

«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 belästigenden Verhaltensweisen	4
Urhebende von potenziell belästigendem Verhalten.....	5
Beobachtung von potenziell belästigendem 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 GLG, 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).

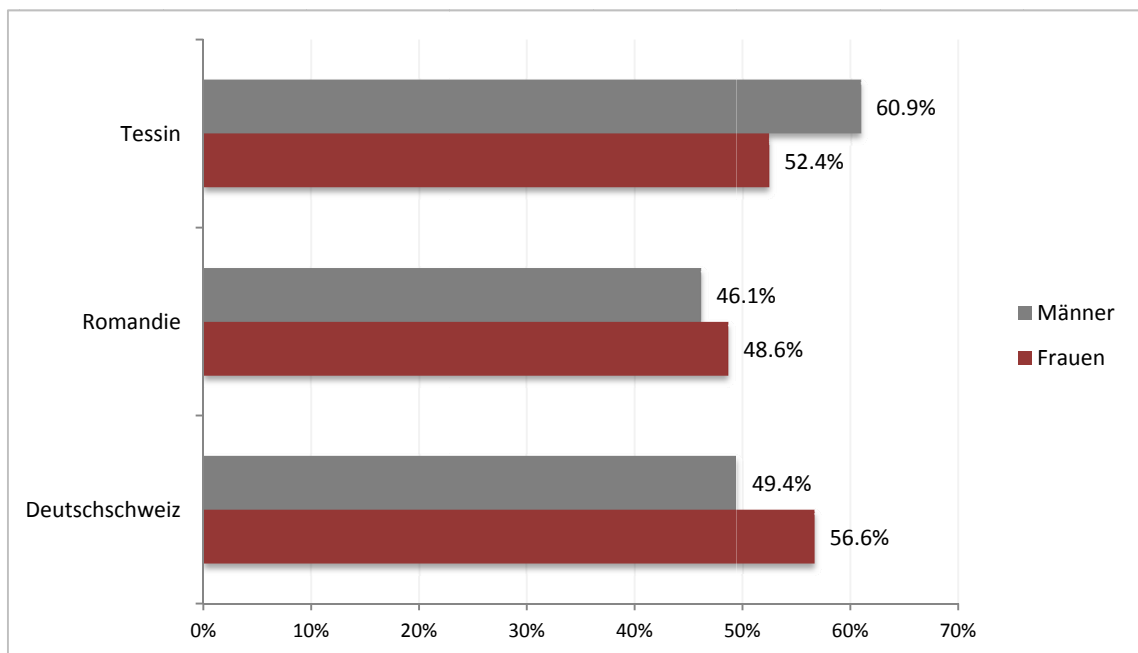


Abbildung / Graphique 1 : Vorfälle von potenziell belästigendem Verhalten in den drei Landesteilen / Anteil Beschäftigte, die jemals Vorfall erlebt haben, in %. Quelle: Erhebungen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz 2007 und 2010; eigene Berechnungen.

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).

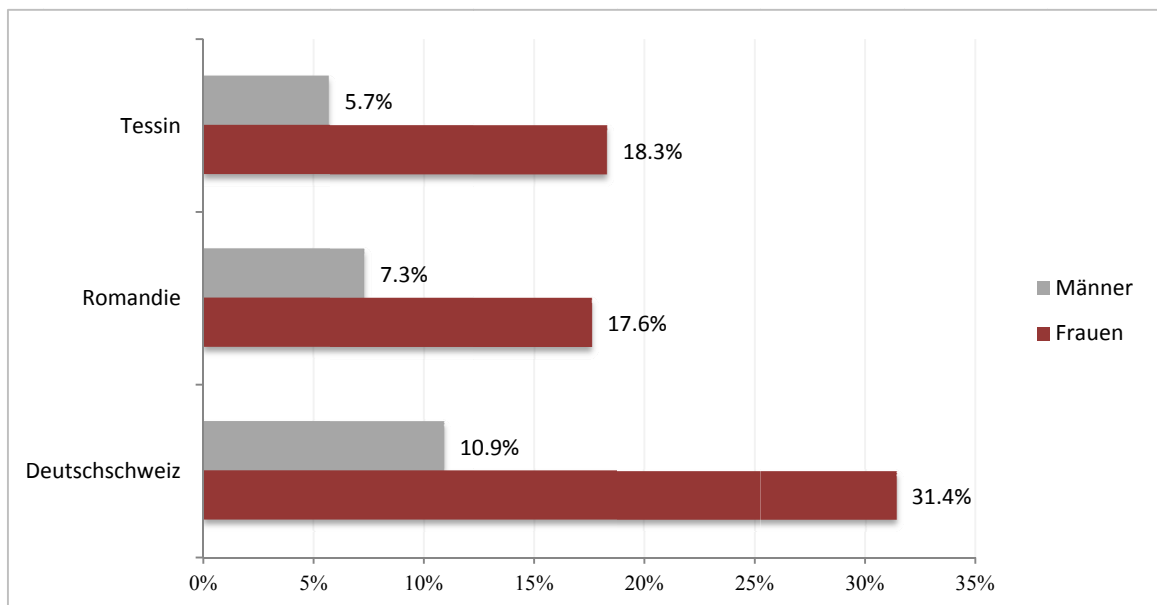


Abbildung / Graphique 2 : Subjektive Betroffenheit im Erwerbsleben - Anteil Beschäftigte, die jemals subjektiv betroffen waren, in %. Quelle: Erhebungen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz 2007 und 2010; eigene Berechnungen.

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 ungelernte 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 individuell 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 ertragen, 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 Insgesamt 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%, $\text{Chi}^2(1) = 4.451, p < .05$).

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 ($\text{Chi}^2(1) = 14.625, p < .001$)

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%) ($\text{Chi}^2(1) = 6.682, p < .01$).

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 ($\text{Chi}^2(1) = 0.064, ns$).

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 comportement que les femmes (18% contre 12%, $\text{Chi}^2(1) = 7.512, p < .01$).

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 lorsque le 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 règlementé 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 établie 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 ignorent 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. Lohnungleichheit) 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