Svizzera Italiana	Total
Unterstützung durch externe Fachstelle, Anerkennung <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Der Leidensdruck war gross genug um zur Opferhilfe zu gehen. Ich brauchte eine professionelle Beratung und Meinung.</i> ■ <i>Mein Hausarzt war auch super. Ich konnte offen mit ihm drüber reden. Er hat mich immer sofort krankgeschrieben. Es hat gut getan, dass mir ein Mann zuhört und mich unterstützt. Der Hausarzt hat mir geholfen durch das Krankschreiben, ich konnte mich zurückziehen.</i> ■ <i>J'ai une reconnaissance juridique. (...) J'en suis très contente. Ça m'a aidé.</i> ■ <i>Demander de l'aide. Pas à des amis, pas à son copain, pas à la famille, mais demander de l'aide à qui s'occupe que de ça et qui ait les instruments. (...) L'aide, elle est pas venue de là. L'aide, elle est venue vraiment de la part des personnes qui savaient quoi faire et comment.</i> 	7	4	3	14
Eigener starker Wille, Mut, persönlicher Glaube, Lebenshaltung <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Am meisten Kraft hat mir dieses Vertrauen gegeben, meine Weltanschauung. Ich habe Vertrauen im Leben. Hätte ich gehen müssen, hätte es so sein sollen. (...) Ich bin lieber eine arbeitslose als eine kranke Mutter. Ich hätte so etwas nicht riskiert. Ich hätte einen anderen Job gefunden.</i> ■ <i>Meine Einstellung hat mir geholfen, das auszuhalten. Ich sah das als Übung an, mich abzugrenzen, mich nicht stören zu lassen. Ich dachte, ich kann etwas dabei lernen.</i> ■ <i>Meine starke Persönlichkeit hat mir am meisten geholfen. Ich musste viel an mir arbeiten.</i> ■ <i>Aber der Glaube gibt mir jetzt Halt im Burnout.</i> 	8	1	1	10
Unterstützung durch privates Umfeld <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Mein Mann hat mir am meisten geholfen.</i> ■ <i>J'ai une famille quand même très présente. Ma famille a quand même été là pour me soutenir, tout le temps.</i> ■ <i>La presenza di mio figlio.</i> 	4	2	3	9
Unterstützung von Vorgesetzten <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Was mir am meisten geholfen hat, war die Unterstützung meiner Vorgesetzten.</i> 	3	3	2	8
Unterstützung durch interne Stelle (z.B. Personaldienst, Ombudsstelle) <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Dass man geglaubt hat ohne irgendwas. Einfach selbstverständlich und auch die Haltung dahinter dass er das nicht machen darf. Also was er gemacht hat ist schlimm. Und das ist auch non-verbal rübergekommen. Und das hat mich beeindruckt. Dass ich so viel Rückhalt, Bestätigung oder einfach auch Halt gefunden habe.</i> ■ <i>Ce qui m'a le plus aidé, c'est le fait de pouvoir parler, des gens qui vous écoutent et qui vous aident à ne pas vous dévaloriser et que c'est punissable. En principe quand des choses comme ça se passent, c'est la victime qui doit partir parce qu'elle n'a pas assez de soutien.</i> 	3	3	1	7
Austausch mit Arbeitskolleg/innen <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Die andere Frau, die belästigt wurde, hat mir sehr geholfen. Sie hat nicht geschwiegen. Sie hat betont, dass man sich wehren muss. Sie war eine grosse Unterstützung für mich. Ich war nicht alleine.</i> ■ <i>Das reden, sagen und erzählen untereinander, hat im Moment ein bisschen geholfen. Man konnte ein bisschen Dampf ablassen.</i> 	6	1	1	8
Kenntnis von Selbstverteidigungstechniken, Selbstbehauptungstraining <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Und auch dieses Selbstbehauptungstraining wo ich immer daran arbeite. Und jetzt habe ich mir auch noch ein Buch gekauft dass die Stimme noch kräftiger werden kann weil ich habe das Gefühl gehabt, dass das was man in diesem Selbstbehauptungstraining gelernt hat, auch sonst helfen kann. Es bringt mich auch so weiter. Und alles zusammen, auch die guten Leute die ich kennengelernt hab ein so kurzer Zeit wo man sich nahe kommt. Das alles zusammen hat mich im Nachhinein stark gemacht. Damals war ich nur ein kleines "Häufchen".</i> ■ <i>Ich hatte 10 Sitzungen Wendo. Das hat perfekt gepasst. Ich wusste ja wo das Problem war und musste eine passende Strategie finden um nicht immer hilflos dazustehen.</i> 	4	0	1	5
Lebenserfahrung, Wissen, Kenntnis anderer Kulturen <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Le cose che mi hanno aiutata di più secondo me sono stati i 10 anni a X. Vivere in una realtà diversa, dove queste cose non erano ammesse, dove c'erano dei valori diversi, e dove il comportamento di uomini e donne era diverso da quello che ho trovato qua. Quindi avevo un termine di paragone che mi ha permesso di valutare la gravità dell'episodio. Perché quando non ci sono termini di paragone (...) c'è la tendenza a colpevolizzarsi. Probabilmente mi viene da dire che io faccio già parte di una generazione che in qualche modo ha già avuto la fortuna di avere un'educazione in questo senso, quindi avere la capacità di lettura e sapere che una cosa del genere può succedere e che è giusto sentirsi a disagio, cioè che non sono sbagliata io, e che c'è qualcuno che ti ascolta. Penso che queste cose aiutino.</i> 	0	0	4	4
Entschuldigung durch Verursacher <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Er hat mein Nein akzeptiert. Er hat sich entschuldigt. Das hat mir sicher geholfen. Hätte er weitergemacht, wäre es anders gewesen.</i> ■ <i>Lui si è anche scusato.</i> 	2	0	1	3
Total	28	12	10	50

8.1.2 Was hat den Frauen am meisten gefehlt?

Was hat den Frauen umgekehrt am meisten gefehlt? Die Antwort auf diese Frage erlaubt indirekt Rückschlüsse auf das, was wichtige Unterstützungsfaktoren gewesen wären.

„Ernst genommen werden“ ist es, was einem Viertel der Frauen am meisten gefehlt hat. Gleich viele geben an, sie hätten eine Vertrauensperson gebraucht, die sie beraten hätte. „Ich hätte jemanden gebraucht, der mir zuhört und mir sagt, dass es nicht meine Schuld ist. Ich hätte Unterstützung und Ratschläge gebraucht.“. Ebenfalls ein Viertel der Frauen hätte sich mutigere, aktiv handelnde Vorgesetzte gewünscht. Ein Siebtel der Frauen hat insbesondere die Unterstützung durch Arbeitskolleg/innen oder auch das private Umfeld vermisst. „Les collègues, je l'ai vécu comme une trahison.“ Vier Personen berichten, dass ihnen am meisten eine genügende fachliche Kompetenz in den angegangenen (Fach)stellen gefehlt hat. Gleich viele geben an, die Selbstsicherheit zur klaren Konfrontation des Verursachers habe ihnen gefehlt. Ebenfalls vier Personen fehlte am meisten eine Entschuldigung des Verursachers oder des Unternehmens.

Tabelle 23: Was hat den Frauen am meisten gefehlt?

	Deutschschweiz	Romandie	Svizzera Italiana	Total
Ernst genommen werden	6	2	2	10
<ul style="list-style-type: none"> ■ Der von der Personalvermittlung hat gesagt, sie müssen ja nicht behaupten, dass wäre ihnen noch nie passiert, wenn sie abends nach der Disco zum Auto gelaufen sind. (...) Derjenige, der mir nach der Disco nachlallt, zahlt nicht mein Lohn, und arbeitet nicht jeden Tag im selben Büro. Da kann ich in mein Auto steigen, fahr nachhause, und sehe den nie wieder. Diese Aussagen von Aussen, die man filtern muss, weil mein Empfinden stimmt! Das gibt immer wieder ein Box in den Bauch ■ Mir würde helfen, wenn man mich ernst nimmt und dass man mit ihm spricht. ■ Ich wollte ernst genommen werden. Ich verstehe diese Reaktion nicht, dass man mit vorwirft, selber schuld zu sein. ■ Ce qui m'a le plus manqué c'est une reconnaissance. 				
Eine Vertrauensperson	6	2	2	10
<ul style="list-style-type: none"> ■ Ich hätte mehr Transparenz erwartet, eine konkrete Ansprechperson. Es waren undurchsichtige Arbeitsverhältnisse. Wäre ein Vertrauensverhältnis da gewesen, kann ich mir vorstellen, dass ich mich anvertraut hätte. ■ Mir hat eine Stelle gefehlt, eine Ansprechperson, die mich begleitet und informiert. ■ Ich hätte jemand gebraucht, der mich an die Hand nimmt. (...) Ich hätte mehr Unterstützung gebraucht, dass man das gemeinsam anschaut. 				
Besseres Verhalten der Vorgesetzten	4	3	2	9
<ul style="list-style-type: none"> ■ Mein Chef war zu feige. Er hatte nicht den Mut, sich mit seinen Kollegen mit diesem Problem auseinanderzusetzen. ■ Am meisten gefehlt hat mir vor allem die Vorgesetzte, die kommt und sagt, das ist eine akute Situation, wir setzen uns zusammen, um das ganze mal erzählen zu können, und nachher Lösungsvorschläge erarbeiten, und das zusammen im Team die Situation klären, und anschauen, wie geht man vor. Eigentlich so, wie wir es in der nächsten Institution gemacht haben. ■ J'étais vraiment déçue de tout le système. Je leur ai raconté la situation et ils n'ont rien fait. ■ Sì, da parte del responsabile un atteggiamento più distaccato nei confronti del collega. Cioè il responsabile ha fatto un po' in modo che lui lo convocava, ma poi era lo psicologo che gli chiedeva di raccontargli tutto, come stava, cosa stava succedendo, e cercava di metterlo di fronte alla situazione reale, ma un po' da amico. Secondo me avrebbe dovuto essere più il responsabile con un ruolo diciamo da responsabile, doveva dire che certe cose qui non possono succedere. 				
Unterstützung durch Arbeitskolleg/innen oder privates Umfeld	1	4	1	6
<ul style="list-style-type: none"> ■ Was mir geholfen hätte, wäre wenn ich von den anderen Frauen gewusst hätte, dass sie in der gleichen Situation waren. ■ Gefehlt hat mir am meisten von den Kollegen Unterstützung. ■ Gefehlt hat auch die Unterstützung von Zuhause, von meinem Mann. Sprüche wie, wie bist du den angezogen gewesen? Er hat schon realisiert, dass der Belästiger etwas Falsches gemacht hat. Und trotzdem hat er gesagt, du musst dich halt nicht so anziehen! Also wenn ich im Sommer mit einer 3/4 Jeans und einem T-Shirt arbeiten gehe, wo man keinen BH sieht, das keinen Ausschnitt hat, und so, dann muss das doch ok sein. Ich weiss nicht was mein Mann gedacht hat, ich solle mit einem Sakko arbeiten gehen. Aber das hätte dann ja auch keine Rolle gespielt. ■ Invece, era come se attorno a me non ci fossero persone con la mia stessa sensibilità e mi sono sentita molto isolata, molto sola. 				
Konsequenzen für Verursacher	5	0	0	5
<ul style="list-style-type: none"> ■ Verletzt am meisten hat mich die Reaktion der Chefin, dass sie mir Knall auf Fall einen vor den Bug knallen wollte, und dass sie nicht ihrem Mann gesagt hat, behalt deine Finger und Augen bei Dir! ■ Es gibt keine Folgen, keine Konsequenzen. 				

Fortsetzung Tabelle 23

Genügend Kompetenz in angegangener interner oder externer Fachstelle	1	1	2	4
<p>■ <i>Una gestione migliore da parte dei responsabili del personale... arrivare a doversi presentare con un "difensore" è stato veramente penoso per me. Perché quando sembra che ti stanno mettendo a tacere apposta, dici no non è giusto, o quando mi convocano in via formale quando la situazione è abbastanza delicata, e mi arriva una convocazione davanti ai responsabili del personale senza sapere niente, senza informare il mio diretto superiore, senza informare nessuno, che in due giorni mi sarei dovuta presentare per rilasciare una dichiarazione scritta che metteva tutto nero su bianco...</i></p> <p>■ <i>Und vom Sachbearbeiter der Fachstelle X hätte ich erwartet, dass er sich so verhalten hätte, wie man sich verhalten muss. (...) Der hat ja von Tuten und Blasen keine Ahnung, und ist im falschen Job. (...) Frau Y von der Fachstelle Z hat mich eigentlich gerettet. Wäre sie nicht gewesen, und hätte den Sachbearbeiter von der Fachstelle X nicht gekannt, und hätte sie ihm die Situation nicht klar gemacht, wäre nichts passiert.</i></p>				
Selbstsicherheit zur klaren Konfrontation des Verursachers	3	1	0	4
<p>■ <i>Mir hat die Selbstsicherheit gefehlt.</i></p> <p>■ <i>Es würde mir auch helfen mit ihm zu reden, aber ich habe Angst davor, dass es nachher schlimmer werden könnte.</i></p> <p>■ <i>Peut-être que mon caractère est trop laxiste. Il y a un peu de "trop bonne poire". C'est possible que dans certaine situation, je pense que je devrais être plus ferme.</i></p>				
Entschuldigung	3	0	1	4
<p>■ <i>Aus heutiger Sicht hätte ich eine Entschuldigung gut gefunden, erwachsen.</i></p> <p>■ <i>Mi sarei aspettata delle scuse, e poi... eventualmente anche la possibilità di parlarne e di poter organizzare qualche cosa.</i></p> <p>■ <i>Eine Entschuldigung der Chefs wäre schön gewesen</i></p>				
Total	29	13	10	52

8.1.3 Zusammenzug der Unterstützungsfaktoren

Wenn die Faktoren, die als besonders hilfreich bzw. besonders fehlend bezeichnet werden, zusammengezogen werden, lässt sich auf die relevanten Unterstützungsfaktoren schliessen, die entweder vorhanden waren oder vermisst wurden. Dieser Zusammenzug zeigt ein deutliches Bild:

Die drei wichtigsten Unterstützungsfaktoren, die von jeweils drei Fünfteln der Befragten angesprochen werden, sind kompetent handelnde Vorgesetzte und interne Fachstellen, unterstützende Menschen im beruflichen oder privaten Umfeld sowie die starke, selbstsichere Persönlichkeit.

Fast ebenso Bedeutung bekommen kompetente externe Fachstellen, welche die Hälfte der Befragten nennen. Jeweils ein Viertel bezieht sich auf das Ernst genommen werden und das Vorhandensein einer Vertrauensperson oder einer Ansprechstelle. Beide Aspekte beziehen sich primär auf das berufliche Umfeld, bei einzelnen Personen aber auch auf das private.

Ein in die Verantwortung nehmen der Verursacher – sei es durch eine Entschuldigung oder durch Konsequenzen durch das Unternehmen wird ebenfalls von einem Viertel genannt.

