

Impressum

Stabsstelle für Chancengleichheit
der Regierung des Fürstentums Liechtenstein
2015

Ministerium für Gesellschaft

Inhalt

Vorwort	3
Was ist sexuelle Belästigung?	3
Beispiele von sexueller Belästigung	4
Wer kann von sexueller Belästigung betroffen werden?	5
Wer sind die Belästiger?	6
Wirkungen und Folgen sexueller Belästigung	6
Massnahmen, wie Sie sich erfolgreich wehren	8
Mögliche Konsequenzen der Tabuverletzung	10
Rechtliche Möglichkeiten	11
Auskunfts- und Beratungsstellen	14
Quellen- und Literaturangaben	15

Mit mir nicht!

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

- **Vorwort**

Die vorliegende Broschüre informiert Sie über die seit der 3. Auflage 2006 erfolgten rechtlichen Veränderungen auf dem Gebiet der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. In erster Linie will sie aber das Bewusstsein für die Tatsache, dass sexuelle Belästigung sehr wohl immer noch existiert, schärfen und in diesem Sinn **präventiv** wirken: Betroffene sollen ermutigt werden, ihre Grenzen deutlich zu machen und sich zu wehren; Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die um eine kollektive oder individuelle sexuelle Belästigung in ihrem Umfeld wissen, sollen aufgefordert werden, mit einer klaren und konsequenten Reaktion auf Vorfälle dieser Art zu reagieren. Sie leisten einen wichtigen Beitrag zur weiteren Verhinderung solcher Übergriffe.

Die rechtlichen Voraussetzungen bieten in Liechtenstein Handlungsmöglichkeiten. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind vor allem durch das Diskriminierungsverbot des Gleichstellungsgesetzes seit 1999 verpflichtet, für ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu sorgen. Bei Missachtung angemessener Massnahmen stehen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verschiedene Rechtsansprüche zu.

In der Broschüre wird bewusst immer von den Frauen als Betroffenen und den Männern als Belästigern gesprochen. Dies entspricht einem realistischen Bild, denn Männer sind in einem deutlich geringerem Ausmass die Betroffenen von sexueller Belästigung.

- **Was ist sexuelle Belästigung?**

Unter einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz versteht man alle Verhaltensweisen mit sexuellem Bezug in Form von Gesten, Äusserungen, Darstellungen und Handlungen, die eine Person als beleidigend, unangemessen und unerwünscht empfindet. Solcherart stellt sie einen Angriff auf die ganze Persönlichkeit eines Menschen dar, ist ein Ausdruck von Respektlosigkeit und ein krasser Vertrauensbruch:

- *Sie ist meist vorsätzlich und zielgerichtet*
- *Sie geschieht gegen den Willen der Betroffenen*
- *Sie überschreitet gewünschte Grenzen eines anderen Menschen*
- *Sie verursacht bei den Betroffenen Gefühle von Abwertung und Erniedrigung*
- *Sie verstärkt die Macht des Belästigers*

Natürlich wird sexuelle Belästigung von verschiedenen Menschen unterschiedlich wahrgenommen. Auch die Reaktionen darauf sind dementsprechend verschieden. Die eigene Wahrnehmung wird durch Erziehungs- und Lebenserfahrungen sowie Beziehungsverhältnisse beeinflusst.

Sexuelle Belästigung hat nichts mit Erotik zu tun. Sie lässt sich in der Regel sowohl von Frauen und Männern eindeutig von einem kollegial - freundschaftlichen Verhältnis oder von einem Flirt unterscheiden. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist kein Flirt oder keine Liebe in gegenseitigem Einverständnis.

- **Beispiele von sexueller Belästigung**

Neben der persönlichen ist die kollektive sexuelle Belästigung gegen Frauen als solche sehr verbreitet. Die Ergebnisse verschiedener Studien bewerten vor allem folgende Beispiele als eindeutige Hinweise darauf:

- *Aufdringliche Blicke*
- *Anzügliche und peinliche Bemerkungen, Sprüche und Witze mit sexuellem Bezug*
 - *Das Vorzeigen, Aufhängen oder Auflegen von pornografischem Material*
 - *Unerwünschte Einladungen mit eindeutig sexueller Absicht*
 - *Scheinbar zufällige Körperberührungen*
 - *Unerwünschte Körperkontakte wie Grapschen, Tätscheln*

- *Die Verfolgung einer Person innerhalb und ausserhalb des Betriebes*
- *Annäherungsversuche mit dem Versprechen beruflicher Vorteile oder dem Androhen beruflicher Nachteile*
- *Erzwingen sexueller Beziehungen*
- *Sexuelle und körperliche Übergriffe, Nötigung und Vergewaltigung*

Sexuelle Belästigung ist immer ein unerwünschtes Verhalten, das von den Betroffenen erkennbar (!) abgelehnt wird.

