

ERGEBNISSE EINER STUDIE
in der Deutschschweiz

Von **BETRIEBEN**
GETROFFENE MASSNAHMEN
zur **PRÄVENTION**
und zum **VERFAHREN**
bei **SEXUELLER BELÄSTIGUNG**

Heide Renner
Februar 2005

EINLEITUNG _____ 3

DURCHGEFÜHRTE MASSNAHMEN NACH ERWERB DES LEITFADENS ___ 4

AKTUELLER STAND DER MASSNAHMEN IN DEN BETRIEBEN _____ 5

Internes Reglement _____ 5

Ansprechperson(en) oder Stelle _____ 6

Profil der Ansprechpersonen oder der Mitglieder der Stelle _____ 7

Aufgaben der zuständigen Person oder Stelle _____ 8

Untersuchung zur Feststellung der Tatsachen _____ 10

Schulung _____ 10

Schwierigkeiten _____ 12

SCHLUSSFOLGERUNGEN _____ 13

Präzision des Verfahrens _____ 13

Schulung _____ 14

Mediation _____ 14

Beweise _____ 14

Glaubwürdigkeit der Direktion _____ 15

ANHANG

Fragebogen über von den Unternehmen getroffenen Massnahmen zur Prävention und zum Verfahren bei sexueller Belästigung

EINLEITUNG

Ziel dieser Studie ist es, die Auswirkungen des Leitfadens für Betriebe « *Sexuelle Belästigung – was tun* » auf die Politik der schweizerischen Unternehmen in Bezug auf die Prävention von sexueller Belästigung zu untersuchen. Dafür wurde ein Fragebogen an alle Firmen oder Institutionen geschickt, die diesen Leitfaden direkt beim Herausgeber des Leitfadens erworben hatten. Die Adressen der Unternehmen, die den Leitfaden über eine Buchhandlung bezogen haben, sind uns nicht bekannt und konnten daher nicht in der Studie berücksichtigt werden. Insgesamt haben 142 Betriebe einen Fragebogen über die von ihnen seit Erwerb des Leitfadens durchgeführten Massnahmen zur Prävention und zum Verfahren bei sexueller Belästigung erhalten.

Von den 40 eingetroffenen Antworten konnten 33 weiter ausgewertet werden. Bei vier Antworten waren entsprechende Massnahmen nicht relevant, da der Leitfaden nur für Informationszwecke erworben wurde (Bibliothek, TherapeutIn etc.). Drei Institutionen haben den Fragebogen nicht weiter ausgefüllt, da die vorgesehenen Massnahmen noch nicht durchgeführt werden konnten, aber für 2005 in Planung sind. Wir bedanken uns an dieser Stelle bei den Unternehmen, die so freundlich waren, uns den Fragebogen zurückzusenden. Unser Bericht stellt die Ergebnisse der Auswertung dieser Fragebogen vor. Wir erheben aber nicht den Anspruch, für die Deutschschweiz ausführliche Ergebnisse vorzulegen. Diese Studie stellt die Situation von 33 privaten und öffentlichen, sowohl kleinen, mittleren als auch grossen Betrieben dar.¹ Die Wahrscheinlichkeit ist sicherlich hoch, dass die Unternehmen, die nicht geantwortet haben, auch noch keine Massnahmen getroffen haben. Diese Hypothese müsste aber weiter untersucht werden.

¹ Wir haben absichtlich darauf verzichtet, die Ergebnisse in Prozenten auszuweisen, da die Anzahl der Betriebe dafür zu klein ist.

DURCHGEFÜHRTE MASSNAHMEN NACH ERWERB DES LEITFADENS

Die Frage, ob nach dem Erwerb des Leitfadens „Sexuelle Belästigung – was tun?“ Massnahmen zur Prävention sexueller Belästigung ergriffen wurden, haben 16 Betriebe mit ja und 16 mit nein beantwortet. Viele Betriebe geben aber an, dass sie schon vor Erwerb des Handbuches verschiedene Massnahmen getroffen hatten. Nur in einem Betrieb sind, weder vor noch nach dessen Kauf, Massnahmen zur Prävention von sexueller Belästigung durchgeführt worden.

Erhaltene Antworten	40	
Massnahmen nicht relevant	4	7 Nicht weiter ausgewertet
Massnahmen in Planung	3	
Massnahmen nach Erwerb des Leitfadens ergriffen	16	33 Weiter ausgewertet
Keine Massnahmen nach Erwerb ergriffen (davon aber schon vor Erwerb des Leitfadens)	16 (15)	
Ohne Antwort	1	

Nach Erwerb des Leitfadens wurde in fünf Betrieben ein Reglement erarbeitet. In drei Betrieben hat der Leitfaden Anregungen zur Überarbeitung des Reglements geliefert.