Tabelle 24: Unterstützungsfaktoren

	Deutschschweiz	Romandie	Svizzera Italiana	Total
Vorgesetzte und interne Fachstellen	10	9	5	24
Arbeitskolleg/innen und privates Umfeld	11	7	5	23
Persönlichkeit, Selbstsicherheit, Lebenshaltung, Erfahrung,	15	2	6	23
Kompetente externe Fachstellen	8	5	5	18
Ernst genommen werden	6	2	2	10
Eine Vertrauensperson	6	2	2	10
Verursacher in Verantwortung nehmen (Konsequenzen oder Entschuldigung)	10	0	2	12
Total	69	28	27	124

8.1.4 Was würden die Frauen anders machen?

Würden die Frauen rückblickend gesehen etwas anders machen? Ein knappes Fünftel gibt an, dass sie rückblickend gesehen alles gleich machen würden. Gut vier Fünftel der Frauen würden aber aus

heutiger Perspektive anders handeln. Im Vordergrund steht dabei eine direktere Reaktion gegenüber dem Belästiger, ein Punkt, der von jeder zweiten Frau, die anders reagieren würden, genannt wird. Während für die einen direkter Reagieren primär die direkte Konfrontation und Zurückweisung des Verursachers meint, sind einige Frauen der Meinung, sie seien in ihrer Rückweisung zu anständig gewesen und müssten einen Schritt weiter gehen: „Rückblickend gesehen würde ich ihm eine rein-knallen, dass er im Spital landet.“ Die oben als Unterstützungsfaktor aufscheinende Selbstsicherheit und das direkte Reagieren stehen in engem Zusammenhang. Zwei Fünftel der Frauen würden rascher an eine interne oder externe Ansprech- oder Beratungsstelle gelangen. „Ich würde nicht zu meinem Vorgesetzten gehen, ich würde viel schneller reagieren. (...) Ich würde schneller andere Leute einbeziehen. Ich bin selbstbewusster als damals.“ Ein gutes Fünftel würde die Stelle gar nie annehmen bzw. rascher kündigen. Drei Personen würden Beweise sammeln. „Ich hätte Fotos machen sollen vom Beweismaterial.“ Je zwei Personen würden mehr Gelassenheit zeigen oder von Anfang an distanzierter sein zu den andern Personen an ihrem Arbeitsplatz.

Tabelle 25: Was würden die Frauen im Rückblick anders machen?

	Deutschschweiz	Romandie	Svizzera Italiana	Total
<u>Etwas anders machen?</u>				
Ja	18	8	5	31
Nein	1	2	4	7
Total	19	10	9	38
<u>Was?</u>				
Direkter gegenüber Belästiger reagieren	10	4	2	16
<ul style="list-style-type: none"> ■ Ja ich würde es sofort ansprechen. Weil es wird nicht besser, wenn man nichts sagt. Garantiert nicht. ■ Ich würde beim ersten SMS rausgehen und sagen, X, ich will diese SMS nicht! Schick du die doch deiner Frau, die hat Freude dran. Oder sonst muss ich mal mit ihr reden. (...) Ich bin das 100 mal durchgegangen, wo und zu welchem Zeitpunkt würde ich etwas sagen. ■ Heute würde ich früher etwas sagen. ■ Und heute würde ich ganz klar hinstehen und sagen, so nicht! ■ Ich würde ihn sofort bei der Polizei anzeigen. (...) Zuerst würde ich ihn noch schlagen, ihm die Nase brechen. ■ Avec le recul, je m'exprimerais beaucoup plus rapidement vis-à-vis de la personne. Je serais beaucoup plus incisive dès le départ. ■ J'aurais dû lui dire, là tu exagères, va te faire foutre et puis je m'en vais. Et puis s'il y a des conséquences, au moins je saurais pourquoi il y avait des conséquences. ■ La mia paura era quella di perdere il posto di lavoro. Che poi l'ho perso comunque. Se tornassi indietro sì. Avendo come conseguenza la perdita di un posto di lavoro, proverei con la maleducazione. 				
Sofort an Ansprech-/Beratungsstelle gelangen	7	4	2	13
<ul style="list-style-type: none"> ■ Also sofort nach aussen gehen. So würde ich es machen. Weil ich mir die lange Leidenszeit ersparen könnte. Und auch basierend auf der Erfahrung, dass die mir glauben. Und das ist einfach für mich unglaublich gewesen. Weil ich habe ja dann so viel gehört dass es nichts nützt und dass die nicht schauen. Und das war ganz toll. ■ Dès la première remarque j'aurais dû aller voir les RH pour que le message soit clair. De révéler ça dès le départ aux personnes compétentes. ■ Die Scham darf nicht riesig werden, man darf sich nicht davon überwältigen lassen. Man muss rasch handeln. 				
Stelle nicht annehmen / rascher kündigen	4	3	0	7
<ul style="list-style-type: none"> ■ Ich würde nicht anfangen. (...) Ich habe mich auf 3 Stellen blind beworben, und alle 3 Stellen gekriegt, und diese Stelle ausgewählt. Also ich habe mich aktiv entschieden hier zu arbeiten! ich bin überzeugt, dass ich in einer anderen Firma 3 gute Jahre gehabt hätte, ohne psychischen Zusammenbruch, und Depressionen, und Belastungen im privaten Umfeld. ■ Vielleicht würde ich früher gehen. Ich habe Zeit verloren, aber trotzdem etwas gelernt. Für meine Nerven und meine Gleichgewicht hätte ich früher reagieren sollen. Das Schwerste an dieser Geschichte ist, sich einzugestehen, dass man keine Macht hat. 				
Beweise sammeln	2	1	0	3
<ul style="list-style-type: none"> ■ Peut-être que j'aurais dû le piéger, l'enregistrer ou le filmer en cachette ou lui faire écrire quelque chose. Le problème c'est que c'est facile à dire après. Sur le moment on n'est pas dans la stratégie. 				
Mehr Gelassenheit zeigen	1	1	0	2
<ul style="list-style-type: none"> ■ Ich würde mich weniger ernst nehmen, es weniger persönlich nehmen. ■ Und was mir auch aufgefallen ist, dass man diese Dinge nicht so wahnsinnig tragisch sehen darf, und ein Stückchen Humor hineinbringen darf. Also nicht Humor, ich finde das lustig was sie machen, und hässig, und schön. Sondern sich der Situation anpassen, und ein Stückchen Humor reinbringen, damit der Betreffende nicht das Gefühl hat, er sei der Dominante. 				
Distanzierter sein	1	1	0	2
<ul style="list-style-type: none"> ■ Je suis calme mais si on me provoque avec des propos sexuels, je réponds avec des propos sexuels. C'est peut-être une erreur. 				
Total	26	16	8	50

Die regionale Perspektive

Die Fokussierung auf die persönliche Stärke und Selbstsicherheit als Unterstützungsfaktor wird in der deutschen und italienischen Schweiz häufiger genannt. Die Inverantwortungnahme des Verursachers wird ausschliesslich von Deutschschweizer-Frauen erwähnt.

Tessiner Frauen geben überproportional häufig an, sie würden nichts anders machen.

8.2 Einfluss von lebensgeschichtlichen Aspekten

„Ich bin kein Opfertyp, und doch ist es passiert.“, meint eine Gesprächspartnerin. Der Versuch, Opfer-typen eruieren zu wollen, wäre im Kontext der sexuellen Belästigung mit Sicherheit falsch. Es ist nicht zielführend, die Vorfälle mit Persönlichkeitsfaktoren des Opfers zu erklären und damit gewissermas-sen den Opfern eine Mitschuld zuzuweisen. Dennoch lässt eine Betrachtung der persönlichen Aspek-te, welche die Gesprächspartnerinnen berichtet haben und welche sie selber in den Kontext der Be-lästigungen stellen, einige interessante Einblicke zu.

Ein gutes Viertel der Befragten ist in problematischen Familienverhältnissen, beispielsweise mit Geldproblemen, häufigen Streitereien oder schwierigen Trennungssituationen aufgewachsen. Ein Siebtel der Frauen wurde als Kind sexuell missbraucht, gleich viele haben häusliche Gewalt zwischen den Eltern miterlebt oder wurden selber direkt Opfer häuslicher Gewalt. „Solange die Wunde offen ist, zieht es die Fliegen an.“, meint eine Frau, die als Kind Opfer von Gewalt wurde. Eine sexuell miss-brauchte Frau beschreibt, wie der Übergriff für sie wegen der Vorgeschichte besonders folgenreich war: „Und die ganze Vorarbeit die ich geleistet habe um die Kindheit verarbeiten, ist zunichte gewe-sen mit diesem Angriff. Weil dadurch dass er so kräftig und gross ist und mich so gepackt hat, war wie eine Verschiebung in der Zeit als mich mein Vater gepackt hat und ich klein war und kraftmässig nicht von ihm loskomme. Und er kann schlagen wie er will.“

Ein knappes Fünftel der Gesprächspartnerinnen berichtet von starker Religiosität oder Spiritualität, die ihr Leben prägt. Diese kann einerseits die Sensibilität für noch tolerierbare Verhalten nach oben oder unten beeinflussen, kann aber auch für Belästiger ein zusätzlicher Ansporn sein. So berichtet eine Frau, die Mitglied einer für rigide Werte bekannten Religionsgemeinschaft ist: „Als das dem Be-lästiger klar geworden ist, ist es wie nochmal einen Sprung raufgegangen. (...) Wie so ein Jagdhund, der noch stärker angespornt worden ist durch eine schwierige Beute, wo er dann gefunden hat, jetzt erst recht!“

Jeweils ein Zehntel der Befragten hatten vor den Vorfällen psychische Probleme bzw. Suchtprobleme oder schlechte Erfahrungen mit Männern im privaten Kontext. Einige Frauen machen auch die eigene Wesensart oder ihr Aussehen für die Vorfälle mitverantwortlich.

Tabelle 26: Persönliche Faktoren, die mit Vorfällen in Verbindung gebracht werden

	Deutschschweiz	Romandie	Svizzera Italiana	Total
In problematischen Familienverhältnissen aufgewachsen	5	4	2	11
<p>■ Mon père était alcoolique, ma mère avait des problèmes d'image de soi, j'ai eu un background instable. On a quitté la guerre civile, j'avais 8 ans quand elle a commencé. Donc très instable à la maison, très instable en dehors.</p> <p>■ J'ai beaucoup souffert d'une forme d'abandon de mon père. Je pense qu'il y a encore des séquelles par rapport à ça. Parce que c'est une forma d'abandon que j'ai ressenti de la part de mon père du fait qu'il soit pas présent pour mon éducation. Même à l'époque où on habitait en famille, c'est vrai que mon père ne s'occupait pas de moi.</p> <p>■ Meine Eltern zogen ins Land X als ich 5 Jahre alt war. Mit 13 Jahren bin ich von zu Hause abgehauen, weil es unglücklich war. Ich habe dann bis 16 bei Kollegen im Land Y gelebt. Dann bin ich 2 Jahre zu meinem Vater nach Land X gezogen. Ich bin viel umgezogen. (...) Dann kam ich in die Schweiz.</p>				
Als Kind missbraucht worden	3	1	1	5
<p>■ Aber der Vater konnte mit mir in den Wald gehen und missbrauchen und die Mutter hat es gewusst. Und ich sehe wie sie mit anzieht und den Reissverschluss zu macht während ich geweint habe weil ich nicht mit Papa in den Wald wollte und sagte er geht nur mit dir in den Wald, du hast keinen Grund zu weinen.</p> <p>■ Et mon beau-père (...) était un pédophile. (...) C'est vrai que j'ai déjà eu à subir des abus sexuels à ce niveau-là. J'étais déjà victime. Donc c'était, pour moi, finalement une espèce de situation de normalité quand j'ai eu à revivre ça au travail.</p>				

Fortsetzung Tabelle 26

Als Kind häusliche Gewalt erlebt ■ Als Kind war ich ohnmächtig und meiner Mutter ausgeliefert. (...) Meine Mutter war sehr gewalttätig. Ich weiss, dass Frauen nicht besser sind als Männer. ■ Zu Hause war ich Gewaltopfer meines Vaters.	5	1	0	6
Religiosität, Spiritualität ■ Man muss Vertrauen haben in das Leben. Man muss sich fragen, was man daraus lernen kann. (...) Man muss lernen, klar zu formulieren, wie es uns geht. Man muss keine Angst haben und dankbar sein. ■ Der Glaube gibt mir Halt. ■ Und ich habe eine solch hohe Sensibilität entwickelt dass ich gewisse Dinge zum Teil schon voraussagen konnte. (...) dass ich weiss was jemand will ohne dass die Person etwas sagt. (...) Und was eben auch noch in diese Sensibilität reinspielt ist dass nachdem das passiert ist habe ich immer wieder so Bilder gehabt wo ich sehe das sowas noch passiert. (...) diese Sensibilität rettet mich auch vor wahnsinnig vielen Sachen. ■ Ma poi mi dico che comunque è la mia vita e li parti dal concetto di cosa è il destino. Sei già destinato, che ruolo giochiamo nel nostro destino.	4	2	1	7
Psychische Probleme, Suchtprobleme ■ Quand je suis venue ici, je suis tombée dans la drogue.	1	3	0	4
Schlechte Erfahrungen mit Männern ■ J'ai fait mon grand voyage à l'étranger d'une année. J'étais dans des pays non occidentaux, dans des pays très traditionnels où la femme a son rôle bien précis. (...) Là, j'ai subi des agressions. J'ai pas eu des agressions dangereuses, physiques. Mais, c'était insupportable dans le sens dans le sens où je me sentais harcelée, oppressée, par les regards, par les hommes. ■ Avevo 19 anni, lui ne aveva 35, ed ero negli Stati Uniti a fare uno stage, questo era uno che mi aveva invitata ad una festa, ma non c'era nessuna festa, la festa me la voleva far lui. Per me è stato subito veloce collegarmi a quella terribile esperienza che avevo vissuto dove ero stata praticamente prigioniera per quattro ore, e ancora oggi mi chiedo che santo mi ha visto perché è stata veramente un'esperienza tremenda.	0	2	2	4
Aussehen / Wesensart ist mitverantwortlich ■ Die schlimmste Kombination ist als Frau gut auszusehen und gut ausgebildet zu sein. Das wird gar nicht gerne gesehen. Die wenigsten Banker sind mit Karrierefrauen zusammen. Es sind alles Hausfrauen, Thailänderinnen, unterwürfige Kosmetikerinnen oder Coiffeusen. Diese Männer ertragen intelligente und attraktive Frauen nicht. ■ Justement j'ai les cheveux noirs et la peau un peu basanée. (...) Là, il a commencé à me caresser les cheveux et après il m'a dit, tu as des magnifiques cheveux noirs. C'est pour cela que je vous dis que c'est un truc assez récurrent, qui m'ont coûté beaucoup de problèmes. (...) Je me suis dit, c'est à cause, je ne sais pas, il y a un truc de par ma couleur de peau, je ne sais pas. ■ Je suis assez ouverte et souriante. J'aime faire le clown.	3	3	2	8
Total	21	16	8	44

Die regionale Perspektive

In der Deutschschweiz und Romandie haben anteilmässig mehr Frauen über problematische Aspekte in ihrer Kindheit berichtet. Die Anführung des eigenen Aussehens oder der eigenen Wesensart ist in der Deutschschweiz seltener als in der lateinischen Schweiz. Psychische Belastungen oder Suchtprobleme werden überproportional häufig aus der Romandie berichtet.

