25 Jahre GIG: Wichtigkeit der Präventions- und Informationsarbeit

11. Nationalfeiertag der Schweizerischen Konferenz der Schlichtungsstellen nach dem GIG (SKS)

25. November 2021

Colette Fry, Directrice BPEV

Isabelle Monnin Vazquez, Juristin BPEV

Abteilung Finanzen und Personalwesen
Amt für Gleichstellungsförderung und Gewaltprävention

Das BPEV stellt sich vor

Das Büro für Gleichstellungsförderung und Gewaltprävention setzt sich grundsätzlich für die Gleichberechtigung der Tatbestände unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität ein

Aufgaben des BPEV

- Es informiert und sensibilisiert
- Es arbeitet mit seinen Partnern an den Grundsätzen der Gleichstellung zusammen
- Es überwacht die Anwendung von Gesetzen und Vorschriften
- Es organisiert Medienveranstaltungen und Schulungen
- Es produziert und verbreitet Fachinformationen
- Es führt Aufklärungskampagnen durch und positioniert sich mit Empfehlungen
- Es bietet rechtliche Überwachung, Beratung und Anleitung

3 Missionen des BPEV der letzten Jahre

- Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern: in Ausbildung, beruflicher Tätigkeit, Politik, Medien, Recht; Prävention von Gewalt gegen Frauen im öffentlichen und privaten Raum unter Berücksichtigung von Migrationsaspekten

- Prävention von häuslicher Gewalt (seit September 2015)

- Prävention von Gewalt und Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität (seit 2014 bzw. 2016)

Themenbereiche

BPEV hat 7 Schwerpunktthemen:

- Gleichstellung in Ausbildung und Berufsberatung
- Gleichstellung in der Arbeitswelt
- Gleichstellung in der Familie
- Gleichstellung in der Politik
- In den Medien (Presse, Werbung)
- Prävention vor geschlechtsspezifischer, sexueller und häuslicher Gewalt
- LGBT-Personen

Eine beratende Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die vom Staatsrat für die Dauer der Legislaturperiode ernannt wird

Gleichstellung in der Arbeitswelt

- Der Gleichheitsgrundsatz ist seit 40 Jahren in der Bundesverfassung [Art. 8 Abs. 3] und im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frauen und Männern [GIG] verankert.

- Das BPEV ist dafür verantwortlich, ausgewiesene Fachleute und die breite Öffentlichkeit über dieses Gesetz, die Fragen, Instrumente und Praktiken zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im beruflichen Bereich zu informieren und zu sensibilisieren.

Verordnung 3 nach dem Arbeitsgesetz (AGV 3):

Artikel 2:

"1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle Weisungen zu erteilen und alle notwendigen Massnahmen zu ergreifen, um den Schutz der körperlichen und geistigen Gesundheit zu gewährleisten und zu verbessern. Er muss insbesondere sicherstellen, dass:

a. die Arbeitsbedingungen in Bezug auf Ergonomie und Gesundheitsschutz gut sind;

b. die Gesundheit nicht durch physikalische, chemische oder biologische Einflüsse beeinträchtigt wird;

c. übermäßige oder übermäßig wiederholte Anstrengungen vermieden werden;

d. die Arbeit in geeigneter Weise organisiert ist.

2 Die von den Behörden vom Arbeitgeber verlangten Gesundheitsschutzmassnahmen müssen in einem angemessenen Verhältnis zu ihren Auswirkungen stehen.

Verordnung 3 nach dem Arbeitsgesetz (AGV 3):

Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen:

- Gewährleistung der körperlichen und psychischen Unversehrtheit
- Inklusive Persönlichkeitsschutz
- Sexuelle oder psychische Belästigung, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Präventionsaufgaben der Aufsichtsbehörden:

- Information
- Beratung
- Sensibilisierung der Unternehmen

Präventions- und Sensibilisierungsarbeit für:

