



Parlamentarischer Vorstoss

Antwort des Regierungsrates

Vorstoss-Nr.: 114-2023
Vorstossart: Motion
Richtlinienmotion: ☒
Geschäftsnummer: 2023.RRGR.161

Eingereicht am: 05.06.2023

Fraktionsvorstoss: Ja
Kommissionsvorstoss: Nein
Eingereicht von: SP-JUSO (Riesen, La Neuveville) (Sprecher/in)
SP-JUSO (Schindler, Bern)

Weitere Unterschriften: 10

Dringlichkeit verlangt: Nein
Dringlichkeit gewährt:

RRB-Nr.: 1262/2023 vom 22. November 2023
Direktion: Staatskanzlei
Klassifizierung: Nicht klassifiziert
Antrag Regierungsrat: **Annahme als Postulat**

Gegen sexuelle Belästigung vorgehen

Der Regierungsrat wird beauftragt,

1. Massnahmen zur Bekämpfung von sexueller Belästigung im beruflichen Umfeld und im öffentlichen Raum zu definieren
2. die Einführung von Präventions- und Interventionsinstrumenten gegen sexuelle Belästigung in den Unternehmen, die der Kanton subventioniert oder an denen er eine Mehrheitsbeteiligung besitzt, vorzuschreiben
3. die Präventions- und Interventionsinstrumente in den Unternehmen des Kantons stärker zu fördern

Begründung:

Zwischen 20 und 60 Prozent der Frauen haben im Laufe ihres Lebens eine sexuelle Belästigung erlebt, davon zwischen 2 und 10 Prozent in den letzten 12 Monaten.¹ Frauen machen 90 Prozent der Opfer aus, und Menschen mit Behinderungen sowie LGBTIQ+-Personen sind besonders gefährdet. Die Zahl der Straftaten, die auf Antrag verfolgt werden, ist zwischen 2014 und 2020 um etwa 40 Prozent gestiegen.

Sexuelle Belästigung ist eine Straftat, die in Artikel 198 des Strafgesetzbuchs verankert ist und in der Polizeilichen Kriminalstatistik (PKS) aufgeführt wird, sofern sie bei der Polizei angezeigt wird. Sexuelle Belästigung wird auch im Obligationenrecht, im Gleichstellungsgesetz und in der Istanbul-Konvention erwähnt und betrifft auch andere Rechtsgrundlagen wie das Arbeitsgesetz.

¹ Bericht des Bundesrats vom 27. April 2022 «Sexuelle Belästigung in der Schweiz: Ausmass und Entwicklung» (in Erfüllung des Postulats 18.4048 von NR Mathias Reynard vom 28. September 2018)

In einigen Städten des Kantons, wie der Stadt Bern, wurden Massnahmen zur Bekämpfung der sexuellen Belästigung ergriffen. Belästigung im öffentlichen Raum ist jedoch nicht nur ein Problem der Grossstädte und sollte Gegenstand eines koordinierten, auf die jeweiligen Bedürfnisse und Besonderheiten abgestimmten Plans für das ganze Kantonsgebiet sein. Der Kanton kann eine wichtige Rolle bei der Bekämpfung von sexueller Belästigung im öffentlichen Raum spielen und die Massnahmen mit den relevanten Akteuren (insbesondere Polizei und ÖV) koordinieren.

Was die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz betrifft, sind die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, alle notwendigen Massnahmen zum Schutz der Persönlichkeit und der Gesundheit ihres Personals zu treffen. Der Bundesrat hat am 18. Mai 2022 das Übereinkommen Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ratifiziert.^{2 3} Das Übereinkommen sieht ein gesetzliches Verbot von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sowie Massnahmen zur Prävention und zur Unterstützung der Opfer vor.

Die Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz umfassen Folgendes:

- Definition von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- Grundsatzerklärung der Geschäftsleitung, wonach sexuelle Belästigung in diesem Betrieb nicht geduldet wird
- Unterstützungsangebote für belästigte Personen (interne oder externe Anlaufstellen)
- Auflistung der Sanktionen gegenüber belästigenden Personen

Der Kanton verfügt über Instrumente zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wie das Präventionskit für KMU.⁴ Der Kanton sollte mehr tun, damit diese Instrumente breiter eingesetzt werden. Insbesondere in Unternehmen, die er subventioniert oder an denen er eine Mehrheitsbeteiligung hat, sollte er seinen Handlungsspielraum nutzen, um die Anwendung der Instrumente zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verbindlich zu machen. Beispielsweise könnte er über Leistungsverträge vorschreiben, dass die Präventionsinstrumente innerhalb dieser Strukturen angewendet werden.