8.3 Die Zukunft des Arbeitsverhältnisses für Betroffene und Verursacher**8.3.1 Weiterbestand des Arbeitsverhältnisses**

Was die Betroffenen betrifft, so sind noch knapp zwei Fünftel nach den Vorfällen im selben Unternehmen tätig, wobei bei einigen von ihnen zum Zeitpunkt des Gesprächs eine aktuelle Kündigungsabsicht besteht. Ein knappes Viertel der Frauen hat gekündigt, fast ebensoviele wurden – meistens nach krankheitsbedingter Absenz – entlassen. Bei 6 Personen ist der befristete Vertrag ausgelaufen. Bei den Verursachenden sehen die Verhältnisse anders aus: Eine Mehrheit von drei Fünfteln ist weiterhin im Unternehmen tätig, fünf Personen wurden vom Unternehmen entlassen, wobei die Vorfälle bei der Entlassung eine Rolle spielten. Eine Person hat selber gekündigt. Vier Personen sind aus Gründen, welche mit den Vorfällen nichts zu tun haben, nicht mehr im Unternehmen, beispielsweise weil sie pensioniert wurden. In fünf Fällen schliesslich stellt sich die Frage so nicht, weil die Täter Kunden waren.

Die Ergebnisse lassen also den Schluss zu, dass es häufiger die Verursacher sind, welche in normaler Art im Unternehmen weiter tätig sind. Letztendlich hatten die Vorfälle nur in 6 Fällen eine Aufgabe

der Stelle zur Folge – dem stehen 17 Betroffene gegenüber, welche das Unternehmen verlassen haben und 6, deren befristeter Vertrag abgelaufen ist und nicht erneuert wurde.

Tabelle 27: Arbeitsverhältnis nach Vorfall

	Deutschschweiz	Romandie	Svizzera Italiana	Total
<i>Besteht das Arbeitsverhältnis der Betroffenen nach den Vorfällen weiter?</i>				
Ja	3	1	7	11
Ja, aber es besteht eine Kündigungsabsicht	4	0	0	4
Nein, Kündigung durch Mitarbeitende	8	1	0	9
Nein, Entlassung, Auflösung Arbeitsverhältnis nach Krankheitszeit	1	5	2	8
Nein, Ende befristeter Vertrag	3	3	0	6
Total	19	10	9	38
<i>Besteht das Arbeitsverhältnis der Verursacher nach den Vorfällen weiter?</i>				
Ja	11	8	4	23
Nein, Entlassung durch Unternehmen	3	1	1	5
Nein, Kündigung durch Verursacher	0	0	1	1
Nein, wegen fallunabhängigen Faktoren wie Pensionierung, Krankheit, etc.	2	1	1	4
Täter war Kunde	3	0	2	5
Total	19	10	9	38

8.3.2 Exkurs: Mobbing und sexuelle Belästigung

Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz werden häufig im selben Atemzug genannt. Die Gespräche mit den betroffenen Frauen zeigen diesen Zusammenhang teilweise auch, wenn auch nur teilweise.

Zunächst ist festzuhalten, dass gut die Hälfte der Frauen sexuell belästigt wurde, ohne dass ein Bezug zu einer Mobbing-Situation besteht. Die Frauen der anderen knappen Hälfte der teilen sich in zwei gleich grosse Gruppen auf: bei der einen Gruppe traten Mobbing und sexuelle Belästigung gleichzeitig auf. „*J'étais la nulle du service.*“ Bei der anderen war das Mobbing eine Folge der Reaktionen der Opfer auf die sexuelle Belästigung, zum Teil durch den Verursacher selber, zum Teil aber auch durch Arbeitskolleg/innen, die ihn unterstützen. „*Das Schwierige für mich war diese Mischung aus Mobbing und sexueller Belästigung. Erst das Mobbing hat das Fass zum Überlaufen gebracht.*“

Tabelle 28: Verfahren zur Klärung des Falls

	Deutschschweiz	Romandie	Svizzera Italiana	Total
Mobbing und sexuelle Belästigung tritt gemeinsam auf	4	2	3	9
<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Je me suis rendue compte après quelque temps que j'étais en train de subir du mobbing, comme d'autres personnes dans ce service. Plus encore parce que j'étais en formation, je pense. Le mobbing a ses différentes facettes dont le harcèlement sexuel.</i> ■ <i>Quando decidono che qualcuno non è più consono a loro, fanno di tutto per chiudere il rapporto. Comunque c'era qualcun altro che voleva prendere il mio posto e infatti poi è salito lui e questa persona ne combinava di tutti i colori.</i> 				
Mobbing ist eine Folge der Reaktion auf die sexuelle Belästigung	4	4	1	9
<ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Auf alle Fälle hat er dann gesagt, solange du in diesem Unternehmen arbeitest, kommst du nicht an mir vorbei. Solange du in dieser Branche arbeitest kommst du erst recht nicht an mir vorbei.</i> ■ <i>Dès que j'ai senti ce côté très malsain, aussi dans son regard etc., j'ai arrêté de vouloir avoir des contacts avec lui. (...) Après il a essayé tout le temps de m'appeler et chaque fois qu'on se voyait de loin, je me sentais déshabillée du regard. (...) Après il m'a traitée de salope. (...) il me disait, tu es une salope, une pute.</i> ■ <i>Er hat mich mit der Arbeit schikaniert. Er hat mich nicht mehr gegrüsst.</i> ■ <i>Es kam soweit, dass ich auf der Baustelle nicht mehr versorgt war mit Werkzeugen oder Maschinen, die ich brauchte. Auf einmal wurde ich nicht mehr ausgestattet. Die Bauführer teilen das ein.</i> 				
Es ist kein Mobbing erkennbar	11	4	5	20
Total	19	10	9	38

8.4 Geschlechterumkehr: Vorstellbares

Wie in Kapitel 2 beschrieben, konnten wir keine sexuell belästigten Männer für ein Gespräch gewinnen. Die statistische Tatsache, dass auch Männer sexuell belästigt werden, wird von den befragten Frauen ganz klar bestätigt. Auf die Frage, ob sie denken, dass das, was ihnen passiert ist, auch einem Mann passieren könnte, antworten mit drei Ausnahmen alle mit ja. Die drei Frauen, die sich das eher nicht vorstellen können, begründen dies mit den vorherrschenden gesellschaftlichen Verhältnissen, welche männlich dominiert sind. „Grenzen von Frauen werden seltener respektiert.“

Für alle andern Frauen ist die Situation mit Geschlechterumkehr vorstellbar. Eine Mehrheit von ihnen glaubt, dass es jedem Mann passieren kann – genauso, wie jede Frau potenziell Opfer werden könne. Ein gutes Drittel glaubt hingegen, dass sie es sich für Männer vorstellen können, die in irgend einer Weise nicht der männlichen Norm entsprechen. „Ein schwuler Mann ganz klar. Oder ein Dicker. Oder Schwarzer. Jemand der nicht so ganz den Normen entspricht. Aber ein Schweizer Mann zwischen 25 und 65 hätte kein Problem.“

Ein gutes Drittel der Gesprächspartnerinnen kennt persönlich Männer, die sexuell belästigt wurden und erzählt hier Beispiele. Unerwünschte Einladungen, Begrabschen, obszöne und abwertende Sprüche, Gesten und Blicke bis hin zu Übergriffen und Nachstellen werden geschildert.

Mehrfach wird von Seiten der Auskunftspersonen auch darauf hingewiesen, dass es für Männer viel schwieriger sei, sich in solchen Situationen Gehör zu verschaffen und Unterstützung zu finden. „Man denkt, ein Mann kann sich wehren. Es ist ihnen peinlich darüber zu sprechen. Ich stelle mir das ziemlich schlimm vor.“

Eine Frau aus der italienischen Schweiz erzählt davon, wie sie in ihrem Büro mit den andern Frauen auch zweideutige Sprüche macht⁵. Weil sie nicht wusste, ob das den einzigen Mann im Büro stört und er sich belästigt fühlt, hat sie ihn direkt angesprochen und er hat verneint. Die Gesprächspartnerin hat sich also überlegt, dass zweideutige Sprüche über Männer auch für einen Mann belästigend sein könnten, zudem geht sie davon aus, dass ihn ihrem Büro ein Klima herrscht, das es dem Mann möglich machen würde, sein Unbehagen direkt auszudrücken.

Tabelle 29: Geschlechterumkehr

	Deutschschweiz	Romandie	Svizzera Italiana	Total
(Eher) nein	1	1	1	3
(Eher) ja	18	6	8	32
Missing		3		3
Total	19	10	9	38
<u>Wer kann betroffen sein?</u>				
Alle Männer	10	3	6	19
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ja, natürlich. Das kann ich mir sofort vorstellen. ■ Io penso che ci potrebbe essere qualsiasi persona, anche una donna, che inizia a crearsi una sua realtà distorta e si focalizza su un uomo e fa così. Sicuramente può succedere. 			
„Nicht-Norm“ Männer, Männer in Abhängigkeitsverhältnissen	8	3	2	13
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Oui, bien sûr. Ça peut être pareil que ce que, moi, j'ai vécu. Justement si le responsable est une femme et que l'auxiliaire, comme moi je l'ai été, est un homme, ça peut être pareil. ■ Es kommt darauf an, was für einen Typ Mann. Wäre ich ein junges Bübchen gewesen, sicher. Es ging um Macht. 			
Total	18	6	8	32

⁵ Io rido e scherzo molto, gioco molto anche sul rapporto uomo donna. (...) Voglio dire, verbalmente rido anche molto, sono molto esplicita, a volte dico delle cose anche molto 'grossières' come si dice in francese. (...) Io gli ho detto anche di dircelo chiaramente se gli dà fastidio, perché è l'unico uomo, noi smettiamo. Perché io gli ho proprio anche chiesto se gli dà fastidio (...). Quindi mi sono posta il problema se per lui fosse molestante il nostro modo di fare, come unico uomo in ufficio, e lui mi ha detto di no.

Fortsetzung Tabelle 29

Persönliche Kenntnis von Beispielen	9	2	2	13
<p>■ <i>Mein Freund hat das erlebt (...)</i> Weil sie hat sich so an ihn gedrückt, dass sie mit dem Busen an ihn rangekommen ist und auch immer ganz durchsichtige T-Shirts getragen. Das Interessante war, dass er in dasselbe reingekommen ist wie ich es auch kenne. (...) Von diesem bedrängt fühlen, nicht mehr atmen können und all die Dinge die man durch macht. Und ich habe gemerkt dass es keine Rolle spielt ob man als Frau oder als Mann belästigt wird weil Belästigung ist ja nicht nur der Körper und hat mit Kraft zu tun. Es geht in die Psyche rein und ins Gehirn rein und in alles rein und durch alles durch. Und dann kommt es nicht mehr darauf an in welchem Körper man ist.</p> <p>■ <i>Même mon ex copain, le papa de ma fille, disait que s'il avait été engagé, c'était parce qu'une de ses collègues qui participait à l'engagement, elle disait toujours qu'il avait un beau cul. (...) Là aussi p.ex. à son bureau, ses collègues elles parlent tout le temps, c'est hyper vulgaire, c'est l'horreur. Surtout une personne en particulier, elle disait, mon mari il bandait mou de nouveau cette nuit. Et mon ex ça le met super mal à l'aise.</i></p>				
Thematik ist besonderes Tabuthema	4	1	2	7
<p>■ <i>Ich denke, dass es für Männer schwieriger ist, sich so etwas einzugestehen. Ich bezweifle, dass sie das jemandem erzählen. Man hat immer noch das Gefühl, dass der körperlich stärkere der Belästiger sein muss. Es ist das allgemeine Bild.</i></p> <p>■ <i>Ich habe von männlichen Kollegen gehört, dass sie belästigt wurden. Man hat ihnen lange nicht geglaubt. Diese Frauen haben richtig eklige Bemerkungen gemacht, haben diese Kollegen angefasst. Es war wirklich schlimm. Als Frau habe ich einen Vorteil in dieser Situation, weil man mir schneller glaubt.</i></p>				
Total	13	3	4	20

Teil III: Fazit

9 Schlussfolgerungen

Die Gespräche mit den 38 von sexueller Belästigung betroffenen Frauen erlauben einen Einblick in sehr unterschiedliche Vorfälle und Lebenssituationen. Mit uns gesprochen haben mehrheitlich **gut ausgebildeten Frauen**, das gilt in besonderem Masse für die Romandie, wo alle eine höhere oder universitäre Ausbildung haben. Die Frauen standen zum Zeitpunkt der Vorfälle mehrheitlich in einem regulären und unbefristeten Arbeitsverhältnis. Ein Viertel war in einer auf Zeit angelegten Situation (Ausbildungsstelle, Aushilfsarbeit). Nur eine Minderheit der Gesprächspartnerinnen ist Ausländerin. Die Mehrheit der Befragten gehört demnach aufgrund ihrer Bildung und ihrem beruflichen Status nicht zu den vulnerablen Gruppen.

Berichtet wurde die ganze Bandbreite von ganz aktuellen und weit zurück liegenden Vorfällen. Trotz teilweise sehr grosser zeitlicher Distanz waren die Gespräche für einige Frauen sehr aufwühlend. Das belegt, wie überdauernd die Wunden von solchen Vorfällen je nach dem sein können.

Vorfälle

Die Frauen erlebten ganz **verschiedene Formen von sexueller Belästigung**. Bei einer Mehrheit handelte es sich um längerdauernde Belästigungssituationen, bei einer Minderheit um einen einmaligen Vorfall. Die Art der belästigenden Verhaltensweisen reicht von verbalen oder gestischen Belästigungen, über unerwünschte Körperkontakte bis hin zu auch strafrechtlich relevanten Verhaltensweisen wie Nötigung, sexuelle Erpressung oder (versuchte) sexuelle Übergriffen. Am häufigsten sind verbale Belästigungen – dies entspricht auch der Häufigkeit von potenziell belästigendem Verhalten in der Bevölkerung (vgl. Baustein 1). Dass sexuelle Belästigung häufig mit Mobbing einhergeht, bestätigt sich bei unseren Gesprächen: Bei einem Viertel der Frauen traten sexuelle Belästigung und Mobbing gemeinsam auf, bei einem weiteren Viertel war Mobbing die Folge der Reaktionen der Opfer auf die Belästigungen.

Verursacher

Die Verursacher der Belästigungen sind einzelne Männer, in vielen Fällen besteht gegenüber dem Opfer ein **Macht- oder Abhängigkeitsverhältnis**. Dies trifft auf die Situationen zu, in denen eine hierarchisch höher stehende Person der Belästiger ist, kann aber auch bei gleichgestellten Arbeitskollegen oder Kunden der Fall sein, wenn diese im Unternehmen oder in der Gesellschaft eine spezielle Position haben. Es gibt aber auch Täter, die in keiner Weise mächtiger sind als ihre Opfer. Auffallend ist, dass eine klare Mehrheit der Frauen nicht die einzigen sind, die vom gleichen Täter belästigt wurden oder werden. In vielen Fällen hat das Unternehmen Kenntnis davon.

Betrachten wir die **ersten Reaktionen** der Frauen, so weist nicht ganz die Hälfte von ihnen den Verursacher klar in seine Schranken. Die andern reagieren eher indirekt oder gar nicht. Nach bzw. je nach Situation zwischen den Vorfällen versuchen sie, den Belästiger auf Distanz zu halten, ihm auszuweichen und möglichst kühl zu sein.

Der grossen Mehrheit der Verursacher erwachsen keine **negativen Folgen** aus ihrem Verhalten. Ein Drittel hatte Folgen zu zeitigen, wobei eine Verwarnung das häufigste war. Die Wahrscheinlichkeit, dass nach den Vorfällen der Täter in gewohnter Weise im Unternehmen weiterarbeitet ist um ein Vielfaches grösser als jene, dass dies das Opfer tut. Die Vorfälle hatten bei den Verursachern nur in sechs Fällen eine Aufgabe der Stelle zur Folge, wogegen mehr als drei Fünftel der Opfer nicht mehr im Unternehmen arbeitet.

