



Schweizerisches Kompetenzzentrum für Menschenrechte (SKMR)  
Centre suisse de compétence pour les droits humains (CSDH)  
Centro svizzero di competenza per i diritti umani (CSDU)  
Swiss Centre of Expertise in Human Rights (SCHR)

Zusammenfassung der Studie

## **Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz**

### **Impulse aus dem internationalen und regionalen Menschenrechtsschutz und den Instrumenten der internationalen Arbeitsorganisation**

Originaltitel: Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz. Impulse aus dem internationalen und regionalen Menschenrechtsschutz und den Instrumenten der internationalen

Originalsprache: Deutsch

Autorinnen: Eliane Braun und Judith Wyttenbach

Erscheinungsdatum: März 2022

Umfang: 30 Seiten

Abrufbar: [skmr.ch](http://skmr.ch) > Publikationen > Studien und Gutachten

Diese Zusammenfassung erscheint in identischer Form in der Studie.

Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz ist in der Schweiz weit verbreitet. Sie reicht von verbaler Belästigung bis hin zu sexualisierter körperlicher Gewalt und ist in hohem Masse grund- und menschenrechtsrelevant: Sie verletzt die Integrität, ist ein Angriff auf die Privatsphäre, hemmt und verhindert die freie wirtschaftliche Entfaltung und ist eine Form geschlechtsspezifischer Diskriminierung. Diese Kurzstudie befasst sich mit der Frage, welche staatlichen Verpflichtungen zur Bekämpfung der sexualisierten Belästigung sich aus den Grundrechten, dem internationalen Menschenrechtsschutz und dem internationalen Arbeitsrecht ergeben und was von der neuen Konvention der Internationalen Arbeitsorganisation zu erwarten ist. Darauf folgen ein kurzer Überblick zur Rechtslage in der Schweiz und eine abschliessende Beurteilung der jüngeren Entwicklungen.

### **Unterschiedliche Schwerpunkte der internationalen Menschenrechts- und Arbeitsschutzinstrumente**

Verschiedene internationale Menschenrechtsabkommen verpflichten die Staaten, sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz als Verletzung der Integrität und als Form von geschlechtsspezifischer Diskriminierung zu bekämpfen. So folgt aus dem UNO-Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und aus dem UNO-Frauenrechtsübereinkommen die Verpflichtung, sexualisierte Belästigung durch allgemeine Präventions- und Schutzmassnahmen zu verhindern. Der UNO-Frauenrechtsausschuss, der die Einhaltung des Übereinkommens überwacht, fordert die Staaten

dazu auf, sexualisierte Belästigung und andere Formen von Gewalt gegen Frauen als gesellschaftliches Phänomen zu begreifen; sie sollen nicht nur die Opfer im Rahmen des Zivil- und Strafrechts schützen, sondern auch die strukturellen Ursachen der Belästigung bekämpfen.

## Neue Konvention der Internationalen Arbeitsorganisation

Diesen Ansatz verfolgt auch die neue Konvention Nr. 190 über Gewalt und Belästigung der Internationalen Arbeitsorganisation, die im Juni 2019 verabschiedet wurde. Die Schweiz prüft zurzeit die rechtlichen Folgen eines Vertragsbeitritts. Die Konvention basiert auf einem inklusiven, integrierten und geschlechterorientierten Ansatz und hat somit einen breiten Geltungsbereich. Ihre Vorgaben sind deutlich konkreter als die Verpflichtungen, die aus dem UNO-Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und dem Frauenrechtübereinkommen fliessen. Die Konvention zielt auf ein gewalt- und belästigungsfreies, nichtsexistisches und respektvolles Arbeitsumfeld. Sie verpflichtet die Staaten u. a. dazu, die Unternehmen mit arbeitsrechtlichen Vorgaben in die Pflicht zu nehmen.

## Verbesserungspotenzial beim Rechtsschutz und den betrieblichen Massnahmen in der Schweiz

In der Schweiz enthalten mehrere Gesetze Vorschriften über den Schutz der persönlichen Integrität und der Gesundheit der Arbeitnehmenden, so etwa das Gleichstellungsgesetz, das Arbeitsgesetz und das Arbeitsvertragsrecht. Das Gleichstellungsgesetz begreift sexualisierte Belästigung als eine Form von Geschlechterdiskriminierung. Es regelt die Ansprüche von Betroffenen gegenüber den Arbeitgebenden. Betroffene können sich hingegen auf den zivil- und strafrechtlichen Persönlichkeitsschutz stützen, um sich gegen die belästigende Person zu wehren. Mit dem Gleichstellungsgesetz hat die Schweiz einen wichtigen Schritt zur Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung in der Arbeitswelt getan, doch gibt es namentlich beim Rechtsschutz und bei den betriebsinternen Massnahmen Verbesserungspotenzial.