- **Wer kann von sexueller Belästigung betroffen werden?**

Grundsätzlich kann es alle berufstätigen Frauen betreffen. Dabei ist unwichtig, welchen Zivilstand, welches Aussehen, welche Ausbildung oder berufliche Stellung die betroffene Frau einnimmt.

Erfahrungsgemäss sind folgende Frauen aber besonders gefährdet:

- *Frauen in niedrigen Positionen*
- *Frauen in ungesicherten Arbeitsverhältnissen*
- *Frauen in traditionellen Männerberufen*
- *Junge Frauen (Lehrlinge!)*

Männer sind seltener von sexueller Belästigung betroffen. Oft haben die Belästigungen einen Bezug zu einer vermeintlichen Homosexualität des betroffenen Mannes. Belästigte Männer können sich meistens aber erfolgreicher wehren als belästigte Frauen. Auch die Konsequenzen unterscheiden sich. Bisher ist kein Fall bekannt, der zu Karriereabbruch oder Kündigung eines belästigten Mannes geführt hätte.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein ernst zu nehmendes Problem. Gemäss einer Studie des Eidgenössischen Gleichstellungsbüros (EBG) von 2012 sind in der Deutschschweiz 31% der Frauen und 11% der Männer mindestens einmal in ihrem bisherigen Erwerbsleben sexuell belästigt worden.

- **Wer sind die Belästiger?**

Vorwiegend sind es Kollegen, manchmal auch Vorgesetzte, Kunden, Klienten. Männer werden, im Gegensatz zu Frauen, eher von anderen gleichrangigen Personen beiderlei Geschlechts belästigt. Gemeinsames Merkmal der Belästiger ist aber, dass sie beruflich oder privat eine gesicherte Position inne haben. Mit den Angriffen demonstrieren sie Macht und beeinträchtigen gleichzeitig das Selbstbewusstsein der Betroffenen. Ganz selten gehen sexuelle Belästigungen von Frauen aus. Sie schweigen eher, um nicht selbst Opfer zu werden und werden so zu Mittäterinnen.

Belästiger haben immer noch Mühe zu akzeptieren, dass ein Nein von Frauen auch Nein bedeutet. Signale von Frauen werden gerne verharmlost und nicht ernst genommen. Männer bedrängen, belagern und verfolgen die betroffenen Frauen und versuchen so, den Widerstand zu brechen.

Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz gehen in erster Linie von ganz „normalen“ Männern aus.

- **Wirkungen und Folgen sexueller Belästigung**

Sexuelle Belästigung verletzt die Persönlichkeit seelisch wie auch körperlich. Untersuchungen zeigen, dass häufig u.a. folgende Störungen und Erkrankungen hervorgerufen werden:

- *Psychische Störungen wie Konzentrationsmangel, Hilflosigkeit, Depressionen, Schlaflosigkeit*

- *Psychosomatische Folgen wie Kopfschmerzen, Rückenschmerzen, Magen- und Darmbeschwerden, Allergien*

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vergiftet das Arbeitsklima; die Frau wird eingeschüchtert und verunsichert. Es wird über sie geredet und oft gehen die Schuldzuweisungen an sie. Es fallen Bemerkungen wie „zu kurzer Rock“, „zu tiefer Ausschnitt“, „dann wird sie ihn wohl provoziert haben“; „zu brave Kleidung“, „dann wird sie es wohl nötig haben“. Frauen werden gerne für die sexuelle Belästigung verantwortlich gemacht. Oft gehörte Aussagen sind: „Sie hat es ja gerne“, „sie bildet sich nur etwas ein“, „sie provoziert“, „was hat sie nur? Es war doch ein Kompliment“, „versteht sie keinen Spass?“, „da ist doch nichts dabei“.

Durch die Schuldzuweisungen fühlen sich die Betroffenen plötzlich wirklich schuldig. Sie fühlen sich gedemütigt und ausgeliefert. Sie wissen nicht, wie sie reagieren sollen und kennen keine wirksamen Massnahmen, sich zu wehren. Oft empfinden sie das, was sie erleben, als eine persönliche Niederlage und als eigenes Versagen.

Vor allem Frauen neigen häufig dazu, sich selbst die Schuld an ihrer Situation zu geben. Ihr Arbeitsalltag kompliziert sich, ihre Arbeitsbeziehungen verschlechtern sich, Leistung und Arbeitsfreude lassen nach, berufliche Chancen werden nicht mehr wahrgenommen.