Die Mehrheit der Frauen **erklärt** sich die Vorkommnisse vor allem mit dem Täter selber, sie zeichnen das Bild von gestörten, machtgeilen, einsamen oder schlichtweg nur abenteuerlustigen Männern. Organisationale Faktoren sind nur für eine Minderheit für das Verhalten selber entscheidend – wohl aber für die Entwicklung der Situation.

Unternehmen

Die Vorfälle fanden in Unternehmen unterschiedlicher Grösse in verschiedenen Branchen statt. Einige zeichnen sich durch ein schlechtes oder sexualisiertes Arbeitsklima aus, häufig genannt werden auch unklare Strukturen, ein tiefer Frauenanteil und eine hohe Vermischung von Privatem und Beruflichem im Arbeitsalltag. Die Hälfte der Unternehmen verfügte über ein **Reglement gegen sexuelle Belästigung** am Arbeitsplatz – allerdings war dieses mehreren Frauen zum Zeitpunkt der Vorfälle nicht bekannt. Die Mehrheit von zwei Dritteln der Frauen fühlte sich durch das Unternehmen **nicht unterstützt**, von den restlichen hat ein grosser Teil aus verschiedenen Gründen keine Unterstützung gesucht. Nur gerade fünf Frauen fühlten sich gut unterstützt – also rund ein Achtel der Befragten. Das Vorhandensein eines Reglements gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in rund der Hälfte der Unternehmen steht im Widerspruch zu diesem Ergebnis. Es belegt deutlich, dass die reine Existenz eines Reglements wirkungslos ist.

Gut die Hälfte der Befragten hat die Vorfälle den Vorgesetzten gemeldet, die häufigsten Reaktionen waren Verharmlosen oder dem Opfer eine Mitschuld zuweisen. Bei den Frauen, die ernst genommen wurden, zeigt sich ein deutlich besserer Verlauf der Ereignisse. Eine Mehrheit der Vorgesetzten handelte aber nicht so – die Frauen erklären sich das mit Überforderung, Angst vor der hierarchisch zu hohen Position des Belästigers und internen Seilschaften.

Die Mehrheit der Verhaltensweisen findet nicht im Versteckten statt. **Kolleg/innen** wissen also davon, recht viele Frauen sprechen auch mit Arbeitskolleg/innen über die Vorfälle. Nur in einem Viertel der Vorfälle wissen die Kolleg/innen nichts davon. Ein Drittel der Frauen erfuhr Unterstützung, die restlichen sahen sich mit Verharmlosung, Duldung oder gar einer Unterstützung des Täters konfrontiert.

Folgen

Die Vorfälle hatten für die grosse Mehrheit der Betroffenen sowohl berufliche, gesundheitliche als auch persönliche Folgen. Von **beruflichen Folgen** berichten fast alle Befragten: Änderung des Auftretens, Demotivierung, schlechtere Leistung, Rückzug, Angst und Kündigung oder Entlassung, aber auch Folgen bei der Suche einer neuen Stelle und das Verhalten an der neuen Stelle werden genannt. Die Hälfte der Befragten hat überdauernde Folgen für die Laufbahn erlitten. Noch eine Mehrheit von drei Vierteln berichtet von **gesundheitlichen Folgen**. Psychosomatische Beschwerden, psychische Probleme, Selbstmordgedanken, belastende Rachephantasien und Suchtprobleme kommen vor. Bezogen auf die Gesundheit kann bei drei Fünfteln der Frauen von längerdauernden Folgen gesprochen werden. Auch im **Privatleben** sind Folgen sichtbar. Zwar haben viele Frauen im privaten Umfeld eine Unterstützung erlebt, und doch litt das Privatleben bei 70 Prozent der Befragten. Im Vordergrund stehen Partnerschaftsprobleme, ein verschlechtertes Männerbild und sozialer Rückzug. Fünf Frauen berichten auch von einer positiven Folge: Die Ereignisse haben sie gestärkt. Auch hier kann bei rund drei Fünfteln der Frauen von längerdauernden Auswirkungen ausgegangen werden, darunter auch die Frauen, die von der positiven Stärkung profitieren.

Stand der Vorfälle im subjektiven Erleben

Vier Personen sind mitten in einer laufenden Belästigungssituation. Zwei Fünftel der Frauen konnten mit den Vorfällen weitgehend abschliessen und sie in ihr Leben integrieren, ein weiteres Fünftel hat sich einigermaßen arrangiert und ist nicht mehr zu stark beeinträchtigt. Bei einem guten Viertel aber, das keine für sich selber zufriedenstellende Lösung erreicht hat, prägen die Vorfälle das eigene Leben weiterhin ausserordentlich stark. Dazu gehören relativ neue, zum Teil aber auch sehr weit zurückliegende Belästigungen.

Die Frauen wählen drei verschiedene **Grundstrategien**, um mit den Vorfällen umzugehen. Eine häufig gewählte Strategie ist „**Durchhalten**“, die Situation aushalten, mit sich selber ausmachen. Dies scheint bei einmaligen Vorfällen erfolgreich möglich oder dann, wenn das Ende der Situation absehbar ist, etwa das Ende eines Praktikums. Wird hingegen die eigene Durchhaltekraft überschätzt oder

kommt es wegen externen Gründen zu einem Eklat, kann sich diese Strategie als sehr ungünstig erweisen und zu schwerwiegenden Folgen für die Betroffenen führen. „**Sich selber helfen**“ ist eine selten gewählte Strategie, sie ist dann konstruktiv, wenn der Täter konfrontiert werden kann und sein Fehlverhalten einsieht. Ansonsten bleibt hier nur die sofortige Kündigung – mit entsprechenden Folgen für die Laufbahn. Die am häufigsten gewählte Strategie ist „**Unterstützung suchen**“. Reagiert das Unternehmen gut oder ist eine kompetente externe Stelle involviert, können konstruktive Wege gefunden werden. Bleibt die Unterstützung aus, gibt es zwei Verhaltensweisen: Die einen Frauen suchen bei der nächstbesten Möglichkeit eine neue Stelle und gehen so aus dem Feld. Die andern versuchen es weiter, bis sie selber zusammenbrechen oder es aus externen Gründen zu einem Eklat kommt. In diesem Fall sind die Folgen für die Betroffenen schwerwiegend.

Hilfreiches und Risikofaktoren

Die Gesamtbetrachtung der berichteten Erlebnisse erlaubt es, Faktoren zu beschreiben, welche sich als besonders hilfreich für eine konstruktive Lösung der Situation erweisen und umgekehrt solche, welche ein hohes Risiko bergen, dass es zu einem problematischen Verlauf kommt.

Als **hilfreich** erweisen sich kompetente Ansprechpersonen in der Organisation, die die Betroffenen ernst nehmen, weiter unterstützende Menschen im beruflichen und privaten Umfeld und eine gestärkte, selbstsichere Persönlichkeit, wobei viele Frauen Selbstverteidigungstechniken als diesbezüglich sehr hilfreich beschreiben. Gerade in kleinen Unternehmen oder bei sehr gravierenden Fällen kommt kompetenten externen Fachstellen eine ganz besondere Rolle zu. Als hilfreich für eine konstruktive Lösung erweist sich weiter das direkte und rasche Reagieren, einerseits gegenüber dem Verursacher, andererseits auch, indem rasch Unterstützung gesucht wird. Erleichternd ist, wenn die Stelle für die Person nicht einen allzu grossen Stellenwert hat oder wenn eine attraktive neue Stelle ansteht. Sind die Verursacher Kunden, erleichtert es die Situation, wenn es Kranke sind, besonders dann, wenn die betroffene Frau Strategien zum Umgang mit derartigen Belästigungssituationen erlernt hat. Die eigene Religiosität oder Spiritualität kann sich bei der Verarbeitung als hilfreich erweisen – sie kann aber auch ein Risikofaktor sein.

Als **Risikofaktoren** erweisen sich unternehmensseitig überforderte Vorgesetzte, ein schlechtes oder sexualisiertes Arbeitsklima, unklare Strukturen, ein tiefer Frauenanteil und eine hohe Vermischung von Privatem und Beruflichem im Arbeitsalltag. Fokussiert auf die Verursacher sind Risikofaktoren für einen ungünstigen Verlauf sehr ranghohe Belästiger in grösseren Unternehmen bzw. sehr kleine Unternehmen, in denen der Chef der Verursacher ist. Weiter ist eine berufliche Konkurrenzsituation zum Täter ein Risikofaktor – ebenso wie Täter mit psychischen Auffälligkeiten. Auf Seite der Opfer können eine problematische Kindheit, Missbrauch- und Gewalterfahrung als Kind oder später im Privatleben, aber auch psychische Probleme oder Suchtprobleme Risikofaktoren für einen ungünstigen Verlauf sein. Ein Risikofaktor ist auch, wenn den Betroffenen genau diese Stelle aus irgendwelchen Gründen extrem wichtig ist.

Die regionalen Unterschiede

Insgesamt zeigen sich recht wenige eindeutige regionale Unterschiede, viele davon lassen sich auf die Unterschiede in der Stichprobe zurückführen. Diese wiederum kann auch mit dem Kontext der regionalen Mitglieder des Forschungsteams zu tun haben (universitätsnahes Netzwerk in der Romandie, Praxisnetzwerk in Deutschschweiz und Ticino) und ist in keiner Weise repräsentativ für einen Landesteil. Die Ergebnisse müssen im Kontext der anderen Bausteine analysiert werden, rein aufgrund der Gespräche mit den Betroffenen sind keine zuverlässigen Schlüsse möglich.

Männliche Betroffene

Weil es trotz vielfältiger Bemühungen nicht gelungen ist, Interviews mit von sexueller Belästigung betroffenen Männern zu führen, bleibt die zentrale Frage der geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Bedingungs- und Wirkungszusammenhängen aus Sicht der Betroffenen weiterhin offen. Die darauf bezogene Perspektive der weiblichen Betroffenen und die von ihnen geschilderten Beispiele von betroffenen Partnern oder Kollegen machen aber deutlich, wie wichtig es wäre, mehr über die sexuelle Belästigung von Männern aus Sicht der Betroffenen selber zu erfahren.

Anhang

Anhang

Anhang E1 Flyer Aufruf deutsch, französisch und italienisch

Anhang E2 Gesprächsleitfaden deutsch, französisch und italienisch

Anhang E1

Flyer Aufruf deutsch, französisch und italienisch

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Wer belästigt wen, wie und warum?

Sexistische Witze, pornographische Bilder, anzügliche Bemerkungen, unerwünschte Annäherungsversuche mit sexueller Absicht, sexuelle Erpressung, aufgezwungener Körperkontakt – bis hin zu körperlicher Gewalt. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann ganz verschiedene Formen annehmen. In der Schweiz hat die Hälfte der Erwerbstätigen derartige Verhaltensweisen am Arbeitsplatz unerwünscht erlebt, ein Teil von ihnen fühlte sich dadurch gestört oder belästigt.

Wie kommt es zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Was hat sie für Folgen? Diesen und vielen andern Frage gehen wir im Rahmen eines **Forschungsprojekts zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz** von Prof. Dr. Franciska Krings, Universität Lausanne im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms 60 (www.nfp60.ch) nach. Wir möchten Grundlagen schaffen, damit gezielte **Massnahmen zur Verhinderung** von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz getroffen werden können.

Wir suchen betroffene Frauen und Männer

Haben Sie am Arbeitsplatz Verhaltensweisen sexueller oder sexistischer Natur erlebt, die sie als störend oder belästigend empfunden haben?

Sind Sie bereit, uns als Auskunftsperson für unser Projekt darüber zu berichten?

Was kommt auf Sie zu?

Wir möchten mit Ihnen ein **vertieftes Gespräch** über die Vorkommnisse führen und von Ihnen erfahren, was genau passiert ist, wie sie reagiert haben und was die Vorkommnisse für Folgen hatten.

- Sie können **wählen, wo** wir das Gespräch durchführen, wir kommen gerne zu Ihnen, empfangen sie aber auch gerne bei uns.
- Sie entscheiden, ob Sie von einer **Frau** oder einem **Mann** interviewt werden möchten.

Alle Gespräche werden als Grundlage für die weitere Verarbeitung auf Tonband aufgezeichnet und anschliessend weiter verarbeitet. Als Forschende unterstehen wir der **Schweigepflicht**. Alle Angaben werden von uns in höchstem Masse vertraulich behandelt. Die Auswertung erfolgt so, dass **keinerlei Rückschlüsse auf Personen oder Unternehmen** möglich sind, alles ist vollständig **anonym**.

hr Kontakt

In der Romandie:

Audrey Mouton
Universität de Lausanne
Internef, UNIL – HEC
1015 Lausanne
021.692.34.52
audrey.mouton@unil.ch

In der Deutschschweiz:

Marianne Schär Moser
Forschung und Beratung
Wasserwerksgasse 2
3011 Bern
031.311.56.54
schaer@schaermoser.ch

In der italienischen Schweiz:

Sabrina Guidotti, SIC Ticino
Via Vallone 27, 6500 Bellinzona
091 821 01 01 / guidotti@sicticino.ch
Dr. Anita Testa-Mader
consulenza formazione ricerca
079 637 76 88 / testamader@bluewin.ch



Harcèlement sexuel sur le lieu de travail: Qui harcèle qui, comment et pourquoi?

Plaisanteries sexistes, confrontation à des images pornographiques, avances sexuelles non-désirées, chantage sexuel, contact physique obligé et violent etc., le harcèlement sexuel sur le lieu de travail peut se manifester sous diverses formes. Si ses limites ne sont pas toujours bien définies, il est aujourd'hui un phénomène qu'il n'est plus possible d'ignorer : une étude de 2008 a démontré qu'en Suisse romande, 18% des femmes et 7% des hommes se sont senti-e-s harcelé-e-s sur le lieu de travail au moins une fois au cours de leur vie active.

Mais qu'est-ce que le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ? Quelles sont ses conséquences sur ses victimes? Comment permettre la mise en place d'une **prévention efficace et des mesures appropriées** ? L'ensemble de ces questions - et d'autres encore - sont abordées et développées dans le cadre du **projet de recherche « Harcèlement sexuel sur le lieu de travail : qui harcèle qui comment et pourquoi ? »**, dirigé par la Professeure Franciska Krings, de l'Université de Lausanne et financé par le Fond national suisse de la recherche, dans le cadre du programme national suisse de recherche n°60 (www.nfp60.ch).

Harcèlement sur le lieu de travail : osez en parler.

- ➔ Vous êtes une femme ou un homme ?
- ➔ Vous avez été – ou vous êtes toujours – gêné(e) par des comportements à caractère sexuel sur votre lieu de travail ?
- ➔ Vous souhaitez témoigner de votre expérience dans le cadre de notre projet ?

Nous vous proposons de venir nous raconter votre vécu lors d'un entretien approfondi et partager votre ressenti, les réactions de votre entourage (professionnel et/ou familial) ainsi que les conséquences observées.

- Vous pouvez choisir le **lieu** de l'entretien : nous nous déplaçons volontiers, mais nous pouvons également vous recevoir dans un lieu calme et discret.
- Vous pouvez choisir **d'effectuer cet entretien avec un homme ou une femme**.

Les entretiens seront enregistrés et cet archivage servira de base pour l'analyse future. Toute information recueillie sera traitée de manière **confidentielle et soumise au secret professionnel**. Nous vous assurons donc qu'il sera impossible de vous identifier ainsi que votre entreprise et toutes les personnes citées.

