



Conseil d'Etat  
Staatsrat

CANTON DU VALAIS  
KANTON WALLIS

## ANTWORT AUF DAS POSTULAT

<b>Urheber</b>	Julien Délèze, AdG/LA, Frédéric Brantschen (Suppl.), PDCC, Méryl Genoud, PLR, und Gaël Bourgeois, AdG/LA
<b>Gegenstand</b>	Aktionsplan für eine effiziente Bekämpfung der sexuellen Belästigung
<b>Datum</b>	15.12.2017
<b>Nummer</b>	2.0229

---

Sexuelle Belästigung ist eine Problematik, mit der sich die Kantonsbehörden, allen voran das DGSK und das Kantonale Amt für Gleichstellung und Familie, insbesondere im Rahmen der Umsetzung des eidgenössischen Gleichstellungsgesetzes stark auseinandersetzen. Im Gleichstellungsgesetz (GIG) ist ein Diskriminierungsverbot verankert, wonach Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund ihres Geschlechts nicht benachteiligt werden dürfen. Darunter fällt auch die Diskriminierung durch sexuelle Belästigung, die in Artikel 4 festgelegt ist.

Die Anstrengungen im Bereich der Prävention, Sensibilisierung, Aufklärung und Schulung von Bevölkerung, Behörden, Arbeitgebern und Gerichtsakteuren müssen auf allen Stufen verstärkt und regelmässig wiederholt werden, damit ein solches Verhalten nachhaltig zurückgeht.

### **Arbeit des Kantonalen Amtes für Gleichstellung und Familie (KAGF)**

Zur Bekämpfung von sexueller Belästigung setzt das KAGF auf **Information** (Website, Newsletter «Unter der Lupe» Juni 2018 und Antworten auf Fragen von Einzelpersonen), **Sensibilisierung** und **Aufklärung** («Brave Mädchen, wilde Buben?» bei Kindertagesstätten und «Herzsprung» an Schulen und Jugendlichen im Allgemeinen), **Schulungen** (Schulung Gleichstellungsgesetz im Jahr 2013) und andere Projekte zur **Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau**.

Das KAGF arbeitet eng mit anderen Dienststellen und Organisationen zusammen, die unter anderem im Bereich der Opferhilfe, der Jugend, des Unterrichtswesens und der Arbeit tätig sind.

Aktuell prüfen das KAGF und die Beratungsstelle der Opferhilfe (OHG) die Möglichkeit, eine Aktion oder Studie mit einer Fachperson für Gewaltprävention und Diskriminierung zu lancieren.

### **Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse (DAA) und juristische Schritte**

Die DAA informiert die Opfer von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz über das mögliche Vorgehen. So können beispielsweise die kantonale Schlichtungskommission für Streitfälle im Sinne des Bundesgesetzes über die Gleichstellung oder das kantonale Arbeitsgericht angerufen werden. Das KAGF hält engen Kontakt zur DAA, um die gemäss Gleichstellungsgesetz diskriminierten (sprich sexuell belästigten) Personen so gut wie möglich zu informieren.

## **Innerhalb der Kantonsverwaltung**

Die von sexueller Belästigung betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich an die Sozialberatung der Kantonsverwaltung wenden. Ein kürzlich überarbeiteter [Flyer](#) zum Thema sexuelle Belästigung wurde in allen Dienststellen verteilt und erklärt anschaulich, was innerhalb der Verwaltung erlaubt ist und was nicht. Im gleichen Zusammenhang hat der Staatsrat bereits am 26. Mai 1999 Richtlinien zum Umgang mit sexueller und psychologischer Belästigung verabschiedet. Die Sozialberatung steht den betroffenen Personen zur Seite und hilft ihnen, die entsprechenden Schritte zu unternehmen. Weiter unterstützt die Sozialberatung die Dienststellen bei der Umsetzung von Präventionsmassnahmen. Durch punktuelle Informationen auf ihrer Website werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zudem regelmässig für die Thematik sensibilisiert. Das KAGF informiert und berät die Angestellten der Kantonsverwaltung bei Fragen zu sexueller Belästigung.

## **Information von Unternehmen und anderen Arbeitgebern**

Ebenso wichtig wie die Aufklärung der Angestellten ist die Information an Unternehmen. Damit können einerseits Verhaltensweisen, die sexuelle Belästigung beinhalten, verhindert werden und andererseits sichergestellt werden, dass die Arbeitgeber ihren gesetzlichen Pflichten nachkommen.

Zur Sorgfaltspflicht des Arbeitgebers gegenüber seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gehört unter anderem der Schutz vor sexueller Belästigung. Dieser Schutz umfasst sowohl Präventionsmassnahmen wie auch Interventionen, wenn ein Fall von sexueller Belästigung bekannt wird.