Antwort des Regierungsrates

Bei der vorliegenden Motion handelt es sich um eine Motion im abschliessenden Zuständigkeitsbereich des Regierungsrates (Richtlinienmotion), da ihre Umsetzung in der Vollzugs-, Entscheidungs- und Aufgabenkompetenz des Regierungsrates liegt (Art. 90 Abs. 1 Bst. d, f und h KV). Der Regierungsrat hat bei Richtlinienmotionen einen relativ grossen Spielraum hinsichtlich des Grades der Zielerreichung, der einzusetzenden Mittel und der weiteren Modalitäten bei der Erfüllung des Auftrages, und die Entscheidungsverantwortung bleibt beim Regierungsrat.

Der Regierungsrat verurteilt sexuelle Belästigungen. Entsprechende Verhaltensweisen schaffen ein Umfeld von Einschüchterung, Feindlichkeit oder Erniedrigung und dürfen nicht toleriert werden.

Gemäss dem in der Motion erwähnten Bericht des Bundesrats haben je nach verwendeter Definition zwischen 20 Prozent und 60 Prozent aller Frauen in ihrem Leben sexuelle Belästigungen erlebt.⁵ In Bezug auf das Erwerbsleben kommt eine in diesem Bericht erwähnte Studie zum Schluss, dass 55 Prozent aller Frauen und 49 Prozent aller Männer im gesamten Erwerbsleben mindestens einmal ein potenziell belästigendes Verhalten erlebt haben.⁶ Im öffentlichen Raum

² Bundesrat, 2022, Medienmitteilung vom 18. Mai 2022: «Bundesrat engagiert sich für eine Arbeitswelt frei von Gewalt und Belästigung».

³ Internationale Arbeitsorganisation (ILO), 2019, Übereinkommen 190: Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.

⁴ <https://www.sta.be.ch/fr/start/themen/gleichstellung-von-frau-und-mann/gleichstellung-im-erwerbsleben/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz/praeven-tion-von-sexueller-belaestigung-am-arbeitsplatz.html>, eingesehen am 1. Juni 2023.

⁵ Bundesrat, Sexuelle Belästigung in der Schweiz: Ausmass und Entwicklung, Bern 2022, S. 10

⁶ Seco (Hrsg.): Strub/Schär Moser, Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Bern 2008, S. 87

haben auf die Gesamtbevölkerung gesehen 30 Prozent bis 35 Prozent aller Frauen und Männer sexuelle Belästigungen erlebt. Städte mit einer Zentrumsfunktion mit Party- und Ausgangsangeboten weisen markant höhere Opferraten auf als kleinere Gemeinden.⁷ Auch gibt es deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede. So hat eine jüngst durch den Kanton St. Gallen durchgeführte Umfrage ergeben, dass 84 Prozent der befragten Frauen und 17 Prozent der befragten Männer sexuelle Belästigungen im öffentlichen Raum erlebt haben.⁸ Zudem ist bei Jugendlichen in den letzten Jahren eine deutliche Zunahme von Vorfällen zu beobachten. Gemäss der Zürcher Jugendbefragung von 2021 hat sich die Anzahl Belästigungen von jungen Frauen zwischen 2014 und 2021 fast verdoppelt.⁹

Das Erleben von sexuellen Belästigungen kann belastend sein und die psychische Gesundheit des Opfers beeinträchtigen.¹⁰ Findet die sexuelle Belästigung im öffentlichen Raum statt, kann sie das Sicherheitsgefühl beeinträchtigen und beispielsweise die Bewegungsfreiheit einschränken. Im beruflichen Umfeld haben Belästigungen oft einen negativen Einfluss auf die Arbeitsleistung und führen zu Absenzen, Kündigungen und damit zu Krankheits- und weiteren Kosten, auch für die Arbeitgebenden.