Zum Teil können die gesundheitlichen Probleme ein solches Ausmass annehmen, dass die Betroffenen nicht mehr arbeitsfähig sind. Entspricht die Arbeitsleistung nicht mehr den Anforderungen, droht die Kündigung. Oft geht die Kündigung auch von den betroffenen Frauen aus. Sie können darin die einzige Möglichkeit sehen, der belastenden Situation zu entgehen.

Der wahre Grund der Kündigung nach sexuellen Belästigungen wird häufig verschwiegen. Die Mehrkosten für den Betrieb durch den Arbeitsplatzwechsel wären aber vermeidbar.

- **Massnahmen, wie Sie sich als *Betroffene* erfolgreich wehren**

Oft wird eine Person sexuell belästigt, wenn sie gar nicht damit rechnet. Frauen neigen zu defensiven Formen des sich Wehrens: Sie ignorieren die Annäherungsversuche, gehen dem Belästiger aus dem Weg oder ändern die Art ihrer Bekleidung. Sie schränken ihren Handlungsspielraum ein. Aber die genannten Verhaltensweisen führen selten zum Erfolg. Manche Belästiger sehen beispielsweise in einer anderen Kleiderwahl ein Schuldeingeständnis und fühlen sich für weitere Übergriffe bestärkt.

Personen, die direkt und unmittelbar beim ersten Übergriff reagieren und den Täter zur Rede stellen, haben die grösseren Chancen, sich erfolgreich zu wehren:

- *Reagieren Sie sofort und bestimmt! Der Belästiger muss klar erkennen, dass sein Verhalten nicht toleriert wird*
 - *Drohen Sie, sich zu beschweren*
 - *Beschweren Sie sich tatsächlich*
 - *Drohen Sie, es anderen weiterzuerzählen*
- *Kündigen Sie an, den Belästiger zu verklagen*
 - *Setzen Sie sich körperlich zur Wehr*
- *Sollte aus Verwirrung keine spontane Reaktion möglich sein, stellen Sie den Belästiger im Nachhinein zur Rede*
 - *Suchen Sie die Schuld nicht bei sich selbst*
 - *Sprechen Sie mit Arbeitskolleginnen, denn oft ist nicht nur eine einzelne Frau im Betrieb betroffen*
- *Fordern Sie den Belästiger schriftlich auf, das unerwünschte Verhalten zu unterlassen*
 - *Wenden Sie sich an eine Ihnen vertraute Person*
- *Wenn Sie mit diesen empfohlenen Massnahmen keinen Erfolg haben, schreiben Sie einen eingeschriebenen Brief an die Direktion/Geschäftsleitung und verlangen Sie, dass interveniert wird*

- *Kommt es aufgrund der sexuellen Belästigung zu einer Kündigung, senden Sie der Direktion/Geschäftsleitung einen eingeschriebenen Brief. Betonen Sie, dass Sie die Kündigung als missbräuchlich betrachten und nicht akzeptieren. Fordern Sie die Rücknahme der Kündigung und Massnahmen gegen den Belästiger*

Frauen, die am Arbeitsplatz sexuell belästigt werden, sind oft auf die Mithilfe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angewiesen. Falls Sie feststellen, dass eine Kollegin belästigt wird, kann folgendes hilfreich sein:

- *Unterstützen Sie die Kollegin, damit sie sich aktiv wehrt*
- *Suchen Sie Verbündete, die dasselbe erleben oder erlebt haben, denn eine gemeinsame Beschwerde stärkt und ist zielführender*
- *Unterstützen Sie eine Kollegin beispielsweise durch Aussagen wie „Lassen Sie das!“, oder „Sehen Sie nicht, dass sie das nicht will!“,*
- *Zeuginnen- und Zeugenaussagen können die betroffene Frau sehr gut unterstützen*
 - *Lachen Sie nicht, wenn sich Kollegen über eine Frau lustig machen. Anzügliche Sprüche können sich schnell gegen die eigene Person richten*
- *Personalkommissionen oder eine Frauengruppe im Betrieb können betroffene Frauen unterstützen und den Übergriffen geeignete Massnahmen entgegensetzen*

Letztlich wird es immer davon abhängen, was und wovor sich der Belästiger selbst fürchtet. Das genau ist der Ansatzpunkt, um die Übergriffe zu unterbinden!

Manche Belästiger stellen ihr Verhalten auch nach den oben empfohlenen Massnahmen nicht ein. Eine Beschwerde, die an betriebsinterne Instanzen gerichtet ist, kann zum Erfolg führen. Um sich darauf vorzubereiten, sind die nächsten zwei Punkte zu beachten:

- *Führen Sie ein „Tagebuch„. Notieren Sie alle Vorfälle (Belästiger, Datum, Zeit, Ort, Worte, Gesten, Art der Übergriffe, Zeuginnen und Zeugen)*

- *Sichern Sie sich die Aussagen der Zeuginnen und Zeugen. Die Aussagebereitschaft sinkt oft, je näher eine Konfrontation rückt*
- *Die letzte Konsequenz: Eine Strafanzeige gegen den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin oder den Belästiger*

Achtung:

Männer und Frauen, die mit einer klaren und bestimmten Haltung in öffentlichen Situationen auf sexuelle Belästigungen reagieren, leisten einen sehr wichtigen Beitrag zur Vermeidung kollektiver und persönlicher sexueller Belästigung.