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) liefert den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern praktische Informationen für die Prävention innerhalb ihres Unternehmens (interne Rundschreiben, Verankerung im Betriebsreglement, Kontaktpersonen usw.), für das Intervenieren bei konkreten Fällen sowie Informationen, die sich an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer richten.

Auf Anfrage informiert das KAGF die Arbeitgeber ausserdem über ihre Pflichten und über die Massnahmen, die präventiv gegen Belästigung ergriffen werden können, sowie über das korrekte Eingreifen, wenn sexuelle Belästigung auftritt. Das KAGF kann die Arbeitgeber auch an Spezialisten wie interne oder externe Vertrauenspersonen mit entsprechenden Kompetenzen weiterverweisen, die bei der Umsetzung solcher Massnahmen helfen. Dies kann für ein KMU schwieriger sein als für ein grosses Unternehmen.

## **Schulung der Justizakteure**

2013 hat das KAGF in Zusammenarbeit mit der DAA eine Schulung angeboten, um die Juristinnen und Juristen mit dem Gleichstellungsgesetz vertraut zu machen und dafür zu sorgen, dass das Gesetz in der Justiz häufiger angewendet wird. Solange die Schulung nicht obligatorisch ist, bleibt es leider schwierig, die Rechtsexperten für das Angebot zu motivieren. In erster Linie muss dafür gesorgt werden, dass die Gerichte die Besonderheiten des Gleichstellungsgesetzes und seine Verfahren kennen, namentlich die in der Zivilprozessordnung (ZPO) verankerten Ausnahmen des Gesetzes, die häufig mangelhaft oder gar nicht angewendet werden. Dazu müsste zwingend ein GIG-Modul in die obligatorische Weiterbildung der für Arbeitsrecht zuständigen Magistraten und Gerichtsschreiber integriert werden, wie dies beispielsweise im Kanton Genf der Fall ist.

2017 hat das EBG allen Anwältinnen und Anwälten und Gerichten eine Analyse der kantonalen Rechtsprechung im Bereich des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (2004-2015) zukommen lassen, die unter anderem Empfehlungen für die Gerichtsbehörden in Bezug auf die Ausbildung enthielten. Das EBG steht zur Verfügung, um Seminare mit zu organisieren oder sich an bestehenden Schulungsprogrammen zu beteiligen.

Dank der Anstrengungen und des Willens aller öffentlichen Behörden (kommunal und kantonale, administrativ und gerichtlich), der Arbeitgeber und der Zivilgesellschaft können wir sexuelle Belästigung erfolgreich bekämpfen.

Dazu stehen zahlreiche Präventions-, Sensibilisierungs- und Schulungsprogramme und -kampagnen zur Verfügung, die noch umgesetzt werden können. Diese Angebote könnten in den Aktionsplan integriert werden.

Folgende Vorschläge könnten, wie von den Postulanten verlangt, in den Aktionsplan integriert werden:

- obligatorische Schulung für die Richter/innen des Arbeitsgerichts und des Kantonsgerichts zum GIG und insbesondere zu sexueller Belästigung, die alle 4 Jahre wiederholt wird: Gerichtsbehörden und EBG
- Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern umsetzen, um die korrekte Information und die Umsetzung von Präventions- und Interventionsmassnahmen im Falle einer sexuellen Belästigung sicherzustellen: KAGF, DAA und Berufsorganisationen
- den interessierten Unternehmen und anderen Arbeitgebern, die solche Ressourcen intern zur Verfügung stellen möchten/können, eine Liste mit Fachleuten zur Verfügung stellen, die als «Vertrauenspersonen» auftreten können (beispielsweise Anwälte/Anwältinnen, Jurist/innen, auf die Problematik geschulte Mediator/innen)
- innerhalb der Kantonsverwaltung sicherstellen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Dienststellen wissen, welches Verhalten angemessen ist und welches nicht und wie bei sexueller Belästigung gehandelt werden kann: Sozialberatung
- die laufenden Gespräche weiterführen, um die Modalitäten einer möglichen Umsetzung des Projekts «Herzprung» (Präventionsprogramm für Freundschaft, Liebe, Sexualität ohne Gewalt) an den Schulen festzulegen: Dienststelle für Unterrichtswesen und KAGF

Gemäss den vorhergehenden Ausführungen, wird das Postulat zur Annahme empfohlen.

Auswirkungen Verwaltung: zur Zeit nicht abzuschätzen

Auswirkungen Finanzen: zur Zeit nicht abzuschätzen

Auswirkungen Personal (VZE): zur Zeit nicht abzuschätzen

Auswirkungen NFA: zur Zeit nicht abzuschätzen

Sitten, den 7. November 2018