Der Vorstoss betrifft einerseits sexuelle Belästigung im beruflichen Umfeld, andererseits sexuelle Belästigung im öffentlichen Raum. Im nationalen Recht gibt es keinen einheitlichen Belästigungsbegriff. Auch unterscheiden sich die anwendbaren gesetzlichen Grundlagen je nach Kontext:

Sexuelle Belästigung im beruflichen Umfeld

Eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt (vgl. Art. 4 GIG). Die Intention hinter dem Verhalten spielt keine Rolle. Ausschlaggebend ist, dass das Verhalten unerwünscht ist. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist verboten und umfasst Belästigungshandlungen unterschiedlichen Schweregrades, wie beispielsweise anzügliche Bemerkungen, zweideutige Blicke und Gesten, unerwünschte Berührungen oder das Zeigen von pornografischem Material. Unter den Begriff der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz fallen aber auch strafrechtlich relevante Verhaltensweisen wie beispielsweise die sexuelle Nötigung (Art. 189 StGB) oder die Vergewaltigung (Art. 190 StGB).

Arbeitgebende sind verpflichtet, mittels angemessener Präventionsmassnahmen ihre Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung zu schützen und bei konkreten Vorfällen zu intervenieren (Art. 4 GIG, Art. 6 ArG, Art. 328 OR). Fehlen angemessene Präventionsmassnahmen, können von sexueller Belästigung Betroffene eine Entschädigung von der Arbeitgebendenseite einklagen (Art. 5 Abs. 3 GIG). Gegen belästigende Personen können Betroffene Zivilklage wegen Persönlichkeitsverletzung einreichen (Art. 28 ZGB). Bei strafrechtlich relevanten Handlungen ist zudem eine Strafanzeige gegen die belästigende Person denkbar.

Sexuelle Belästigung im öffentlichen Raum

Anders als bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind im öffentlichen Raum nicht sämtliche Belästigungshandlungen rechtlich erfasst. Relevant ist insbesondere Artikel 198 des Strafbuches. Demnach begeht eine sexuelle Belästigung, wer vor einer Person, die dies nicht erwartet, eine sexuelle Handlung vornimmt und dadurch Ärgernis erregt oder, wer eine Person tätlich oder in grober Weise durch Worte sexuell belästigt. Schwerwiegendere Formen von sexualisierter Gewalt fallen unter andere Straftatbestände wie jenen der sexuellen Nötigung oder

⁷ Bundesrat, *Sexuelle Belästigung in der Schweiz: Ausmass und Entwicklung*, Bern 2022, S. 10

⁸ St. Gallen, *Kein Platz für Sexismus*, Umfrageergebnisse Oktober 2021-Februar 2022

⁹ Kanton Zürich (Hrsg.): Jacobs Center, *Entwicklung von Gewalterfahrungen Jugendlicher im Kanton Zürich 1999–2021*, Zürich 2022, S. 82

¹⁰ Bundesrat, *Sexuelle Belästigung in der Schweiz: Ausmass und Entwicklung*, Bern 2022, S. 13

der Vergewaltigung. Belästigendes Verhalten, das die Schwelle der sexuellen Belästigung gemäss Artikel 198 des Strafgesetzbuches nicht erreicht, sind beispielsweise Nachpfeifen, anzügliche Worte und Gesten oder musternde Blicke. Solche Verhaltensweisen im öffentlichen Raum sind rechtlich nicht erfasst. Aus gesellschaftlicher Sicht sind sie aber dennoch klar unangemessen und unerwünscht.

Die oben erwähnten Zahlen zeigen, dass das Ausmass von sexueller Belästigung im öffentlichen Raum markant ist und die Problematik mit gesetzgeberischen Massnahmen allein nicht gelöst werden kann. Aus diesem Grund haben verschiedene Kantone und Städte in den vergangenen Jahren zielgerichtete Kampagnen zur Bekämpfung von sexueller Belästigung im öffentlichen Raum ergriffen. Die in diversen Städten (u. a. Bern, Genf, Lausanne, Zürich¹¹) durchgeführten Kampagnen zeichnen sich insbesondere durch eine direktionsübergreifende, koordinierte Erarbeitung und Lancierung sowie eine grosse öffentliche Sichtbarkeit aus. Auch beinhalten die Kampagnen ein aufeinander abgestimmtes Massnahmenpaket mit unterschiedlichen Instrumenten (u. a. Erhebungen, online-Meldetool, Vernetzung sowie zielgruppenspezifische Workshops, Veranstaltungen und Schulungsmaterialien). Kantone wie z. B. Wallis, St. Gallen und Appenzell Ausserrhoden haben Elemente dieser Kampagnen übernommen und auf ihre Verhältnisse übertragen. Im Zusammenhang mit entsprechenden Präventionsmassnahmen wird vermehrt nicht nur diskutiert, wie sich Opfer schützen und wehren können, sondern auch, wie bei potentiellen Tatpersonen angesetzt werden kann und was Institutionen zur Prävention von sexueller Belästigung beitragen können.