Des weiteren sind seit dessen Kauf verschiedenste Massnahmen ergriffen worden: Schulungen, Infoveranstaltungen, Merkblätter, Einsetzung von Vertrauenspersonen, Einführungswoche für Auszubildende, Sensibilisierung von Vorgesetzten, obligatorische Kurse für Führungspersonen, Klärung von Abläufen und Einrichtung von Anlaufstellen.

AKTUELLER STAND DER MASSNAHMEN IN DEN BETRIEBEN

Im Weiteren werden die bis heute von den Unternehmen ergriffenen Massnahmen ausgewertet, unabhängig davon, ob diese vor oder nach dem Kauf des Leitfadens umgesetzt wurden.

Internes Reglement

Von den 33 weiter ausgewerteten Betrieben haben 23 ein internes Reglement über das Verfahren bei sexueller Belästigung. In 21 Betrieben ist ein informelles Verfahren für die Beratung und Unterstützung von belästigten Personen vorgesehen. 17 Reglemente enthalten ein Untersuchungsverfahren, 16 etwaige Sanktionen gegen den Täter und sieben ein Verfahren für eine Mediation. Nur in vier Reglementen sind Massnahmen zur Wiedergutmachung für die belästigte Person vorgesehen.

Internes Reglement	23
Informelles Verfahren	21
Verfahren für eine Mediation	7
Untersuchungsverfahren	17
Sanktionen	16
Massnahmen zur Wiedergutmachung	4

Mehrere Reglemente enthalten somit zwar ein Verbot von sexueller Belästigung aber keine etwaigen Sanktionen gegenüber den Tätern. In vielen Fällen haben sexuelle Belästiger keine Schuldgefühle sondern das Gefühl, im Recht zu sein.² Die Tatsache, dass Sanktionen weder ausgesprochen noch vorgesehen sind, kann dieses Gefühl noch verstärken. Es ist deshalb wichtig, dass gegenüber dem Täter Disziplinarmaßnahmen ergriffen werden, die dem Schweregrad seiner

² S. Cromer, *Le harcèlement sexuel en France. La levée d'un tabou*, la documentation française, Paris, 1995, S. 45-54

Verfehlungen entsprechen, damit diesem wirklich die Schwere seines Verhaltens bewusst wird.

Gravierend ist auch, dass nur in vier Betrieben Massnahmen zur Wiedergutmachung für die Betroffenen vorgesehen sind. Damit das Opfer sein Selbstvertrauen zurückgewinnen kann, ist es aber wichtig, dass das Unternehmen nicht nur Sanktionen gegenüber dem Täter verhängt sondern auch Massnahmen zur Wiedergutmachung trifft, und somit seinen Teil an Verantwortung an dem Konflikt zum Ausdruck bringt. Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) legt diesbezüglich eindeutig fest, dass das Unternehmen für die Prävention und das Unterbinden von sexueller Belästigung verantwortlich ist.

Massnahmen zur Wiedergutmachung sind auch wichtig, um bei den Betroffenen das Gefühl der Ungerechtigkeit zu verhindern, welches ansonsten in Situationen von sexueller Belästigung sehr häufig ist. Die Auswirkungen von sexueller Belästigung auf die Opfer sind oft sehr schwerwiegend und können sowohl deren Gesundheit als auch das soziale Umfeld und die Familie betreffen. Eine häufige Folge von sexueller Belästigung sind Depressionen, was z.B. zu einer Trennung von dem Lebenspartner führen kann.

Ansprechperson(en) oder Stelle

Bis auf eine Ausnahme haben alle Betriebe (n=32) Ansprechpersonen ernannt oder eine Stelle eingeführt, an die sich von sexueller Belästigung betroffene Personen wenden können.

Ansprechperson(en) oder Stelle	32
Keine Ansprechperson(en) oder Stelle	1

Bei 22 davon handelt es sich um einzelne (sehr oft mehrere) Ansprechpersonen. Zwei Unternehmen haben sich für eine Stelle entschieden, und sieben Betriebe haben sowohl einzelne Ansprechpersonen als auch eine Stelle.