Contacts

Pour la Suisse romande:


Audrey Mouton
Université de Lausanne
Internef, UNIL – HEC
1015 Lausanne
021.692.34.52
audrey.mouton@unil.ch

Pour la Suisse alémanique

Marianne Schär Moser
Forschung und Beratung
Wasserwerksgasse 2
3011 Bern
031.311.56.54
schaer@schaermoser.ch

Pour la Suisse italienne.

Sabrina Guidotti, SIC Ticino
Via Vallone 27, 6500 Bellinzona
091 821 01 01 / guidotti@sicticino.ch
Dr. Anita Testa-Mader
Consulenza formazione ricerca
079 637 76 88 / testamader@bluewin.ch



victime de harcèlement sexuel sur votre lieu de travail ?

Témoignez et participez à une étude nationale (PNR n°60), financée par le Fonds national de la recherche scientifique (FNS)

Unil
UNIL | Université de Lausanne
HEC Lausanne
OB

contact:

Audrey.Mouton@unil.ch
+ 41.21.692.34.52

- Vous avez été ou vous êtes encore **victime** de harcèlement sexuel sur votre lieu de travail?
- Vous êtes une **femme** ou un **homme** ?
- Vous avez envie de **parler** et **partager** de votre histoire afin d'aboutir à une meilleure compréhension de ce phénomène?

**Durant un entretien approfondi,
venez nous raconter votre histoire
personnelle.**

**Les témoignages se feront sous le couvert de
l'anonymat**

PNR n°60: égalité entre hommes et femmes

Ce programme national de recherche (PNR) a comme objectif de saisir et d'analyser les raisons intrinsèques à la persistance des inégalités de genre afin d'aboutir à l'élaboration d'une politique durable de l'égalité en Suisse.

QU'EST-CE QUE LE HARCELEMENT SEXUEL ?

ON ENTEND PAR HARCELEMENT SEXUEL TOUS LES COMPORTEMENTS A CARACTERE SEXUEL OU SEXISTES VECUS COMME ETANT INDESIRABLES PAR LA PERSONNE OU COMME PORTANT ATTEINTE A SA VIE PRIVEE.

CES COMPORTEMENTS PEUVENT PRENDRE DIFFERENTES FORMES, COMME, PAR EXEMPLE :

- LES REMARQUES A CONNOTATION SEXUELLE.
- LES PLAISANTERIES A CARACTERE SEXUEL.
- LES GESTES POUVANT PRESENTE UN CARACTERE SEXUEL.
- EXHIBITION DE CERTAINES PARTIES DE SON CORPS.
- L'AFFICHAGE OU LA DISTRIBUTION DE MATERIEL PORNOGRAPHIQUE.
- LES CONTRAINTES SEXUELLES.
- LA PROMESSE D'UN AVANTAGE PROFESSIONNEL EN CEDANT A DES AVANCES SEXUELLES.

CONTACTS

POUR LA SUISSE ROMANDE:

AUDREY MOUTON
UNIVERSITÉ DE LAUSANNE
AUDREY.MOUTON@UNIL.CH
+41.21.692.34.52

POUR LA SUISSE ALÉMANIQUE

MARIANNE SCHÄR-MOSER
FORSCHUNG UND BERATUNG
SCHAER@SCHAERMOSER.CH
+41.31.311.56.54

POUR LA SUISSE ITALIENNE

ANITA TESTA-MADER
CONSULENZA FORMAZIONE RICERCA
TESTAMADER@BLUEWIN.CH
+41.79.637.76.88

SABRINA GUIDOTTI
SIC TICINO
GUIDOTTI@SICTICINO.CH
+91.821.01.01


UNIL | Université de Lausanne

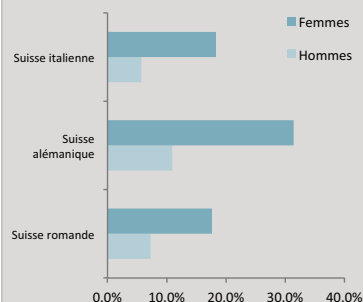
VICTIME DE HARCELEMENT SEXUEL SUR VOTRE LIEU DE TRAVAIL ?

OSEZ EN PARLER ET TÊMOIGNEZ


UNIL | Université de Lausanne



PROPORTION DE TRAVAILLEURS/TRAVAILLEUSES HARCELE-E-S SEXUELLEMENT SUR LEUR LIEU DE TRAVAIL



LE HARCELEMENT SEXUEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL : UNE REALITE A NE PAS OUBLIER

LE HARCELEMENT SEXUEL EST BEAUCOUP PLUS PRESENT DANS LE QUOTIDIEN DES EMPLOYE-E-S QU'IL N'Y PARAÎT : EN SUISSE ROMANDE, 18% DES FEMMES ET 7% DES HOMMES EN SONT VICTIMES AU MOINS UNE FOIS AU COURS DE LEUR VIE ACTIVE

LES CONSEQUENCES PEUVENT ETRE TERRIBLES ET MULTIPLES POUR LES PERSONNES QUI EN SONT VICTIMES :

- ➔ CONSEQUENCES PSYCHOLOGIQUES (P.EX. DEPRESSION, ANXIETE, DETRESSE ETC.)
- ➔ CONSEQUENCES PHYSIQUES (P.EX. MAUX DE DOS, MALADIES ETC.)
- ➔ CONSEQUENCES FAMILIALES (P.EX. DETERIORATION DE LA RELATION CONJUGALE ETC.)
- ➔ CONSEQUENCES PROFESSIONNELLES (P.EX. ABSENTEISME, DEMISSION, LICENCIEMENT ETC.)
- ➔ CONSEQUENCES FINANCIERES (P.EX. SUITE A LA PERTE DE L'EMPLOI)

VICTIME DE HARCELEMENT SEXUEL ? OSEZ EN PARLER

- ➔ VOUS AVEZ ETE OU VOUS ETES ENCORE VICTIME DE HARCELEMENT SEXUEL SUR VOTRE LIEU DE TRAVAIL ?
- ➔ VOUS ETES UNE FEMME OU UN HOMME ?
- ➔ VOUS AVEZ ENVIE DE PARLER DE CETTE EXPERIENCE DOULOUREUSE ?

VOTRE HISTOIRE NOUS INTERESSE. OSEZ TÊMOIGNER

NOUS VOUS PROPOSONS DE PARTICIPER A UNE ETUDE NATIONALE SUR LE HARCELEMENT SEXUEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL.

DURANT UN ENTRETIEN APPROFONDI D'1H30 ENV., VENEZ NOUS RACONTER VOTRE HISTOIRE PERSONNELLE

VOUS PERMETTEZ :

- ➔ UNE MEILLEURE COMPREHENSION DE LA REALITE DU HARCELEMENT SEXUEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL.
- ➔ LA MISE EN LUMIERE DE SES CONSEQUENCES REELLES.
- ➔ LA MISE EN PLACE D'UNE PREVENTION EFFICACE ET UTILE.

LES TÊMOIGNAGES SE FERONT SOUS COUVERT DE L'ANONYMAT

CE PROJET DE RECHERCHE FINANCE PAR LA CONFEDERATION SUISSE ET EST INTEGRE DANS LE PROGRAMME NATIONAL DE RECHERCHE (PNR) N°60 « EGALITE ENTRE HOMMES ET FEMMES ».

3 OBJECTIFS PRINCIPAUX:

- UNE COMPREHENSION COMPLETE DE LA QUESTION DU HARCELEMENT SEXUEL EN SUISSE
- UN DEVELOPPEMENT OBJECTIF ET CONSTRUCTIF DE CETTE QUESTION
- LA CREATION D'UN SYSTEME DE PREVENTION EFFICACE ET COMPLET POUR LES ENTREPRISES.

LA RECHERCHE EST CONSTITUEE DE 4 VOLETS DIFFERENTS :

- ETUDE DE LA PREVALENCE ET DU RISQUE DE HARCELEMENT SEXUEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL EN SUISSE.
- ETUDES DE CAS DANS DES ENTREPRISES.
- ENTRETIENS AVEC LES VICTIMES DE HARCELEMENT SEXUEL.
- ENQUÊTES ANONYMES PORTANT SUR LES AUTEURS POTENTIELS.

LE HARCELEMENT SEXUEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL: QUI HARCELE QUI, COMMENT ET POURQUOI ?

PNR 60: « EGALITE ENTRE HOMMES ET FEMMES »

CE PROGRAMME NATIONAL DE RECHERCHE A COMME OBJECTIF DE SAISIR ET D'ANALYSER LES RAISONS INTRINSEQUES A LA PERSISTANCE DES INEGALITES DE GENRE. AU FINAL, LES RESULTATS DOIVENT SERVIR DE SOCLE A L'ELABORATION D'UNE POLITIQUE DURABLE DE L'EGALITE EN SUISSE.

WWW.NFP60.CH

Molestie sessuali sul posto di lavoro: Chi molesta chi, come e perché?

Commenti o battute a carattere sessista nei confronti di donne, uomini o omosessuali; lettere, e-mails, telefonate indesiderate con contenuti spregiativi o osceni; gesti, segni o sguardi osceni; esibizione o utilizzo di materiale pornografico; contatti fisici indesiderati; promesse di benefici in cambio di favori sessuali o minacce di svantaggi in caso di rifiuto,... le molestie sessuali sul posto di lavoro possono manifestarsi in queste o altre forme. Ma anche se a volte non è facile definirle, si tratta di un fenomeno che non è più possibile ignorare: secondo uno studio svolto nel 2010 in Ticino il 6% degli uomini e il 18% delle donne si sono sentite molestate sessualmente sul lavoro almeno una volta nel corso della loro vita professionale.

Ma che cosa sono più precisamente le molestie sessuali sul posto di lavoro? Che conseguenze hanno per chi le subisce? Come sviluppare una prevenzione efficace e misure appropriate per intervenire nelle aziende?

A queste e altre domande vuole rispondere uno **studio nazionale promosso dall'Università di Losanna** (Prof. Franciska Krings, partner sul territorio nella Svizzera italiana SIC Ticino) con il sostegno del Fondo nazionale della ricerca scientifica, intitolato "Molestie sessuali sul posto di lavoro – chi molesta chi, come e perché?"

Per la realizzazione dello studio sono molto preziose le testimonianze dirette di persone che si sono sentite molestate sessualmente sul lavoro, non necessariamente solo casi denunciati o molto gravi.

Se lei è o conosce (in ambito professionale o anche tra parenti, conoscenti, amici) una donna o un uomo che è stata/o - o è ancora – disturbata/o da comportamenti a carattere sessuale o sessista sul posto di lavoro.

Se lei o questa persona è disposta/o a raccontare la sua esperienza nell'ambito del nostro studio.

Allora proponiamo di incontrarci per un'intervista per raccontare ciò che è successo, le reazioni dell'ambiente di lavoro e familiare, le conseguenze e l'eventuale sostegno ricevuto.

- E' possibile scegliere **il luogo** in cui incontrarci.
- E' possibile scegliere se parlare con una **donna** o con un **uomo**.

Le interviste saranno registrate e le informazioni saranno utilizzate unicamente per lo studio e trattate in modo **anonimo**, affinché non sia possibile risalire né alle persone né all'azienda (tutte le persone che lavorano per lo studio sono tenute al **segreto professionale**).

Per contattarci nella Svizzera italiana:

Anita Testa-Mader
consulenza formazione ricerca
079 637 76 88 /
testamader@bluewin.ch

Sabrina Guidotti SIC Ticino
Via Vallone 27, 6500 Bellinzona
091 821 01 01 / guidotti@sicticino.ch

Molestie sessuali sul posto di lavoro: cerchiamo uomini disposti a raccontare la loro esperienza

Commenti o battute a carattere sessista nei confronti di donne, uomini, omosessuali; lettere, e-mails, telefonate indesiderate con contenuti spregiativi o osceni; gesti, segni o sguardi osceni; esibizione o utilizzo di materiale pornografico; contatti fisici indesiderati; promesse di benefici in cambio di favori sessuali o minacce di svantaggi in caso di rifiuto,... le molestie sessuali sul posto di lavoro possono manifestarsi in queste o altre forme. Ma anche se a volte non è facile definirle, si tratta di un fenomeno che non è più possibile ignorare: secondo uno studio svolto nel 2010 in Ticino il 6% degli uomini e il 18% delle donne si sono sentite molestate sessualmente sul lavoro almeno una volta nel corso della loro vita professionale.

Ma che cosa sono più precisamente le molestie sessuali sul posto di lavoro? Che conseguenze hanno per chi le subisce? Come sviluppare una prevenzione efficace e misure appropriate per intervenire nelle aziende?

A queste e altre domande vuole rispondere uno **studio nazionale promosso dall'Università di Losanna** (Prof. Franciska Krings, partner sul territorio nella Svizzera italiana SIC Ticino) con il sostegno del Fondo nazionale della ricerca scientifica, intitolato "Molestie sessuali sul posto di lavoro – chi molesta chi, come e perché?"

Per la realizzazione dello studio sono molto preziose le testimonianze dirette di persone che si sono sentite molestate sessualmente sul lavoro. Diverse donne sono già state intervistate e in questo momento siamo alla ricerca di uomini.

Se lei è o conosce (in ambito professionale o anche tra parenti, conoscenti, amici) un uomo che è stato - o è ancora – disturbato da comportamenti a carattere sessuale o sessista sul posto di lavoro.

Se lei o quest'uomo è disposto a raccontare la sua esperienza nell'ambito del nostro studio.

Allora proponiamo di incontrarci per un'intervista per raccontare ciò che è successo, le reazioni dell'ambiente di lavoro e familiare, le conseguenze e l'eventuale sostegno ricevuto.

- E' possibile scegliere **il luogo** in cui incontrarci.
- E' possibile scegliere se parlare con una **donna** o con un **uomo**.

Le interviste saranno registrate e le informazioni saranno utilizzate unicamente per lo studio e trattate in modo **anonimo**, affinché non sia possibile risalire né alle persone né all'azienda (tutte le persone che lavorano per lo studio sono tenute al **segreto professionale**).

Per contattarci nella Svizzera italiana:

Anita Testa-Mader
consulenza formazione ricerca
079 637 76 88 /
testamader@bluewin.ch

Sabrina Guidotti SIC Ticino
Via Vallone 27, 6500 Bellinzona
091 821 01 01 / guidotti@sicticino.ch

Anhang E2

Gesprächsleitfaden deutsch, französisch und italienisch

NFP-Projekt Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Befragung von Betroffenen

Einführung

Zunächst einmal herzlichen Dank, dass Sie sich für mich Zeit nehmen. Mein Name ist [*Vorstellung Person*], ich bin [*Vorstellung Funktion*].

Gemeinsam mit [*Projektpartner*] arbeite ich im dreijährigen Projekt „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – wer belästigt wen, wie und warum?“. Unser Ziel ist es, das Auftreten von belästigendem Verhalten und die Entstehung von sexueller Belästigung und ihrer Folgen besser zu verstehen. Damit sollen die Grundlagen für eine effektive Präventionsarbeit in Unternehmen geschaffen werden – dafür also, dass die Entstehung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verhindert werden kann. Im Rahmen dieses Projekts führen wir auch Gespräche mit Personen, die von sexueller Belästigung selber betroffen waren oder sind.

Sie haben freundlicherweise bereiterklärt, mit uns über Ihre Erfahrungen zu sprechen. Dafür danken wir Ihnen. Die Situation bringt es mit sich, dass wir über sehr persönliche Themen sprechen müssen. Ich versichere Ihnen, dass alles, was Sie mir erzählen, vollständig vertraulich behandelt wird und rein wissenschaftlichen Zwecken dient.