Sexuelle Belästigungen verletzen die Würde und beeinträchtigen die physische und psychische Integrität der Betroffenen. Der Kanton Bern ist grundrechtlich und gestützt auf verschiedene internationale Abkommen verpflichtet, nebst gesetzgeberischen auch weitere notwendige und geeignete Massnahmen zur Prävention von sexueller Belästigung zu ergreifen.¹²

Ziff. 1

Mit der Motion soll der Regierungsrat beauftragt werden, Massnahmen zur Bekämpfung von sexueller Belästigung im beruflichen Umfeld und im öffentlichen Raum zu definieren. Wie die nachfolgende Auflistung zeigt, hat der Kanton Bern bereits in verschiedenen Bereichen Massnahmen ergriffen.

Massnahmen betreffend «berufliches Umfeld»

Für den *Kanton als Arbeitgeber* gilt in Bezug auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Null-Toleranz. Personen, die sich nicht an die Vorgaben halten, haben mit Konsequenzen zu rechnen. Der Kanton Bern verfügt bereits seit 1995 über ein durch den Regierungsrat verabschiedetes Konzept «Gegen sexuelle Belästigung» (RRB 1570/1995). 2019 wurden eine neue Webseite, neue Prozesse und eine Dokumentation zur Thematik erstellt, die allen Mitarbeitenden zugänglich sind und über die Ämter bekannt gemacht werden. Auch neueintretende Mitarbeitende erhalten die entsprechenden Informationen. In den Direktionen wurden in den vergangenen Jahren zudem verschiedene Massnahmen zur Information und Sensibilisierung der Mitarbeitenden sowie zur Sensibilisierung und Schulung der Führungskräfte und HR-Mitarbeitenden ergriffen. Bei konkreten Vorfällen können sich Mitarbeitende jederzeit anonym und kostenlos bei der externen Fachstelle MOVIS beraten lassen. Konkrete Vorfälle werden bei Bedarf zudem von einer extern mandatierten Rechtsanwältin untersucht.

¹¹ Stadt Bern: Bern schaut hin; Stadt Genf: Objectif zéro sexisme dans ma ville; Stadt Lausanne: Harcèlement de rue; Stadt Zürich: Zürich schaut hin

¹² Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau vom 18. Dezember 1979 (SR 0.108); Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt vom 11. Mai 2011 (SR 0.311.35)

Der Kanton Bern hat weiter verschiedene Massnahmen in Bezug auf *Betriebe mit einem kantonalen Leistungsvertrag* ergriffen. Zu nennen sind beispielsweise die Weisung vom 12. Juli 2020 des Amts für Arbeitslosenversicherung (AVA) betreffend «Umgang mit sexueller Belästigung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern in arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM)» sowie Klauseln in Leistungsverträgen im Kulturbereich (siehe Ziff. 2). Institutionen für erwachsene Menschen mit behinderungs- oder suchtbedingtem Unterstützungsbedarf, Institutionen und ambulante Organisationen im Bereich der Langezeitpflege (Pflegeheime und Spitex-Organisationen) sowie Kindertagesstätten werden verschiedene Vorgaben zum Schutz der Integrität (und damit auch zum Schutz vor sexueller Belästigung) gemacht, die teilweise auch den Schutz der Mitarbeitenden umfassen.

Die Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern (FGS) führt einmal pro Jahr eine Weiterbildung zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz für Ansprechpersonen, HR-Fachpersonen und Führungskräfte durch, die *allen Unternehmen im Kanton Bern* offensteht. Auch bietet die FGS kostenlose telefonische Erstberatungen zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz für Unternehmen und Einzelpersonen an.

