

## Weitere Informationen

Folgende Informationsquellen orientieren Verantwortliche und Vorgesetzte:

Broschüren FL: «Gleichstellung lohnt sich – Infos zum Gesetz»  
und «Mit mir nicht – sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz»  
unter: [www.scg.llv.li](http://www.scg.llv.li), [www.infra.li](http://www.infra.li), [www.lanv.li](http://www.lanv.li)  
[www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch) (Gerichtsfälle Schweiz)  
[www.lohngleichheit.ch](http://www.lohngleichheit.ch)  
[www.gleichstellungs-controlling.org](http://www.gleichstellungs-controlling.org)  
[www.topbox.ch](http://www.topbox.ch) (diskriminierungsfreie Personalbeurteilung)

## Anlaufstellen

### **Stabsstelle für Chancengleichheit**

Äulestrasse 51, 9490 Vaduz, Tel +423 236 60 60  
[info@scg.llv.li](mailto:info@scg.llv.li), [www.scg.llv.li](http://www.scg.llv.li)

### **infra, Informations- und Kontaktstelle für Frauen**

Landstrasse 92, 9494 Schaan, Tel +423 232 08 80  
[info@infra.li](mailto:info@infra.li), [www.infra.li](http://www.infra.li)

### **LANV, Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband**

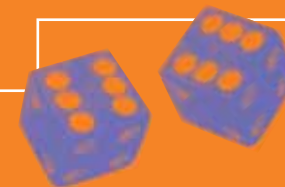
Dorfstrasse 24, 9495 Triesen, Tel +423 399 38 38  
[info@lanv.li](mailto:info@lanv.li), [www.lanv.li](http://www.lanv.li)

Kampagne «Gleichstellung lohnt sich – Kampagne zur Gleichstellung im Erwerbsleben»; 2006 bis 2007; durchgeführt von der Stabsstelle für Chancengleichheit, der infra und dem LANV. Unterstützt wird die Kampagne von der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer, der Wirtschaftskammer Liechtenstein und dem Liechtensteinischen Bankenverband.

Juli 2007

# Gleichstellung lohnt sich

Kampagne zur Gleichstellung im Erwerbsleben



## Was sagt das Gleichstellungsgesetz zu sexueller Belästigung?

Im Gleichstellungsgesetz (GLG) wird definiert, wann eine sexuelle Belästigung vorliegt. Das Gesetz hält in Art. 4 fest, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und die Anweisung dazu einen Spezialfall von Diskriminierung darstellt und unzulässig ist.

Von der Europäischen Kommission wird sexuelle Belästigung folgendermassen definiert: Sexuelle Belästigung und die Anweisung dazu gelten als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein unerwünschtes Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äussert, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

## Hohe Kosten für den Betrieb

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz macht krank und verursacht dem Betrieb hohe Kosten durch Absenzen, Kündigungen und Imageverlust.

Häufige Krankheitsbilder von Betroffenen sind: psychische Störungen wie Konzentrationsmangel, Hilflosigkeit, Depressionen, Schlaflosigkeit und psychosomatische Folgen wie Magen- und Darmbeschwerden, Rücken- und Kopfschmerzen.

Sexuelle Belästigung führt zu Kündigungen: Arbeitgebende kündigen den Betroffenen, da die Arbeitsleistung nicht mehr den Anforderungen entspricht oder die betroffene Person kündigt das Arbeitsverhältnis. Die daraus entstehenden Mehrkosten wären aber vermeidbar.

## Prävention und Intervention

Sexuelle Belästigung ist ein heikles Thema – die Prävention und Intervention ist Chefsache.

Das GLG verlangt, dass Unternehmen präventiv und im konkreten Fall aktiv gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorgehen.

Wir zeigen Ihnen, welche Massnahmen Sie ergreifen können, um Ihre Mitarbeitenden wirksam vor sexueller Belästigung zu schützen und Ihr Unternehmen vor Schaden zu bewahren:

Grundsatzzerklärung

Reglement

Information, Sensibilisierung und Schulung von Vorgesetzten und Mitarbeitenden

Aus- und Weiterbildung von Vertrauenspersonen.

Das Gesetz stellt an die Arbeitgebenden verschiedene Anforderungen: Es kann vom Betrieb verlangt werden, eine bestehende Diskriminierung zu beseitigen und/oder eine Diskriminierung festzustellen, wenn diese sich weiterhin störend auswirkt. Zudem können Arbeitgebende auf Zahlung einer Entschädigung eingeklagt werden, wenn keine Massnahmen zur Unterbindung der sexuellen Belästigung getroffen werden.