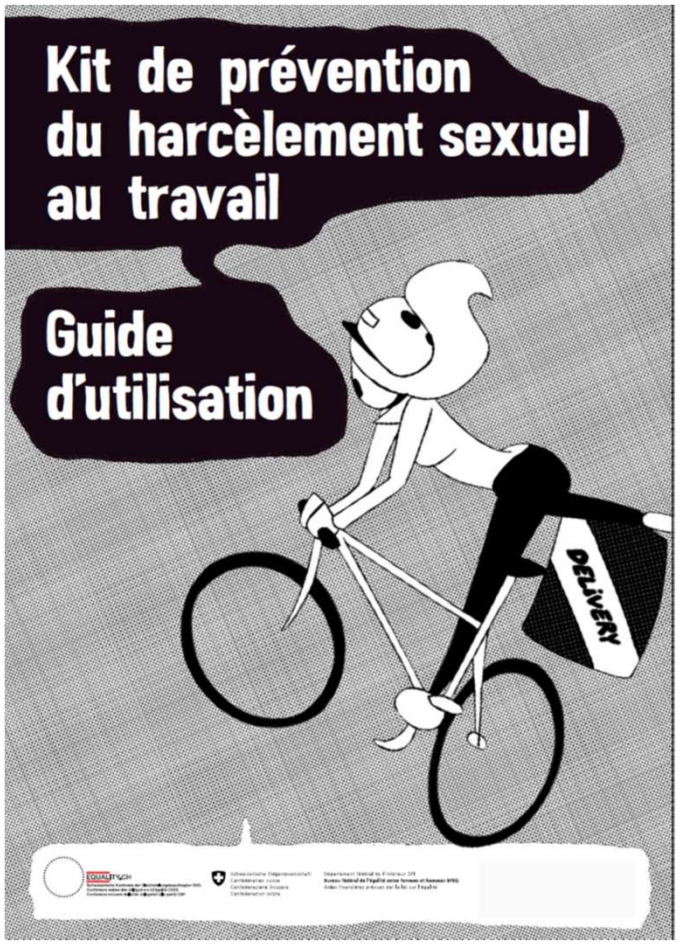
- KMU (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen)
- Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- Öffentlichkeit
- Schulen (verschiedene Ausbildungsstufen)

Für KMUs:

- KMU-Aktion +
- Präventionskit gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- Gleichstellung am Arbeitsplatz (Plattform: Gleichstellung: an die Arbeit!)
- Organisation von Interventionen in verschiedenen Lehrveranstaltungen oder Rundtischgesprächen

Der Aktionsplan zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Genfer Kantonsverwaltung 2014-2018 wurde bis 2018-2023 verlängert

Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz



https://www.ge.ch/document/kit-prevention-du-harcelement-sexuel-au-travail-film-personnel-fr

Inhalt des Präventionskits



FICHE 1 ***DIRECTION***

Dispositif, mesures et recommandations

FICHE 2 ***RESPONSABLES DES RESSOURCES HUMAINES & PERSONNEL D'ENCADREMENT***

Devoirs, fonctions et recommandations d'actions

FICHE 3 ***MEMBRES DU PERSONNEL***

Déclaration de principe et informations générales concernant le harcèlement sexuel au travail



FILM 1 ***HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL***

Sensibilisation à l'attention de tout le personnel.
Le film peut être utilisé avec la fiche d'information 3.



FILM 2 ***OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR·EUSE***

Sensibilisation à l'attention de la direction, responsables RH et personnel d'encadrement. Le film peut être utilisé avec les fiches d'information 1 et 2.

E-LEARNING ***MOI? HARCELER?! SI ON NE PEUT PLUS RIGOLER...***

Sensibilisation à l'attention de tout le personnel mis à disposition par l'État de Genève.

Gleichstellung in der Arbeitswelt



ÉGALITÉ : AU TRAVAIL ! (egaliteautravail.com)





Plattform :

Gleichstellung: An die Arbeit!

- Eine Plattform zur Förderung der Gleichstellung in Unternehmen und

- Bewertung, Information und Austausch über bewährte Verfahren, die eingeführt werden können zur Förderung der Gleichstellung und zur Verhinderung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität und deren Verwirklichung in der Arbeitswelt

CCIG Equality Award

Ehrenpreis für:

- Valorisierung von Unternehmen, die Schritte mit Bezug auf die Gleichstellung unternommen haben
- Hervorhebung bewährter Verfahren
- Ermutigung der Unternehmen, sich für die Förderung der Gleichstellung einzusetzen



Präventions- und Aufklärungsarbeit

Für Angestellte:

- Sexuelle Belästigung: ein vom Kanton Genf hergestelltes und im Kit integriertes e-learning
- Broschüre «Das GIG schützt Sie. Gebrauchsanweisung um das Gesetz zu verstehen und Ihre Rechte geltend zu machen. " herausgegeben von égalité.ch und an jeden Kanton angepasst.
- Leitfaden «Das GIG vor den Gerichten», herausgegeben von Karine Lempen und Roxane Sheybani

E-learning

- Prävention gegen sexuelle Belästigung im Staat und ganz allgemein



www.ge.ch/media/media_image/2021-06/e-learning_0.jpg

Präventions- und Informationsarbeit

Für die Öffentlichkeit:

- Leitfaden: «Das Gleichstellungsgesetz im Gerichtsverfahren«, herausgegeben von Karine Lempen und Roxane Sheybani
- Broschüre «Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau. Anweisung um Ihre Rechte kennen zu lernen», herausgegeben von égalité.ch und an jeden Kanton angepasst
- Filmclub und Festivalkooperationen
- Rechtsberatung für Einzelpersonen und Unternehmen