Schliesslich wurden auch im Bereich Mittelschulen und Berufsfachschulen verschiedene Präventionsmassnahmen ergriffen (u. a. Leitbilder und Konzepte, schulinterne Erstberatungsangebote, Informationsbroschüre für Schülerinnen und Schüler). Das Amt für Mittelschulen und Berufsbildung (MBA) unterstützt die Schulleitungen bei Vorfällen nach Möglichkeit sowohl pädagogisch als auch juristisch. Im Hochschulbereich gibt es eine Plattform mit umfassenden Informationen und Unterstützungsangeboten, Beratung sowie periodische Sensibilisierungskampagnen.

Massnahmen betreffend «öffentlicher Raum»

Die Verfolgung von strafrechtlich relevanter sexueller Belästigung im öffentlichen Raum fällt in den Aufgabenbereich der Kantonspolizei. Sie verfügt über klare Abläufe, wie bei einer Anzeige wegen sexueller Belästigung vorzugehen ist. Anzeigen werden ernst genommen und mögliche Ermittlungsansätze werden bei Vorliegen eines Strafantrages ausgeschöpft (bspw. Videoauswertungen im öffentlichen Verkehr). Das Thema «sexuelle Belästigung» ist zudem in die Ausbildung integriert.

Weitere Präventionsmassnahmen der Kantonspolizei zielen insbesondere auf die Information und Sensibilisierung der Gesamtbevölkerung ab. Mithilfe von Flyern und Broschüren, öffentlichen Anlässen, Webauftritten oder im Rahmen der stadtbernischen Kampagne «Bern schaut hin» mit Beteiligung der Kantonspolizei Bern als Allianzpartnerin sollen alle Bewohnerinnen und Bewohner des Kantons Bern über das Thema sexualisierte Gewalt informiert werden. Weiter steht die Kantonspolizei in regelmässigem Austausch mit Partnerinstitutionen und besonders verletzlichen Personen (u. a. im Bereich Migration und Asyl).

Auch im Bildungsbereich werden verschiedene Präventions- und Sensibilisierungsmassnahmen ergriffen. Diese betreffen unter anderem die Ausbildung von Lehrpersonen sowie den Unterricht an der Volksschule (z. B. Weiterbildung und Gruppengespräche durch Fachpersonen der Stiftung Berner Gesundheit, Beratungsangebot der Pädagogischen Hochschule Bern für Lehrpersonen und Schulleitungen, Unterrichtsmodule der Kantonspolizei Bern, etc.).

In Bezug auf sexuelle Belästigung im öffentlichen Raum ist eine gezielte Koordination von Massnahmen sowie eine Kampagne nach dem Modell der Stadt Bern bislang nicht flächendeckend für den Kanton Bern geplant. Da ein grosser Teil von Belästigungen im Rahmen von Party- und Ausgangsangeboten stattfindet, scheint es aus Sicht des Regierungsrats sinnvoll, dass primär die Städte Massnahmen ergreifen. Es ist hierbei aber zu bedenken, dass auch Jugendliche aus

der Agglomeration und aus ländlichen Gebieten das Nachtleben in städtischen Gebieten besuchen. Zudem kommen sexuelle Belästigungen auch in anderen Konstellationen des öffentlichen Raums vor, die sich nicht auf die städtischen Zentren beschränken.

Schlussfolgerung

Eine vollständige Übersicht und Beurteilung von Massnahmen gegen sexuelle Belästigung ist im Rahmen der Beantwortung eines Vorstosses nicht möglich. In Anbetracht des Ausmasses der Problematik sowie der aus der Verfassung und internationalen Abkommen fliessenden Pflicht zur Ergreifung geeigneter Präventionsmassnahmen ist der Regierungsrat deshalb bereit, die Thematik zu vertiefen und gemeinsam mit den relevanten Akteurinnen und Akteuren zu prüfen, ob und welcher Handlungsbedarf in Bezug auf sexuelle Belästigung im öffentlichen Raum besteht. Dabei soll auch geklärt werden, wie Synergien noch verstärkt genutzt und Massnahmen breitenwirksam koordiniert werden könnten sowie ob und welche Elemente – u. a. aus den Kampagnen anderer Städte und Kantone – allenfalls ergänzend zu den bestehenden Massnahmen sinnvoll wären. Dabei sollen auch die jeweiligen regionalen Bedürfnisse und Besonderheiten berücksichtigt werden.