Wie ich Ihnen bereits am Telefon mitgeteilt habe, werde ich unser Gespräch akustisch aufzeichnen, damit ich mir nicht ständig Notizen machen muss und wir dennoch alle Informationen behalten können. Diese Aufzeichnung gefährdet die Vertraulichkeit nicht. Alle Angaben, die Sie mir machen, werden für unseren Schlussbericht gemeinsam mit jenen der anderen Befragten gesammelt aufbereitet. Im Bericht werden keine Namen von Personen oder Unternehmen genannt und es werden keine Rückschlüsse auf Personen oder Unternehmen möglich sein. Sie bleiben also absolut anonym.

Unser Gespräch wird rund eineinhalb Stunden dauern.

Sind Sie damit einverstanden, dass ich unser Gespräch aufnehme?

(INSTRUKTION: EXPLIZITE EINVERSTÄNDNIS GEBEN LASSEN)

Ich schalte jetzt das Aufnahmegerät ein.

WICHTIGE ERLÄUTERUNG FÜR INTERVIEWER/INNEN ZUM GESAMTEN GESPRÄCHSVERLAUF:

INTERVIEWS ZU HEIKLEN PERSÖNLICHEN THEMEN KÖNNEN SEHR UNTERSCHIEDLICH VERLAUFEN. DIE ORIENTIERUNG AN EINEM STRIKTEN AUFBAU ERWEIST SICH NICHT SELTEN ALS KONTRAPRODUKTIV, DA DAFÜR DER GESPRÄCHSVERLAUF UNTERBROCHEN WERDEN MUSS, WAS DEM VERTRAUENSVERHÄLTNIS, DEM GESPRÄCHSKLIMA UND DAMIT DER QUALITÄT DER ERFASSTEN INFORMATIONEN ABTRÄGLICH IST. DIE FOLGENDE GLIEDERUNG DES LEITFADENS IST DESHALB ALS ORIENTIERUNGSHILFE ZU VERSTEHEN, DER LEITFADEN LIEFERT DEN RAHMEN: AM ENDE DES GESPRÄCHS SOLLEN ALLE FRAGEN BEANTWORTET UND ALLE THEMENBEREICHE ABGEDECKT SEIN. DIE REIHENFOLGE ABER SOLL DEM GESPRÄCHSFLUSS ANGEPASST WERDEN: DIE BEFRAGTEN SOLLEN IHRE GESCHICHTE SO ERZÄHLEN KÖNNEN, WIE ES IHNEN ENTSpricht UND ES IST NICHT SINNVOLL, DEN THEMENFLUSS IN DAS KORSETT EINES STRENGEN VORGEgebenEN ABLAUFS ZU STECKEN. ES SOLL EIN NICHT-DIREKTIVES, OFFENES GESPRÄCH GEFÜHRT WERDEN.

INTERVIEWER/INNEN SIND DAFÜR VERANTWORTLICH, EINE GUTE UND ENTSPANNTE ATMOSPHÄRE ZU SCHAFFEN. DIES KANN AUCH BEDEUTEN, DASS ANDERE THEMEN ANGESPROCHEN WERDEN ODER AUCH DINGE AUS DEM EIGENEN LEBEN DER INTERVIEWER/INNEN ERZÄHLT WERDEN.

Einstieg

- **Darf ich Sie bitten, sich kurz vorzustellen? Mich interessiert Ihr beruflicher Werdegang, was Sie heute beruflich tun und wie Ihre Lebenssituation privat aussieht.**

ERLÄUTERUNG: FRAGE DIEN T AUCH DEM EINSTIEG UND DER VERTRAUENSBI LDUNG. ALS INFORMATIONEN ERFAST WERDEN MÜSSEN BASISDATEN ZU: AUSBILDUNG, FRÜHERE UND AKTUELLE BERUFLICHE TÄTIGKEIT („BERUFSBIOGRAPHIE“) SOWIE FAMILIEN- UND WOHN SITUATION („FAMILIENBIOGRAPHIE“)

Hauptgespräch

Sie haben sich für dieses Gespräch zur Verfügung gestellt, weil sie sexuell belästigt wurden. Ich möchte mit Ihnen nun darüber sprechen.

INSTRUKTION INTERVIEWER/IN: FALLS PERSON IN MEHREREN KONTEXTEN BZW. AN MEHREREN ARBEITSSTELLEN SEXUELL BELÄSTIGT WURDE, SOLL VERSUCHT WERDEN, DIE VERSCHIEDENEN „FÄLLE“ IM GESPRÄCH ZU TRENNEN, D.H. NACHEINANDER DARÜBER ZU SPRECHEN UND DIE RELEVANTEN FOLGENDEN FRAGEN ZU KLÄREN. BELÄSTIGUNGEN AM SELBEN ARBEITSPLATZ DURCH VERSCHIEDENE PERSONEN KÖNNEN ALS EIN „FALL“ BEHANDELT WERDEN, WOBEI JEWEILS DIE NÖTIGEN SPEZIFISCHEN INFORMATIONEN ZU DEN VORKOMMNISSEN ERHO BEN WERDEN.

- **Bitte erzählen Sie mir, was genau passiert ist. Wie ist es dazu gekommen, dass Sie sexuell belästigt wurden?**

RELEVANTE INFORMATIONEN, GEGEBENENFALLS NACHFRAGEN:

- * WAS IST GENAU PASSIERT – GESCHICHTE DER BELÄSTIGUNGEN, ART DER BELÄSTIGUNGEN.
- * WER WAR DIE VERURSACHENDE PERSON BZW. WER WAREN DIE VERURSACHENDEN PERSONEN (GESCHLECHT, BERUFLICHE BEZIEHUNG ETC.)?
- * IN WELCHEM UNTERNEHMEN HAT DIE AUSKUNFTSPERSON GEARBEITET, ALS WAS?
- * WELCHE BEZIEHUNG BESTAND ZU DER VERURSACHENDEN PERSON, DEN VERURSACHENDEN PERSONEN?
- * WAREN IM UNTERNEHMEN AUCH ANDERE PERSONEN VON BELÄSTIGUNGEN BETROFFEN?
- * HABEN SIE EINE VERMUTUNG DARÜBER, WARUM ES ZU DEN VORFÄLLEN GEKOMMEN IST?

- **Wie habe sie reagiert? Wie haben Sie sich der belästigenden Person gegenüber verhalten?**

RELEVANTE INFORMATIONEN, , GEGEBENENFALLS NACHFRAGEN:

- * WAS WAREN DIE REAKTIONEN DER AUSKUNFTSPERSON AUF DIE BELÄSTIGUNGEN?
- * WURDE VERURSACHENDE PERSON MIT VERHALTEN KONFRONTIERT? FALLS NEIN, WARUM NICHT? FALLS JA, WAS HATTE DAS FÜR AUSWIRKUNGEN?

- **Haben Sie anderen von den Vorfällen berichtet?**

RELEVANTE INFORMATIONEN, GEBEBENENFALLS NACHFRAGEN:

- * HABEN SIE MIT ARBEITSKOLLEG/INNEN DARÜBER GESPROCHEN? FALLS NEIN, WARUM NICHT? FALLS JA, WIE HABEN DIE REAKTIONEN? HABEN SIE UNTERSTÜTZUNG ERFAHREN? FALLS JA, IN WELCHER FORM? FALLS NEIN, WARUM NICHT?
- * HABEN SIE MIT VORGESETZTEN, DEN PERSONALDIENSTEN ODER ANDEREN ANSPRECHSTELLEN IM UNTERNEHMEN DARÜBER GESPROCHEN? FALLS NEIN, WARUM NICHT? FALLS JA, MIT WEM? WIE WAREN DIE REAKTIONEN? HABEN SIE UNTERSTÜTZUNG ERFAHREN? FALLS JA, IN WELCHER FORM? FALLS NEIN, WARUM NICHT?
- * HABEN SIE IN IHREM PRIVATEN UMFELD (FAMILIE, KOLLEG/INNEN) DARÜBER GESPROCHEN? FALLS NEIN, WARUM NICHT? FALLS JA, MIT WEM? WIE WAREN DIE REAKTIONEN? HABEN SIE UNTERSTÜTZUNG ERFAHREN? FALLS JA, IN WELCHER FORM? FALLS NEIN, WARUM NICHT?
- * HABEN SIE SICH AN EXTERNE STELLEN WIE GEWERKSCHAFTEN, BERATUNGSSTELLEN, ARBEITSSINSPEKTORATE ODER ÄHNLICHES GEWANDT? FALLS NEIN, WARUM NICHT? FALLS JA, AN WEN? HABEN SIE UNTERSTÜTZUNG ERFAHREN? FALLS JA, IN WELCHER FORM? FALLS NEIN, WARUM NICHT?

- **Was hatten die Vorkommnisse für Sie persönlich für Folgen?**

RELEVANTE INFORMATIONEN, GEBEBENENFALLS NACHFRAGEN:

- * GAB ES FOLGEN BEZOGEN AUF DIE KÖRPERLICHE UND PSYCHISCHE GESUNDHEIT? WELCHE?
- * GAB ES FOLGEN BEZOGEN AUF DIE EIGENE ARBEIT (LEISTUNG, FEHLZEITEN, BEZIEHUNG ZU ARBEITSKOLLEG/INNEN ETC.)? WELCHE?
- * GAB ES FOLGEN BEZOGEN AUF DIE ARBEITZUFRIEDENHEIT (Z.B. MOTIVATION, KÜNDIGUNGSWUNSCH)? WELCHE?
- * GAB ES FOLGEN BEZOGEN AUF DAS PRIVATLEBEN? WELCHE?
- * GIBT ES FOLGEN IM BERUFLICHEN ODER PRIVATEN BEREICH, DIE BIS HEUTE ANDAUERN? HATTEN DIE VORFÄLLE IRGENDWELCHE AUSWIRKUNGEN, DIE DEN VERLAUF DER BERUFLICHEN ODER PERSÖNLICHEN BIOGRAPHIE ENTSCHEIDEND GEPRÄGT HABEN?

- **Insgesamt gesehen, fühlten Sie sich von Ihrem Arbeitgeber in Ihrer Situation unterstützt oder hätten Sie vom Unternehmen mehr bzw. Anderes erwartet?**

RELEVANTE INFORMATIONEN, GEBEBENENFALLS NACHFRAGEN:

- * FALLS JA: WAS GENAU HAT IHNEN AM MEISTEN GENÜTZT?
- * FALLS NEIN: WAS HÄTTE IHRER ANSICHT NACH GETAN WERDEN MÜSSEN, UM DIE SEXUELLE BELÄSTIGUNG ZU VERHINDERN ODER ZU STOPPEN?
- * WURDE SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ ALS THEMA DER ZUSAMMENARBEIT IM UNTERNEHMEN THEMATISIERT? VOR DEN VORFÄLLEN? DANACH? GAB ES PRÄVENTIONSMASSNAHMEN?

- **Arbeiten Sie heute noch in dem Unternehmen, in dem die Vorfälle passiert sind?**

RELEVANTE INFORMATIONEN, GEBEBENENFALLS NACHFRAGEN:

- * WARUM ARBEITEN SIE NICHT MEHR DORT? BESTEHT EIN ZUSAMMENHANG MIT DER SEXUELLEN BELÄSTIGUNG?

- **Rückblickend gesehen: Was hat Ihnen in Ihrer Situation am meisten geholfen? Was hat Ihnen umgekehrt am meisten gefehlt?**

RELEVANTE INFORMATIONEN, GEBEBENENFALLS NACHFRAGEN:

- * WAS WAREN DIE ENTSCHIEDEN FAKTOREN, DIE DIE SITUATION POSITIV BEEINFLUSST HABEN?
- * WER BZW. WAS HÄTTEN SIE RÜCKBLICKEND GESEHEN AM MEISTEN GEBRAUCHT, WAS HÄTTE IHNEN GEHOLFEN?

- **Was vermuten Sie rückblickend gesehen: Was waren die Gründe, dass es zu den Vorfällen gekommen ist?**

RELEVANTE INFORMATIONEN, GEBEBENENFALLS NACHFRAGEN:

- * HABEN SIE SELBER FÜR SICH EINE ERKLÄRUNG DAFÜR, WARUM ES ZU DEN VORFÄLLEN GEKOMMEN IST?

- **Sie sind als Frau [Mann] belästigt worden. Könnte das, was Ihnen passiert ist, auch einem Mann [einer Frau] passieren?**

RELEVANTE INFORMATIONEN, GEBEBENENFALLS NACHFRAGEN:

- * WARUM BZW. WARUM NICHT?
- * WAS WÄRE ANDERS GEWESEN, WENN SIE EIN MANN [EINE FRAU] WÄREN?

- **Wenn Sie die Zeit zurückdrehen könnten, würden Sie im Zusammenhang mit den Vorfällen und ihrem Umgang damit etwas anders machen oder würden sie sich gleich verhalten?**

RELEVANTE INFORMATIONEN, GEBEBENENFALLS NACHFRAGEN:

- * WO UND WARUM WÜRDEN SIE SICH GLEICH VERHALTEN?
- * WO UND WARUM WÜRDEN SIE SICH ANDERS VERHALTEN?

Abschluss

- Wir kommen zum Schluss unseres Gespräches. Gibt es noch etwas, über das wir jetzt nicht gesprochen haben, das Ihnen aber wichtig erscheint und das Sie gerne anfügen möchten?

Herzlichen Dank!

HILFESTELLUNG FÜR DIE INTERVIEWER/INNEN:

ES KANN SEIN, DASS SICH IM VERLAUF DES GESPRÄCHS ZEIGT, DASS DIE BETROFFENEN EINE PROFESSIONELLE BERATUNG ODER ANDERE HILFESTELLUNGEN BENÖTIGEN. IN DIESEM FALL SOLLEN SIE AN DIE ENTSPRECHENDEN BERATUNGSSTELLEN WEITERVERWIESEN WERDEN.

ANLAUFSTELLEN FÜR BETROFFENE IN DER DEUTSCHEN SCHWEIZ

- KANTONALE STELLEN GEMÄSS BEILAGE

ANLAUFSTELLEN FÜR BETROFFENE IN DER FRANZÖSISCHEN SCHWEIZ

- WEB-SITE www.non-c-non.ch
- KANTONALE STELLEN GEMÄSS BEILAGE

ANLAUFSTELLEN FÜR BETROFFENE IN DER ITALIENISCHEN SCHWEIZ

Consultario giuridico donna e lavoro
Via Foletti 23
6900 Massagno
091 950 00 88; info@faft.ch

Ufficio della legislazione, delle pari opportunità e della trasparenza
Residenza Governativa
6501 Bellinzona
tel. 091 814 30 10; can-ccf@ti.ch

Laboratorio di psicopatologia del Lavoro
via Luganetto 5
6962 Viganello
tel. 091 815 21 91; mail: dss-osc.spslu.sociale2@ti.ch

Version 10.11.11/msm

Projet PNR « Harcèlement sexuel sur le lieu de travail » – Entretien avec les victimes

Introduction - présentation

Tout d'abord, je tiens à vous remercier pour le temps que vous me consacrez. Je m'appelle [*prénom*] et j'exerce en tant que [*fonction*].