Präventions- und Aufklärungsarbeit

Ausbildung in Schulen auf verschiedenen Ausbildungsebenen

- Tag «Zukunft für alle Geschlechter»
- Schule der Gleichstellung, Unterrichtsmaterial, das von der *Conférence romande des bureaux de l'égalité* erstellt wurde.
- MINT-Aktionsplan mit DIP
- Pädagogisches Dossier GIG
- Pädagogisches Kit: weg mit den Klischees

Präventions- und Aufklärungsarbeit

- Videos: Porträts von jungen Berufstätigen mit atypischen Lebensläufen in Zusammenarbeit mit der UNIGE
- Beobachtungsstelle für Prävention von Belästigung
- Preis für Wegbereiterinnen und Wegbereiter
- Teilnahme am Projekt 100 Frauen und Tausende Andere mit UNIGE

Präventions- und Aufklärungsarbeit

Die Bedeutung :

- **Vernetzung** und Komplementarität: staatliche Institutionen, private Vereinigungen, Dachunternehmen.
- Berücksichtigung der Probleme **vor Ort**

Der Einfluss :

- des politischen Willens
- der Medien
- der sozialen Bewegungen

Wichtigkeit der Zusammenarbeit

Auf nationaler und interkantonaler Ebene:

- Mit dem Eidgenössischen Büro für Gleichstellung
- In der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten.

Auf der Ebene der Romandie:

- in der Konferenz der Gleichstellungsbüros in der Romandie

Technische Entwicklung

Der Einfluss der technischen Entwicklung als Faktor des Fortschritts und als Quelle neuer Probleme:

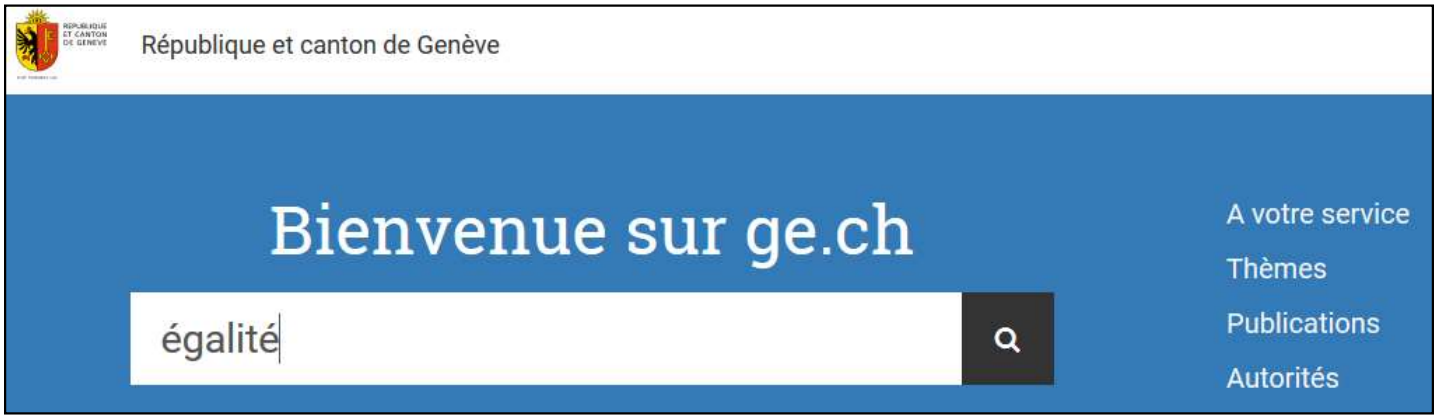
- Berufliche Entwicklung, Vereinbarkeit der Lebensweisen, erleichterte Mobilisierung, aber auch neue Formen von Gewalt (Cyber-Belästigung, *Hate Speech*...) und Verwischung der Grenzen zwischen Privat- und Berufsleben (insbesondere Telearbeit).
- In MINT-Karrieren: Wichtigkeit der Beteiligung von Frauen an diesen technischen Entwicklungen.

25 Jahre GIG - wie sieht die Bilanz aus?

- Fortschritte, aber langsam
- Die Notwendigkeit, die Gesetze, aber auch die Vorstellungen und Verhaltensweisen zu ändern, um die Gleichstellung auch tatsächlich zu fördern.
- Die Gesetze ändern und sie bekannt machen
- Wechselwirkung zwischen verschiedenen Faktoren und die Notwendigkeit, auf die verschiedenen Problematiken einzuwirken.
- Einbringung der Massnahmen in internationalen Übereinkommen (Istanbul-Konvention und CEDAW)

Danke für Ihre Aufmerksamkeit

Merci de votre attention!



Traduction certifiée conforme à l'original français;

Dr. Hannelore LEE-JAHNKE