Person(en)	22
Stelle	2
Person(en) und Stelle	7
Ohne Antwort	1

Profil der Ansprechpersonen oder der Mitglieder der Stelle

Die Ansprechpersonen oder Mitglieder der zuständigen Stelle gehören sehr oft der Personalabteilung (n=14) oder der Direktion (n=9) an. Dies kann dazu führen, dass die betroffenen Personen es nicht wagen, sich an diese zu wenden, da sie befürchten, dass diese Ansprechpersonen nicht neutral genug sind. Um dieser Schwierigkeit vorzubeugen, haben neun Betriebe externe Personen für diese Funktion ernannt. In zwei Betrieben gehört die Ansprechperson der Sozialstelle an, in einem der Personalkommission und in einem der Gewerkschaftskommission.

Personalabteilung	14
Direktion	9
Sozial- oder Krankenstelle	2
Rechtsabteilung	0
Personalkommission	1
Gewerkschaftskommission	1
Betriebsexterne Person(en)	9
Andere	20
Ohne Antwort	1

Wie bereits erwähnt haben viele Betriebe mehrere Ansprechpersonen, und das Spektrum von verschiedenen „anderen“ Personen ist weit gefächert: Speziell ausgebildete MitarbeiterInnen, gewählte Personen, Linienvorgesetzte, « gewöhnliche MitarbeiterInnen », SeelsorgerInnen, Ausbildungsverantwortliche, Bereichssicherheitsbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte, Mitglieder der Kommission „Qualitätsmanagement“ oder einer Fachstelle für Frauenfragen.

Betriebe, die mehrere Ansprechpersonen haben, bieten damit den Betroffenen die Möglichkeit, sich an eine Person ihrer Wahl zu wenden. Dies kann die Hemmschwelle eines ersten Kontaktes erheblich senken. Dies gilt wie schon erwähnt auch bei Personen, die nicht Vorgesetzte sind. Um aber zu verhindern, dass diese Personen nur eine Alibifunktion ausüben können, ist es äusserst wichtig, dass sie auch über einen gewissen Handlungsspielraum verfügen, entsprechend geschult sind und die notwendigen Kompetenzen haben.

Aufgaben der zuständigen Person oder Stelle

Die Bandbreite der Aufgaben der zuständigen Person(en) oder Stelle kann sehr unterschiedlich sein. Bei manchen Ansprechpersonen beschränken sich deren Aufgaben auf Beratung, Unterstützung und Information. Andere haben die Befugnis zur Intervention bei der beschuldigten Person und/oder bei den Vorgesetzten, zur Mediation oder zur Untersuchung zur Feststellung der Tatsachen. Die häufigsten Aufgaben sind die Beratung (n=30), die Unterstützung (n=28) und die Information (n=26). Die Intervention bei den Vorgesetzten oder der Direktion (n=21) ist oft auch Aufgabe der Ansprechpersonen. Dann folgen in der Tabelle die Intervention bei der beschuldigten Person (n=14), die Mediation (n=11) und zuletzt die Untersuchung zur Feststellung der Tatsachen (n=9). Letztere ist notwendig, wenn die Aussagen der betroffenen und der beschuldigten Personen voneinander abweichen.

Beratung	30
Unterstützung	28
Information	26
Mediation	11
Intervention bei der beschuldigten Person	14
Intervention bei den Vorgesetzten oder der Direktion	21
Untersuchung zur Feststellung der Tatsachen	9
Ohne Antwort	1

Um eine grösstmögliche Objektivität zu gewährleisten, sollten die für die Untersuchung zuständigen Personen nicht dem Betrieb angehören. Diese Aufgabe erfordert zudem spezifische Kompetenzen und eine entsprechende Ausbildung auf diesem Gebiet. Die kantonalen Arbeitsinspektorate sind befugt, solche Untersuchungen durchzuführen.

Mehrere Unternehmen deuten klar darauf hin, dass die Intervention bei den Vorgesetzten oder bei der beschuldigten Person nur mit Einverständnis der betroffenen Person erfolgt. Im Falle einer Mediation ist es ausserdem notwendig, dass beide Parteien mit dieser Vorgehensweise einverstanden sind. Sowohl Betroffene als auch Beschuldigte haben das Recht, eine Mediation abzulehnen. Viele Betroffene sind psychisch nicht in der Lage dem Belästiger zu begegnen, vor allem wenn die Belästigung über eine lange Zeit stattgefunden hat.

