

## Parlamentarischer Vorstoss

2019/430

---

Geschäftstyp:	Postulat
Titel:	<b>Lohn. Zeit. Respekt. - Sexismusprävention</b>
Urheber/in:	Miriam Locher
Zuständig:	—
Mitunterzeichnet von:	Abt, Bammatter, Brenzikofer, Brunner, Eichenberger, Fankhauser, Häring, Heger-Weber, Jaun, Kaufmann-Lang Urs, Kirchmayr Jan, Kirchmayr Klaus, Mikeler Knaack, Noack, Rüegg-Schmidheiny, Strüby-Schaub, Würth
Eingereicht am:	13. Juni 2019
Dringlichkeit:	—

---

Wie die Studie vom gfs Bern zu sexueller Gewalt und Belästigung hochaktuell zeigt, ist präventives Handeln auf mehreren Ebenen nötig. Vom Melden von sexistischer Werbung bis zu Präventionsarbeit bei Jugendlichen. Besonders in den Sekundarschulen wäre Prävention und Information durch Lektionen oder Projekte zur Verhinderung von sexueller Belästigung, Cybermobbing, belästigendem Sexting eine wichtige Grundlage. Oder am Arbeitsplatz, wo das Gleichstellungsgesetz sexuelle Belästigung verbietet. Wer also Frauen oder Männer am Arbeitsplatz belästigt, verletzt geltendes Recht.

Zu den Belästigungen gehören gemäss EBG (Eidgenössisches Büro für Gleichstellung):

- Vorzeigen, Aufhängen, Auflegen und Verschicken von pornografischem Material (auch elektronisch)
- Anzügliche Bemerkungen und sexistische «Witze»
- Unerwünschte Körperkontakte und Berührungen
- Annäherungsversuche und Druckausübung, um ein Entgegenkommen sexueller Art zu erlangen – oft verbunden mit dem Versprechen von Vorteilen und dem Androhen von Nachteilen

Gemäss Gleichstellungsgesetz sind Firmen dazu verpflichtet, sich präventiv gegen Sexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu engagieren. In welcher Form sie das tun, ist ihnen freigestellt. Als sinnvoll wird empfohlen, dass die Unternehmen mit Merkblättern, Reglementen als Basis und Ansprechstellen für die Prävention sorgen. Dies deckt auch die wichtigsten Pfeiler der Präventionsarbeit in Betrieben ab. Diese wären laut EBG:

- Information der Mitarbeitenden, was unter sexueller Belästigung zu verstehen ist
  - Grundsatzklärung, dass sexuelle Belästigung im Unternehmen nicht geduldet wird
  - Ansprechpersonen, an die sich betroffene Mitarbeiter/innen wenden können
-

Wenn ein Betrieb seiner Pflicht nicht nachkommt und es zu Fällen von sexueller Belästigung kommt, so kann das einerseits für die Angestellten dramatische Folgen haben, andererseits kann es den Betrieb auch in einem Gerichtsfall teuer zu stehen kommen.

**Der Regierungsrat wird beauftragt zu prüfen, inwieweit das nationale Gleichstellungsgesetz in Baselland bezüglich der präventiven Aktion gegen sexuelle Belästigung und Sexismus am Arbeitsplatz umgesetzt wird. Für die Schulen wird der Regierungsrat beauftragt, die sehr dringend nötige Präventions- und Informationsarbeit ab Sekundarstufe sicherzustellen.**