En collaboration avec [*partenaire du projet*], je travaille pour le projet « *Harcèlement sexuel sur le lieu de travail : qui harcèle qui, comment et pourquoi ?* », d'une durée de trois ans. Notre objectif est de mieux comprendre l'apparition de comportements potentiellement importuns, l'origine du harcèlement sexuel et ses conséquences. Ce projet doit créer les bases d'un travail de prévention efficace au sein des entreprises, afin d'éviter au mieux l'émergence de comportements de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Dans le cadre de cette recherche, nous effectuons des entretiens avec des personnes qui ont été ou qui sont actuellement victimes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Vous avez gentiment accepté de nous parler de votre expérience et de ce que vous avez vécu ou vivez. Nous vous en remercions chaleureusement. Le thème et le contexte de cette recherche vont sûrement nous conduire à parler de choses très personnelles. Je peux vous assurer que tout ce que vous me direz sera traité de manière confidentielle et sera utilisé uniquement à des fins scientifiques. Comme je vous l'ai signalé au téléphone, notre conversation sera enregistrée de sorte à ce que je ne doive pas prendre de notes en permanence et que nous puissions conserver l'entretien dans son intégralité. Cet enregistrement ne compromet en rien la confidentialité de ce que vous pourriez me dire. Toutes les informations que j'aurais recueillies seront incluses dans le rapport final avec celles des autres répondants. Celui-ci, au final, ne comprendra aucun nom ni d'entreprise. Ainsi, il ne sera pas possible de vous identifier ni de reconnaître votre entreprise. L'anonymat total vous est garanti.

Cet entretien durera environ une heure et demie.

Consentez-vous à ce que j'enregistre notre entretien ?

(INSTRUCTIONS : OBTENIR LE CONSENTEMENT EXPLICITE DES PERSONNES)

J'enclenche le magnétophone

NOTE IMPORTANTE POUR LES INTERVIEWERS POUR L'ENSEMBLE DE L'ENTRETIEN:

LES ENTRETIENS PORTANT SUR DES SUJETS PERSONNELS ET DELICATS PEUVENT SE DEROULER DE MANIERE TRES DIFFERENTE D'UNE PERSONNE A L'AUTRE. UNE STRUCTURE D'ENTRETIEN RIGIDE S'AVERE SOUVENT ETRE CONTREPRODUCTIF CAR ELLE OBLIGE D'INTERROMPRE LA FLUIDITE ET LE NATUREL DE LA DISCUSSION. CECI PEUT ETRE PREJUDICABLE POUR LA RELATION DE CONFIANCE QUI POURRAIENT S'INSTAURER ENTRE INTERVIEWE ET INTERVIEWEUR AINSI QUE POUR LE CLIMAT ET L'AMBIANCE DE L'ENTRETIEN. AU FINAL, CELA PEUT AVOIR DES CONSEQUENCES NEGATIVES SUR LA QUALITE DE L'ENTRETIEN. POUR CETTE RAISON, CETTE GRILLE D'ENTRETIEN N'EST QU'UNE AIDE ET UN SUPPORT GENERAL: A LA FIN, TOUS LES SUJETS DOIVENT AVOIR ETE ABORDES ET TOUTES LES QUESTIONS DOIVENT AVOIR TROUVE REPONSE MAIS L'ORDRE DANS LEQUEL CES QUESTIONS SONT ABORDEES DOIT ETRE ADAPTE AU NATUREL DE LA CONVERSATION. LES PERSONNES QUI TEMOIGNENT DOIVENT POUVOIR RACONTER LEUR(S) HISTOIRE(S) NATURELLEMENT, LORS D'UNE DISCUSSION NON-DIRECTIVE ET OUVERTE, SANS UN CADRE PREDETERMINE ET RIGIDE.

Introduction

Je vous demanderais tout d'abord de vous présenter brièvement. Pourriez-vous s'il vous plaît me parler de votre carrière professionnelle, de ce que vous faites aujourd'hui et de votre situation privée?

INSTRUCTIONS : CETTE QUESTION EST AUSSI LE MOYEN D'AVOIR DES INFORMATIONS QUANT A L'EDUCATION DE LA PERSONNE. AU FINAL, LES INFORMATIONS SUIVANTES DOIVENT ETRE RECOLTEES :

- EDUCATION.
- CARRIERE PROFESSIONNELLE PASSEE ET PRESENTE (*BIOGRAPHIE PROFESSIONNELLE*)
- SITUATION FAMILIALE ET DANS LA VIE PRIVEE (*BIOGRAPHIE FAMILIALE*).

Partie principale de l'entretien

Vous avez accepté aujourd'hui de faire cet entretien avec moi car vous avez été harcelé-e sexuellement sur votre lieu de travail. Si vous le permettez, je tiens à aborder ce sujet à présent avec vous.

INSTRUCTIONS : SI LA PERSONNE A SUBI PLUSIEURS CAS DE HARCELEMENT SEXUEL DANS PLUSIEURS ENTREPRISES DIFFERENTES, IL EST NECESSAIRE DE TENTER DE DISTINGUER LES CAS LORS DE L'ENTRETIEN. PAR EXEMPLE, IL EST POSSIBLE D'ABORDER, POUR PLUS DE CLARTE, LES QUESTIONS CI-DESSOUS TOUT D'ABORD POUR UNE SITUATION DE HARCELEMENT PRECISE PUIS POUR LA SUIVANTE (OU LES SUIVANTES). LORSQU'IL S'AGIT DE HARCELEMENT SEXUEL SUR UN MEME LIEU DE TRAVAIL MAIS PAR DIFFERENTES PERSONNES, IL EST POSSIBLE DE CONSIDERER CELA COMME ETANT UN « EVENEMENT » UNIQUE. CEPENDANT, IL EST PRIMORDIAL, A CHAQUE FOIS, D'AVOIR DES INFORMATIONS COMPLETES ET SPECIFIQUES A CHAQUE AUTEUR ET A CHAQUE SITUATION DE HARCELEMENT SEXUEL.

Veuillez s'il vous plaît, m'expliquer ce qui c'est passé?

INFORMATIONS IMPORTANTES. LE CAS ECHEANT, RECUEILLIR LES INFORMATIONS SUIVANTES:

- QUE S'EST-IL PASSE ? HISTOIRE DU HARCELEMENT / TYPE DE HARCELEMENT ?
- QUELLES ETAIENT LES PERSONNES A L'ORIGINE DE CET HARCELEMENT? (SEXE, RELATION AU TRAVAIL ? ETC.)
- QUELLE ETAIT LA RELATION ENTRE LE HARCELEUR ET LE HARCELE ?
- L'ENTREPRISE CONNAIT-ELLE OU A-T-ELLE CONNU D'AUTRES CAS DE HARCELEMENT SEXUEL?
- COMMENT POUVEZ VOUS EXPLIQUER LES RAISONS AYANT CONDUITS A POURQUOI UN TEL EVENEMENT S'EST PRODUIT ?

Comment avez-vous réagit ? Comment vous êtes-vous comportés face à l'harceleur

INFORMATIONS IMPORTANTES. LE CAS ECHEANT, RECUEILLIR LES INFORMATIONS SUIVANTES:

- QUELLE(S) ETAI(EN)T LA(LES) REACTION DE LA PERSONNE REFERENT DU HARCELEMENT SEXUEL AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE?
- L' AUTEUR-E DE CE HARCELEMENT A-T-IL-ELLE ETE CONFRONTE-E? SI NON, POURQUOI? SI OUI, QUELLES ONT ETE LES CONSEQUENCES DE CETTE CONFRONTATION?

Avez-vous rapporté ces comportements à d'autres personnes?

INFORMATIONS IMPORTANTES. LE CAS ECHEANT, RECUEILLIR LES INFORMATIONS SUIVANTES

- EN AVEZ-VOUS PARLE AVEC DES COLLEQUES ? SI NON, POURQUOI? SI OUI, QUELLE A ETE LEUR REACTION / QUELLES ONT ETE LEURS REACTIONS? VOUS ONT-ILS SOUTENU? SI OUI, DE QUELLE(S) MANIERE(S)? SI NON, POURQUOI?
- EN AVEZ-VOUS PARLER AVEC VOTRE SUPERIEUR, AU CHEF / A LA CHEFFE DU PERSONNEL OU A UN AUTRE SERVICE INTERNE? SI NON, POURQUOI? SI OUI, QUELLE A ETE LEUR REACTION / QUELLES ONT ETE LEURS REACTIONS? VOUS ONT-ILS SOUTENU? SI OUI, DE QUELLE(S) MANIERE(S)? SI NON, POURQUOI?
- EN AVEZ-VOUS PARLER DANS VOTRE CERCLE PRIVE (FAMILLE ; COLLEQUES A L'EXTERIEUR DU TRAVAIL, P.EX.)? SI NON, POURQUOI? SI OUI, QUELLE A ETE LEUR REACTION / QUELLES ONT ETE LEURS REACTIONS? VOUS ONT-ILS SOUTENU? SI OUI, DE QUELLE(S) MANIERE(S)? SI NON, POURQUOI?
- EN AVEZ-VOUS PARLE AVEC DES GROUPEMENTS DE TRAVAIL EXTERIEURS A VOTRE ENTREPRISE, COMME P.EX. UN SYNDICAT, UN ORGANISME CONSULTATIF OU L' INSPECTION DU TRAVAIL (ENTRE AUTRES)? SI NON, POURQUOI? SI OUI, QUELLE A ETE LEUR REACTION / QUELLES ONT ETE LEURS REACTIONS? VOUS ONT-ILS SOUTENU? SI OUI, DE QUELLE(S) MANIERE(S)? SI NON, POURQUOI?

Quelles ont été les conséquences de ces comportements pour vous, personnellement?

INFORMATIONS IMPORTANTES. LE CAS ECHEANT, RECUEILLIR LES INFORMATIONS SUIVANTES:

- CONSEQUENCES SUR LA SANTE PSYCHIQUE ET PHYSIQUE ? SI OUI, LESQUELLES?
- CONSEQUENCES SUR VOTRE PROPRE TRAVAIL (P.EX. PERFORMANCE, ABSENTEISME, RELATIONS AVEC LES COLLEQUES ETC.)? SI OUI, LESQUELLES?
- CONSEQUENCES SUR VOTRE SATISFACTION AU TRAVAIL (P.EX. MOTIVATION, DESIR DE QUITTER VOTRE POSTE)? SI OUI, LESQUELLES?
- CONSEQUENCES SUR VOTRE VIE PRIVEE? SI OUI, LESQUELLES?
- CONSEQUENCES SUR VOTRE VIE PRIVEE ET/OU PROFESSIONNELLE, QUI PERDURENT TOUJOURS AUJOURD'HUI? CES INCIDENTS ONT-ILS EU UN IMPACT SUR VOTRE BIOGRAPHIE PERSONNELLE OU CARRIERE PROFESSIONNELLE? SI OUI, LEQUEL ?

D'une manière générale, vous êtes-vous sentie soutenue par votre employeur lors de cette situation ou attendiez-vous plus de sa part?

INFORMATIONS IMPORTANTES. LE CAS ECHEANT, RECUEILLIR LES INFORMATIONS SUIVANTES:

- SI OUI? : EN QUOI ONT-IL LES PLUS UTILES?
- SI NON? QU'EST-CE QUI AURAIT DU ETRE FAIRE, SELON VOUS, AFIN DE PREVENIR LE HARCELEMENT SEXUEL OU ARRETER CE DERNIER ?
- LE THEME HARCELEMENT SEXUEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL A-T-IL ETE ABORDE PAR VOTRE ENTREPRISE? AVANT L'INCIDENT ? APRES? EXISTE-T-IL DES MESURES DE PREVENTION?

Travaillez-vous encore pour l'entreprise dans laquelle cet événement de harcèlement sexuel s'est déroulé?

INFORMATIONS IMPORTANTES. LE CAS ECHEANT, RECUEILLIR LES INFORMATIONS SUIVANTES:

- POURQUOI N'Y TRAVAILLEZ-VOUS PLUS? EST-CE DU A VOTRE CAS DE HARCELEMENT SEXUEL?

Rétrospectivement qu'est-ce qui vous a le plus aidé dans cette situation? A contrario, qu'est-ce qui vous a le plus manqué le plus?

INFORMATIONS IMPORTANTES. LE CAS ECHEANT, RECUEILLIR LES INFORMATIONS SUIVANTES

- QUELS ONT ETE LES FACTEURS DETERMINANTS QUI ONT PERMIS, DANS LA MESURE DU POSSIBLE D'APPORTER QUELQUE CHOSE DE POSITIF A LA SITUATION?
- AVEC LE RECU QUI VOUS A LE PLUS AIDE? QU'EST-CE QUI VOUS A LE PLUS AIDE ? QU'EST-CE QUI AURAIT PU VOUS ETRE UTILE?

Rétrospectivement : comment pouvez-vous expliquer ce qui s'est passé ?

INFORMATIONS IMPORTANTES. LE CAS ECHEANT, RECUEILLIR LES INFORMATIONS SUIVANTES:

- AVEZ-VOUS POUR VOUS MEME TROUVE UNE EXPLICATION A CE QUI S'EST PASSE ?

Vous êtes une femme [homme]. Pensez-vous que ce qui s'est passé dans votre cas peut également arriver à un homme [une femme]?

INFORMATIONS IMPORTANTES. LE CAS ECHEANT, RECUEILLIR LES INFORMATIONS SUIVANTES

- POURQUOI / POURQUOI PAS?
- EN QUOI LA SITUATION AURAIT ETE DIFFERENTE SI VOUS AVIEZ ETE UN HOMME / UNE FEMME ?
-

Si vous pouviez remonter le temps, que changeriez vous ou non dans vos réactions, comportements, manière de faire

INFORMATIONS IMPORTANTES. LE CAS ECHEANT, RECUEILLIR LES INFORMATIONS SUIVANTES

- DANS QUELLE SITUATION ET POURQUOI AGIRIEZ-VOUS AUTREMENT?
- DANS QUELLE SITUATION ET POURQUOI AGIRIEZ-VOUS AUTREMENT?

Conclusion

Nous arrivons maintenant à la fin de cet entretien. Est-ce qu'il y a un sujet que nous n'avons pas abordé et qui semble important ou sur lequel vous souhaitez vous exprimer?

Merci beaucoup!

NOTE POUR LA PERSONNE QUI DIRIGE L'ENTRETIEN

IL EST POSSIBLE QU'AU COURS DE L'ENTRETIEN, LA PERSONNE FASSE LA DEMANDE OU AIT BESOIN D'ETRE AIDE PAR DES PROFESSIONNELS. DANS CE CAS-LA, VOUS POUVEZ VOUS REFERER AUX INFORMATIONS SUIVANTES OU REDIRIGER LES PERSONNES VERS CES ASSOCIATIONS.

EN SUISSE ALEMANIQUE.

- AUTORITES CANTONALES, VOIR EN ANNEXE.

EN SUISSE ROMANDE.

- WEB-SITE WWW.NON-C-NON.CH
- AUTORITES CANTONALES, VOIR EN ANNEXE.

EN SUISSE ITALIENNE.

CONSULTARIO GIURIDICO DONNA E LAVORO
VIA FOLETTI 23
6900 MASSAGNO
091 950 00 88; INFO@FAFT.CH

UFFICIO DELLA LEGISLAZIONE, DELLE PARI OPPORTUNITA E DELLA TRASPARENZA
RESIDENZA GOVERNATIVA
6501 BELLINZONA
TEL. 091 814 30 10; CAN-CCF@TI.CH

LABORATORIO DI PSICOPATOLOGIA DEL LAVORO
VIA LUGANETTO 5
6962 VIGANELLO
TEL. 091 815 21 91; MAIL: DSS-OSC.SPSLU.SOCIALE2@TI.CH

Version 1.03.12/am trad. msm

FNR- Progetto Molestie sessuali sul posto di lavoro - Interviste alle vittime

Introduzione

Innanzitutto la ringrazio di dedicarmi un po' del suo tempo. Mi chiamo (*nome della persona*) e sono (*funzione*).