Untersuchung zur Feststellung der Tatsachen

Bei den meisten Betrieben (n=18) ist die für das Untersuchungsverfahren zuständige Person oder Stelle getrennt von der für die Beratung zuständigen Person oder Stelle. In einigen Betrieben (n=8) ist diese Trennung allerdings nicht gegeben.

Getrennt	19 ³
Nicht getrennt	8
Ohne Antwort	6

Viele Betriebe haben sich für eine Untersuchungskommission (n=6) entschieden oder externe Personen (n=2) damit beauftragt. In einigen Betrieben ist die Direktion (n=4) oder die Personalabteilung (n=3) für die Untersuchung zuständig. Es kommt auch vor, dass die zuständige Person von Fall zu Fall bestimmt wird.

Schulung

In vielen Betrieben (n=21) sind Schulungen durchgeführt worden, in 12 allerdings noch nicht. Von den letzteren geben aber drei an, dass Schulungen schon in Planung sind. In einem Betrieb wurde anstatt einer Schulung eine Informationsveranstaltung organisiert.

	ja	nein	ohne Antwort
Schulungen durchgeführt	21	12 (bei drei davon sind Schulungen geplant; in einem Betrieb wurde eine Infoveranstaltung durchgeführt)	0

³ In einer Institution sind diese Instanzen im Prinzip getrennt. Es kann aber vorkommen, dass sie nicht getrennt sind in Abteilungen, in denen der Personalverantwortliche oder der Vorgesetzte Vertrauensperson ist.

Schulungen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein wichtiges Mittel zur Prävention von sexueller Belästigung. Sie ermöglichen es den potentiell Betroffenen, die ersten Anzeichen von sexueller Belästigung schneller zu erkennen und gegebenenfalls besser zu reagieren. Den potentiellen Tätern wird durch eine Schulung verdeutlicht, dass der Betrieb Belästigungen eindeutig nicht duldet. Ausserdem gibt es ihnen die Gelegenheit, eher wahrzunehmen, wann sie jemanden bedrängen und über die Auswirkungen solcher Verhaltensweisen nachzudenken. Sowohl Vorgesetzte, Ansprechpersonen und Mitglieder der Personalabteilung sollten speziell geschult sein, da sie eine wichtige Funktion bei der Prävention und der Intervention bei sexueller Belästigung ausüben.

Nur in vier Betrieben sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschult worden. Am häufigsten wurden Ansprechpersonen (n=16) und das Kaderpersonal (n=12) geschult.

Alle MitarbeiterInnen	4
Kaderpersonal	12
Ansprechperson(en)	16
Andere	5

Bei den „anderen“ geschulten Personen handelt es sich zweimal um MitarbeiterInnen der Personalabteilung, einmal um die Mitglieder der Beschwerdekommision, einmal um neu eintretendes Personal und einmal um die Auszubildenden.

Schwierigkeiten

Nur vier Betriebe (davon alles öffentliche Institutionen) haben Schwierigkeiten bei der Umsetzung der beschlossenen Massnahmen erwähnt.

- Eine grosse Institution weist darauf hin, dass es sehr schwierig ist, an die potentiell Betroffenen zu gelangen.
- Eine andere Organisation meldet, dass die Scham und die Hemmschwelle, die Vorkommnisse zu melden, meistens noch immer schlimmer ist als die Belästigung selbst.
- In einem Betrieb war die Suche nach geeigneten Personen für die Beschwerdekommision und als Vertrauenspersonen schwierig.
- Eine kantonale Verwaltung weist darauf hin, dass deren dezentrale Organisationsstruktur eine einheitliche Regelung verhindert; dass aber andererseits die Delegation an dezentrale Stellen auch einen Vertrauenszuwachs "vor Ort" sowie bessere Kenntnisse des Umfeldes ermöglicht.

Die Tatsache, dass nur öffentliche Betriebe Probleme bei der Umsetzung ihrer Massnahmen erwähnen, bedeutet allerdings nicht, dass ihr Verfahren weniger effizient ist, als die der privaten Unternehmen, sondern dass bei der konkreten Anwendung unvorhergesehene Schwierigkeiten auftauchen und somit Anpassungen notwendig werden. So erwähnt z. B. ein Betrieb, dass trotz eines Frauenanteils von 90% noch nie ein Fall von sexueller Belästigung aufgetreten sei. Dabei stellt sich die Frage nach der oben erwähnten Hemmschwelle und der Schwierigkeit, diese zu senken. Zu der Scham kommt auch die sehr konkrete Angst um den Verlust seiner Arbeitsstelle, um das Ansehen bei Vorgesetzten und Kollegen.