Ziff. 2

Die Motion verlangt die Einführung von Präventions- und Interventionsinstrumenten gegen sexuelle Belästigung für jene Unternehmen vorzuschreiben, die der Kanton subventioniert oder an denen er eine Mehrheitsbeteiligung besitzt.

Grundsätzlich sind diese Unternehmen wie alle Arbeitgebende gestützt auf die gesetzlichen Bestimmungen verpflichtet, ihre Arbeitnehmenden vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Es liegt in der Verantwortung der Unternehmen, die hierfür erforderlichen Präventions- und Interventionsmassnahmen zu ergreifen. Allerdings zeigt die Praxis, dass sich nicht alle Unternehmen der gesetzlichen Vorgaben bewusst sind. Der Kanton Bern hat bei Betrieben, die öffentliche Gelder erhalten und bei staatsnahen Unternehmen aufgrund der staatlichen Schutzpflicht sowie aufgrund von Reputationsrisiken ein erhöhtes Interesse daran, dass diese ihrer gesetzlichen Pflicht nachkommen.

Das Vorgehen gegen sexuelle Belästigung wird seit Kurzem in den Leistungsverträgen des Kantons Bern mit Kulturinstitutionen explizit erwähnt. Auch das Amt für Arbeitslosenversicherung prüft aktuell, ob eine entsprechende Klausel in die Leistungsverträge mit den Anbietenden von arbeitsmarktlichen Massnahmen eingefügt werden soll.

Der Regierungsrat erachtet es als sinnvoll, gestützt auf diese ersten Erfahrungen der Kantonsverwaltung zu prüfen, ob und wie entsprechende Vorgaben gegebenenfalls wirkungsvoll und mit vertretbarem Aufwand für alle Beteiligten gesamtkantonal verankert werden könnten. Bei einer vertieften Prüfung wäre zudem miteinzubeziehen, dass eine Umsetzung nach der Art der jeweiligen Vertragspartei bzw. des jeweiligen Unternehmens mit Mehrheitsbeteiligung des Kantons zu differenzieren wäre. Wie eine rechtskonforme und praxistaugliche Umsetzung auszusehen hätte, bedarf daher einer vertieften Abklärung.

Ziff. 3

Schliesslich verlangt die Motion, dass in den Unternehmen des Kantons Bern die Präventions- und Interventionsinstrumente stärker gefördert werden. Der Regierungsrat versteht diesen Antrag dahingehend, dass bereits bestehende Instrumente bei den Unternehmen mit Sitz im Kanton Bern stärker bekannt gemacht werden sollen.

Es existiert eine Vielzahl an Präventions- und Interventionsinstrumenten zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, die von den Unternehmen genutzt werden können.¹³ Die Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern (FGS) hat in den vergangenen Jahren im Rahmen ihrer Beratungs- und Weiterbildungstätigkeit festgestellt, dass die gesetzlichen Pflichten und die gängigen Instrumente vielen Unternehmen bislang nicht ausreichend bekannt sind. Mit den bisherigen Massnahmen (Weiterbildungen, Veranstaltungen, Beratungen, Newsletter) konnten die Unternehmen des Kantons Bern nur punktuell erreicht werden. Der Regierungsrat teilt die Einschätzung der Motionärinnen, dass die Information noch systematischer erfolgen könnte. Er ist daher bereit zu prüfen, wie bestehende Informationskanäle noch besser ausgeschöpft werden könnten, um eine breitenwirksamere Information zu gewährleisten.

Wie sich aus den vorstehenden Ausführungen ergibt, ist der Regierungsrat bereit, sämtliche Anliegen einer näheren Prüfung zu unterziehen. Er beantragt daher die Annahme des Vorstosses in der Form des Postulats.

Verteiler

– Grosser Rat

¹³ Nebst dem in der Motion bereits erwähnten Präventionskit für KMU der Schweizerischen Konferenz für Gleichstellungsbeauftragten, haben auch das Staatssekretariat für Wirtschaft und das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann verschiedene Materialien veröffentlicht, die sich an Unternehmen richten (Ratgeberbroschüren, Vorlagen für Merkblätter, Reglemente und Prozesse etc.). Auch die mit Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz unterstützten Webseiten www.belaestigt.ch und www.non-c-non.ch enthalten grundlegende Informationen für Arbeitgebende.