Unitamente a (*partner di progetto*) lavoro ad un progetto triennale intitolato "Molestie sessuali sul posto di lavoro - chi molesta chi, come e perché?". Il nostro obiettivo è quello di capire meglio l'insorgenza di comportamenti molesti, l'origine delle molestie sessuali e le loro conseguenze. Grazie a questo studio, dovrebbero essere poste le basi per un efficace lavoro di prevenzione in azienda, così da poter ostacolare la nascita di molestie sessuali sul luogo di lavoro. Nell'ambito di questo progetto intervistiamo anche persone che sono state o sono vittime di molestie sessuali.

Si è cortesemente messa/o a disposizione per raccontarci la sua esperienza e per questo la ringraziamo molto. Tratteremo temi molto personali, la rassicuro che tutto ciò che mi racconterà verrà trattato in modo assolutamente confidenziale e utilizzato unicamente a scopi scientifici.

Come le ho comunicato telefonicamente, registrerò il nostro colloquio per non dover continuamente prendere appunti e poter al tempo stesso avere a disposizione tutte le informazioni. Questa registrazione non pregiudica la confidenzialità. Tutte le sue dichiarazioni verranno unite a quelle delle altre persone intervistate e saranno utilizzate per il nostro rapporto finale. Nel rapporto non sarà citato alcun nome e non sarà possibile risalire alle persone o alle aziende coinvolte. L'anonimato è quindi garantito.

Il nostro colloquio durerà circa un'ora e mezza.

È d'accordo con la registrazione del colloquio?

(ATTENDERE IL CONSENSO ESPLICITO DELLA PERSONA INTERVISTATA)

Adesso inizio la registrazione.

INDICAZIONI IMPORTANTI PER L'INTERVISTATORE/INTERVISTATRICE SULLO SVOLGIMENTO DELL'INTERO COLLOQUIO:

LE INTERVISTE SU TEMI COSÌ DELICATI E PERSONALI POSSONO ESSERE SVOLGERSI IN MODI MOLTO DIVERSI. DARE INDICAZIONI RIGIDE SULLA STRUTTURA PUÒ RISULTARE CONTRO-PRODUCENTE E PORTARE A UN'INTERRUZIONE DELLA CONDUZIONE DELL'INTERVISTA QUORA SIA PREGIUDICATO IL RAPPORTO DI FIDUCIA, IL CLIMA DEL DIALOGO E DUNQUE LA QUALITÀ DELLE INFORMAZIONI RACCOLTE. LA SEGUENTE STRUTTURA DELLA GUIDA DEVE QUINDI ESSERE UTILIZZATA QUALE AIUTO ORIENTATIVO, QUALE CORNICE ENTRO CUI MUOVERSI: AL TERMINE DELL'INTERVISTA TUTTE LE DOMANDE DEVONO AVER RICEVUTO UNA RISPOSTA E TUTTE LE TEMATICHE DEVONO ESSERE STATE TRATTATE. LA SEQUENZA DEVE PERÒ ESSERE ADATTATA ALL'ANDAMENTO DELLA CONVERSAZIONE: LE PERSONE INTERVISTATE DEVONO POTER RACCONTARE LA PROPRIA STORIA COME REPUTANO OPPORTUNO E NON AVREBBE SENSO COSTRINGERE L'ANDAMENTO DELLA CONVERSAZIONE IN UNO SCHEMA RIGIDO. DEVE ESSERE UN COLLOQUIO APERTO E NON-DIRETTIVO.

GLI/LE INTERVISTATORI/TRICI DEVONO PER QUESTO ASSUMERSI LA RESPONSABILITÀ DI CREARE UN'ATMOSFERA DISTESA. QUESTO PUÒ SIGNIFICARE ANCHE CHE POSSONO ESSERE TOCCATI ALTRI TEMI OPPURE ESSERE RACCONTATI ASPETTI DELLA VITA PERSONALE DELL'INTERVISTATORE/TRICE.

Inizio

- **Posso pregarla di presentarsi brevemente? Mi interessa il suo percorso professionale, cosa fa attualmente a livello professionale e quale è la sua situazione personale.**

SPIEGAZIONE: QUESTE DOMANDE HANNO ANCHE COME SCOPO QUELLO DI INIZIARE IL COLLOQUIO E INSTAURARE UN RAPPORTO DI FIDUCIA. LE INFORMAZIONI RACCOLTE DEVONO COMPRENDERE DATI BASE QUALI LA FORMAZIONE, L'ATTIVITÀ PROFESSIONALE PRECEDENTE E ATTUALE ("BIOGRAFIA PROFESSIONALE") E LA SITUAZIONE FAMILIARE E ABITATIVA ("BIOGRAFIA FAMILIARE").

Parte centrale

Si è messa/o a disposizione per questa intervista poiché è stata/o vittima di molestie sessuali. Vorrei ora parlare con lei di questo argomento.

ISTRUZIONE PER L'INTERVISTATORE/TRICE: NEL CASO IN CUI LE PERSONE SIANO STATE VITTIME DI MOLESTIE IN PIÙ CONTESTI O IN DIVERSI POSTI DI LAVORO OCCORRE TENTARE DI AFFRONTARE SEPARATAMENTE I DIVERSI "CASI", TRATTARLI CIOÈ UNO DOPO L'ALTRO E PORRE LE SEGUENTI DOMANDE RILEVANTI. LE MOLESTIE SULLO STESSO POSTO DI LAVORO MA DA PARTE DI PERSONE DIVERSE POSSONO ESSERE TRATTATE COME UN UNICO "CASO", MA DI VOLTA IN VOLTA DEVONO ESSERE RACCOLTE LE INFORMAZIONI SPECIFICHE INDISPENSABILI RISPETTO A QUESTI EVENTI.

- **Mi racconti per favore esattamente cosa è accaduto. Come è successo che abbia subito molestie sessuali?**
RACCOGLIERE LE INFORMAZIONI RILEVANTI, EVENTUALMENTE INTRODURRE DOMANDE AGGIUNTIVE:
 - * COSA È ACCADUTO ESATTAMENTE- RACCONTO DELLE MOLESTIE, CARATTERISTICHE DELLE MOLESTIE.
 - * CHI È STATA LA PERSONA O CHI SONO STATE LE PERSONE CHE LE HANNO MESSE IN ATTO (SESSO, POSIZIONE PROFESSIONALE, ECC.)?
 - * IN QUALE AZIENDA LAVORAVA LA PERSONA INTERVISTATA, CON CHE RUOLO?
 - * CHE RAPPORTI C'ERANO CON LA O LE PERSONE RESPONSABILI DELLE MOLESTIE?
 - * IN AZIENDA C'ERANO ALTRE PERSONE COLPITE DA MOLESTIE?
 - * HA DELLE IPOTESI SUI MOTIVI PER CUI SI SONO VERIFICATI QUESTI EPISODI?
- **Come ha reagito? Come si è confrontata con la persona autrice delle molestie?**
RACCOGLIERE LE INFORMAZIONI RILEVANTI, EVENTUALMENTE INTRODURRE DOMANDE AGGIUNTIVE:
 - * QUALI SONO STATE LE REAZIONI DELLA PERSONA INTERVISTATA ALLE MOLESTIE?
 - * LA PERSONA CHE HA MESSO IN ATTO LE MOLESTIE È STATA CONFRONTATA SUL SUO COMPORTAMENTO? SE NO, PERCHÉ NO? SE SÌ, QUALI SONO STATE LE CONSEGUENZE?

- **Ha raccontato ad altri l'accaduto?**

RACCOGLIERE LE INFORMAZIONI RILEVANTI, EVENTUALMENTE INTRODURRE DOMANDE AGGIUNTIVE:

- * HA PARLATO CON COLLEGHI/COLLEGHE DI LAVORO DELLE MOLESTIE SUBITE? SE NO, PERCHÉ NO? SE SI, QUALI SONO STATE LE REAZIONI? HA RICEVUTO SOSTEGNO? SE SI, IN CHE FORMA? SE NO, PERCHÉ NO?
- * NE HA PARLATO CON I SUPERIORI, CON I SERVIZI DEL PERSONALE O CON ALTRI SERVIZI DI ASCOLTO IN AZIENDA? SE NO, PERCHÉ NO? SE SI, CON CHI? QUALI SONO STATE LE REAZIONI? HA RICEVUTO SOSTEGNO? SE SI, IN CHE FORMA? SE NO, PERCHÉ NO?
- * NE HA PARLATO NEL SUO AMBIENTE PRIVATO (FAMIGLIARI, COLLEGHI/COLLEGHE)? SE NO, PERCHÉ NO? SE SI, CON CHI? QUALI SONO STATE LE REAZIONI? HA RICEVUTO SOSTEGNO? SE SI, IN CHE FORMA? SE NO, PERCHÉ NO?
- * SI È RIVOLTA A UN SERVIZIO ESTERNO QUALE UN SINDACATO, UN UFFICIO DI CONSULENZA, UN ISPettorato DEL LAVORO O ALTRO SERVIZIO SIMILE? SE NO, PERCHÉ? SE SI, A CHI? HA RICEVUTO SOSTEGNO? SE SI, IN CHE FORMA? SE NO, PERCHÉ?

- **Quali conseguenze hanno avuto questi eventi su di lei?**

RACCOGLIERE LE INFORMAZIONI RILEVANTI, EVENTUALMENTE INTRODURRE DOMANDE AGGIUNTIVE:

- * VI SONO STATE CONSEGUENZE SULLA SUA SALUTE FISICA E PSICHICA? QUALI?
- * VI SONO STATE CONSEGUENZE SUL SUO LAVORO (RENDIMENTO, ASSENZE, RELAZIONI CON I/LE COLLEGHI/E DI LAVORO, ECC.)? QUALI?
- * VI SONO STATE CONSEGUENZE A LIVELLO DELLA SODDISFAZIONE PROFESSIONALE (AD ESEMPIO MOTIVAZIONE, DESIDERIO DI LICENZIARSI)? QUALI?
- * VI SONO STATE CONSEGUENZE SULLA SUA VITA PRIVATA? QUALI?
- * VI SONO STATE CONSEGUENZE IN AMBITO PROFESSIONALE O PRIVATO CHE SONO ANCORA PRESENTI ATTUALMENTE? GLI EPISODI DI MOLESTIE HANNO AVUTO DEGLI EFFETTI CHE HANNO INFLUITO SULLA SUA BIOGRAFIA PERSONALE E PROFESSIONALE?

- **Nel complesso, si è sentito sostenuto/a dal suo datore/datrice di lavoro o si sarebbe aspettato/a qualcosa di più o di diverso dall'azienda?**

RACCOGLIERE LE INFORMAZIONI RILEVANTI, EVENTUALMENTE INTRODURRE DOMANDE AGGIUNTIVE:

- * SE SI: CHE COSA LE È SERVITO DI PIÙ?
- * SE NO: CHE COSA A SUO PARERE SI SAREBBE DOVUTO FARE PER IMPEDIRE O INTERROMPERE LE MOLESTIE SESSUALI?
- * IL TEMA DELLE MOLESTIE SESSUALI SUL POSTO DI LAVORO È STATO AFFRONTATO IN AZIENDA? PRIMA DEGLI EPISODI ACCADUTI? DOPO? SONO STATE ADOTTATE MISURE DI PREVENZIONE?

- **Lavora ancora presso l'azienda in cui si sono verificati questi episodi?**

RACCOGLIERE LE INFORMAZIONI RILEVANTI, EVENTUALMENTE INTRODURRE DOMANDE AGGIUNTIVE:

- * PER QUALE MOTIVO NON LAVORA PIÙ IN QUELL'AZIENDA? VI È UNA CONNESSIONE CON LE MOLESTIE SESSUALI??

- **Se guarda indietro nel tempo (a posteriori): che cosa nella sua situazione l'ha aiutata maggiormente? Che cosa invece le è mancato di più?**

RACCOGLIERE LE INFORMAZIONI RILEVANTI, EVENTUALMENTE INTRODURRE DOMANDE AGGIUNTIVE:

- * QUALI SONO STATI I FATTORI DECISIVI CHE HANNO INFLUITO POSITIVAMENTE SULLA SITUAZIONE?
- * A POSTERIORI, DI CHI RISPETTIVAMENTE DI CHE COSA AVREBBE AVUTO MAGGIORMENTE BISOGNO, CHE COSA L'AVREBBE AIUTATA DI PIÙ?

- **Se ci pensa a posteriori: quali sono state le ragioni alla base dell'accaduto?**

RACCOGLIERE LE INFORMAZIONI RILEVANTI, EVENTUALMENTE INTRODURRE DOMANDE AGGIUNTIVE:

- * SI È DATA/O UNA SPIEGAZIONE SUI MOTIVI PER CUI SI SONO VERIFICATI QUESTI EPISODI?

- **Lei è stata molestata come donna (uomo). Ciò che è successo a lei potrebbe accadere anche a un uomo (una donna)?**

RACCOGLIERE LE INFORMAZIONI RILEVANTI, EVENTUALMENTE INTRODURRE DOMANDE AGGIUNTIVE:

- * PERCHÉ SÌ, RISPETTIVAMENTE PERCHÉ NO?
- * COSA VI SAREBBE STATO DI DIVERSO SE LEI FOSSE STATA UN UOMO (UNA DONNA)?

- **Se potesse tornare indietro nel tempo, farebbe qualcosa di diverso in relazione agli episodi accaduti e al modo di gestirli o si comporterebbe nello stesso modo?**

RACCOGLIERE LE INFORMAZIONI RILEVANTI, EVENTUALMENTE INTRODURRE DOMANDE AGGIUNTIVE:

- * IN CHE COSA E PERCHÉ SI COMPORTEREBBE ALLO STESSO MODO?
- * IN CHE COSA E PERCHÉ SI COMPORTEREBBE IN MODO DIVERSO?

Conclusion

- **Siamo giunte/i alla fine del nostro colloquio. C'è ancora qualcosa di cui non abbiamo parlato che le sembra però importante e che aggiungerebbe volentieri?**

Grazie mille!

INDICAZIONI PER INTERVISTATRICE/INTERVISTATORE SUI SERVIZI ESISTENTI:

PUÒ ACCADERE CHE NEL CORSO DEL COLLOQUIO EMERGA CHE LA PERSONA INTERVISTATA NECESSITI DI UNA CONSULENZA PROFESSIONALE O DI ALTRE FORME DI AIUTO. IN QUESTO CASO INDICARE DI RIVOLGERSI AI SEGUENTI SERVIZI/ENTI.

SVIZZERA TEDESCA

- SERVIZI CANTONALI SECONDO LA LISTA ALLEGATA

SVIZZERA FRANCESE

- SITO WEB: WWW.NON-C-NON.CH
- SERVIZI CANTONALI SECONDO LA LISTA ALLEGATA

SVIZZERA ITALIANA

Consultorio giuridico donna e lavoro
Via Foletti 23
6900 Massagno
091 950 00 88; info@faft.ch

Ufficio della legislazione, delle pari opportunità e della trasparenza
Residenza Governativa
6501 Bellinzona
tel. 091 814 30 10; can-ccf@ti.ch

Laboratorio di psicopatologia del Lavoro
via Luganetto 5
6962 Viganello
tel. 091 815 21 91; mail: dss-osc.spslu.sociale2@ti.ch

Versione definitiva, tradotta 2 febbraio 2012