In einer vergleichbaren Studie in der Romandie sind noch weitere Schwierigkeiten von den Betrieben genannt worden. Da anzunehmen ist, dass diese auch potentiell in der Deutschschweiz auftreten können, werden wir sie auch hier kurz erwähnen. Folgende Probleme bei der Umsetzung wurden in der französischen Schweiz festgestellt :

- Das Reglement ist nicht präzise genug, um konkrete Situationen behandeln zu können.
- Es ist schwierig, Beweise zu erbringen.
- Die Aufgaben der Ansprechpersonen sind nicht klar definiert.
- Die Ansprechpersonen haben nicht genug Zeit zur Verfügung.
- Nach einer gescheiterten Mediation können die Ansprechpersonen nicht weiter vorgehen.
- Nur sehr wenig Betroffene melden sich, was die Frage nach der Angemessenheit des Verfahrens aufwirft.
- In Bezug auf die Schulung stellt sich die Frage, welche Art von Schulung für welche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen geeignet ist.
- Wie erreicht man, dass diese Thematik ernst genommen wird?

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Für die Bewältigung dieser Probleme ist es sicher nicht möglich, allgemein gültige Lösungen anzubieten. Diese Studie kann nur einen ersten Einblick in die Umsetzung von Präventionsmassnahmen in den Betrieben geben. Nur wenige Unternehmen verfügen über ein Reglement, und sie haben auch noch keine sehr lange Erfahrung damit. Wir möchten nachstehend einige Möglichkeiten zur Lösung der genannten Schwierigkeiten anbieten.

Präzision des Verfahrens

Es ist wichtig, dass das Verfahren sehr genau festgelegt ist und die Aufgaben jeder am Verfahren beteiligten Person oder Stelle klar definiert sind. Diese sollten auch genügend Stellenprozente zur Verfügung haben, um bei Beschwerden angemessen vorgehen zu können.

Schulung

Schulungen und Informationsveranstaltungen erlauben es, diesem Thema mit einer offeneren, weniger feindseligen Einstellung zu begegnen. Es wird möglich, über sexuelle Belästigung zu sprechen. Die Folgen für die Betroffenen werden bewusster wahrgenommen. Eine Möglichkeit, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu diesem Thema zu sensibilisieren, ist es, eine Reportage oder einen Bericht von Betroffenen zu zeigen. Kenntnisse zur rechtlichen Lage sind ebenfalls wichtig, insbesondere für Vorgesetzte, da es deren Aufgabe ist, ein Arbeitsklima ohne sexuelle Belästigung zu gewährleisten.

Mediation

Wenn die Mediation scheitert, müsste als nächster Schritt das Untersuchungsverfahren erfolgen, um die Tatsachen festzustellen. Die Personen, die eine Mediation in Erwägung ziehen, sollten darüber informiert werden, dass dies eine Möglichkeit ist - aber ohne Erfolgsgarantie. Deshalb ist es wichtig, dass das Untersuchungsverfahren im Reglement definiert ist und die Aufgaben der Untersuchungsinstanz festgelegt sind.

Beweise

Es ist nicht immer einfach, Beweise zu erbringen, insbesondere wenn die Belästigung unter vier Augen stattfindet. Gerichte haben aber auch schon indirekte Beweise⁴ anerkannt, wie Aussagen von anderen Betroffenen oder von Personen, bei denen das Opfer in Behandlung ist. Die jährlichen Beurteilungen können ebenfalls als indirekte Beweise dienen, wenn diese z.B. jahrelang sehr gut sind und plötzlich schlecht ausfallen, nachdem sich das Opfer über sexuelle Belästigung beklagt hat.

⁴ Am 24. November 1989 hat das Genfer Berufungsgericht einer Arbeiterin Recht gegeben, die sich gegen die sexuelle Belästigung ihres Vorgesetzten gewehrt hatte. Die Aussagen von vier Arbeiterinnen, die ebenfalls von diesem Chef belästigt worden waren, hatten ein grosses Gewicht bei diesem Urteilspruch.

Glaubwürdigkeit der Direktion

Einige Betriebe, die eine Regelung zu einem Verfahren haben, sehen es als gutes Zeichen, dass sich keine oder nur wenige Betroffene melden und bewerten dies als Erfolg der Präventionsmassnahmen. Andere hingegen – mit demselben Verfahren – sind über die wenigen Fälle erstaunt und bewerten dies als Misserfolg ihrer Politik. Keine Klagen sind aber oft nicht gleichbedeutend für keine sexuelle Belästigung. Die Angst vor den negativen beruflichen Folgen einer Klage und die Befürchtung, nicht ernst genommen zu werden, sind Gründe dafür, dass viele Betroffene lieber schweigen. Wenn ein Betrieb einerseits eine Politik zur Verhinderung von sexueller Belästigung verfolgt, aber andererseits bei einem konkreten Fall keine Massnahmen zur Wiedergutmachung für das Opfer und keine Sanktionen gegenüber dem Täter ergreift, ist es nicht verwunderlich, wenn Fälle von sexueller Belästigung weiter andauern, ohne dass Betroffene sich melden. Gerade bei den ersten Fällen geht es somit um die Glaubwürdigkeit der Direktion, die mit einem beispielhaften Vorgehen das Vertrauen von anderen potentiell Betroffenen gewinnen kann.

ANHANG

FRAGEBOGEN ÜBER VON DEN UNTERNEHMEN GETROFFENEN MASSNAHMEN ZUR PRÄVENTION UND ZUM VERFAHREN BEI SEXUELLER BELÄSTIGUNG

Name der Firma :Anzahl MitarbeiterInnen :.....
Kontaktperson :Tel. :..... Email :.....

1. Durchgeführte Massnahmen

Hat Ihre Firma nach dem Erwerb des Leitfadens « *Sexuelle Belästigung – was tun?* » Massnahmen zur Prävention sexueller Belästigung ergriffen?

ja nein

Wenn ja, welche ?

.....
.....

2. Internes Reglement

Haben Sie ein internes Reglement über das Verfahren bei sexueller Belästigung?

ja nein

Wenn ja, enthält das Reglement

- ein informelles Verfahren für die Beratung und Unterstützung von belästigten Personen
- ein Verfahren für eine Mediation
- ein Untersuchungsverfahren
- etwaige Sanktionen gegen den Täter
- Massnahmen zur Wiedergutmachung für die belästigte Person

3. Zuständige Ansprechperson oder Stelle

Gibt es eine für sexuelle Belästigungen zuständige Ansprechperson oder Stelle?

ja nein

Wenn ja, ist es eine Person oder eine Stelle?

eine Person eine Stelle

Im Falle einer Ansprechperson gehört diese:

- zur Personalabteilung
- zur Sozial- oder Krankenstelle
- zur Personalkommission
- betriebsexterne Person
- andere.....
- zur Direktion
- zur Rechtsabteilung
- zur Gewerkschaftskommission

Im Falle einer Stelle gehören deren Mitglieder:

- zur Personalabteilung
- zur Sozial- oder Krankenstelle
- zur Personalkommission
- betriebsexterne Personen
- andere.....
- zur Direktion
- zur Rechtsabteilung
- zur Gewerkschaftskommission

4. Aufgaben der zuständigen Person oder Stelle

Welche Aufgaben hat die Ansprechperson oder zuständige Stelle?

- Beratung
- Unterstützung
- Information
- Mediation
- Untersuchung zur Feststellung der Tatsachen
- Intervention bei der beschuldigten Person
- Intervention bei den Vorgesetzten oder der Direktion

5. Feststellung der Tatsachen

Ist die für das Untersuchungsverfahren zur Feststellung der Tatsachen zuständige Person oder Stelle getrennt von der für die Beratung der belästigten Personen zuständigen Person oder Stelle ?

- ja
- nein

Wenn ja, wer führt die Untersuchungen durch?

.....

6. Schulung

Wurden Schulungen durchgeführt ?

- ja
- nein

Wenn ja, wer hat daran teilgenommen?

- alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- Kaderpersonal
- zuständige Ansprechperson(en)
- andere :.....

7. Schwierigkeiten

Sind Sie bei der Umsetzung der beschlossenen Massnahmen auf Probleme gestossen?

- ja
- nein

Wenn ja, welche ?

.....

.....

Anmerkungen :

.....

.....

Vielen Dank für Ihren Beitrag!

Bitte den Fragebogen vor dem 6. Dezember 2004 an folgende Adresse zurücksenden:
Le deuxième Observatoire – Postfach 1608 – 1227 Carouge – email : 2e.observatoire@worldcom.ch

le 2^e bservatoire
recherche et formation sur les rapports de genre

LE DEUXIEME OBSERVATOIRE
2, rue de la Tannerie
Case postale 1608
1227 Carouge
2e.observatoire@worldcom.ch