- **Mögliche Konsequenzen der Tabuverletzung**

Sich die Belästigungen nicht mehr gefallen zu lassen und sich zu wehren, bedeutet auch, ein Tabu zu verletzen. Auf die Tabuverletzung können Angriffe auf Sie erfolgen, die nicht zu unterschätzen sind. Die Vorfälle werden heruntergespielt oder es wird gar Partei für den Belästiger ergriffen. Möglicherweise sehen Sie sich auch mit Schuldzuweisungen durch Ihre Umgebung konfrontiert. Zudem kann versucht werden, Sie durch Einschüchterung von Ihrer Beschwerde abzuhalten. Wenn Sie diesen Weg weiter verfolgen, kann Ihr Verhalten als verklemmt, humorlos und unangemessen abgetan werden. Zusätzlich zur sexuellen Belästigung könnten Sie durch ihre Umgebung schikaniert und ausgegrenzt werden. Ausserdem müssen Sie auch mit der Möglichkeit rechnen, dass Arbeitskolleginnen, die Ihnen ursprünglich Unterstützung zugesagt haben, sich zurückziehen, vor allem dann, wenn der Belästiger ein Vorgesetzter ist.

Trotzdem lohnt es sich, sich vehement zu wehren! Das Gleichstellungsgesetz bietet Ihnen sehr gute rechtliche Unterstützung.

- **Rechtliche Möglichkeiten**

- Das **Arbeitsgesetz (Art. 6) und das Arbeitsvertragsrecht (§ 1173a Art. 27 ABGB)** verpflichten den Arbeitgeber und die Arbeitgeberin, Massnahmen zum Schutz der Gesundheit und der persönlichen Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu treffen. Diese Massnahmen betreffen namentlich den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz; Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen haben dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.
- Im **Gleichstellungsgesetz (GLG)** aus dem Jahre 1999 wird definiert, wann eine sexuelle Belästigung vorliegt. Das Gleichstellungsgesetz hält in Art. 1a Bst. d fest, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ein Spezialfall von *Diskriminierung* und als solche unzulässig ist:

Jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äussert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber, die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz dulden, verhalten sich diskriminierend. Das Gesetz verpflichtet einerseits Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, solches Verhalten zu verhindern und für ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu sorgen, und es verleiht andererseits den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gegenüber den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern daraus abgeleitete Rechte.

Sie können nach Art. 5 GLG folgende Rechtsansprüche geltend machen:

Es kann verlangt werden, eine bestehende Diskriminierung zu beseitigen und/oder eine Diskriminierung festzustellen, wenn diese sich weiterhin störend auswirkt. Nach Art. 7c Abs. 2 kann der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin zudem auf Zahlung einer Entschädigung eingeklagt werden, wenn keine Massnahmen zur Unterbindung der sexuellen Belästigung getroffen wurden. Die Entschädigung ist nach Art. 7c Abs. 3 nach Würdigung aller Umstände festzusetzen und beträgt mindestens 5'000 Franken.

Organisationen wie die infra Informations- und Kontaktstelle für Frauen oder der Liechtensteinische ArbeitnehmerInnenverband LANV können nach Art. 7 GLG eine Feststellungsklage führen oder im Namen der beschwerten Person einen Rechtsstreit anstrengen oder sich an einem durch die beschwerte Person eingeleiteten Verfahren, entweder in deren Namen oder zu deren Unterstützung, beteiligen. Sie müssen jedoch zuvor der betroffenen Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber Gelegenheit geben, Stellung zu nehmen. Mit Hilfe der Verbandsklage kann lediglich festgestellt werden, dass eine Benachteiligung vorliegt. Es kann damit keine Leistung an die von der Benachteiligung Betroffenen erwirkt werden. Die Betroffenen können unter Berufung auf das ergangene Feststellungsurteil ihr Recht einklagen, müssen aber selbst aktiv werden. Das Feststellungsurteil bietet aber eine gute Ausgangslage, um eine Individualklage zu führen.

Für *privatrechtliche Arbeitsverhältnisse* ist vor Erhebung einer gerichtlichen Klage das Anrufen einer Schlichtungsstelle obligatorisch (Art. 11 GLG). Kommt es hingegen innerhalb eines *öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses* zu einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, kann die betroffene Person direkt bei der zuständigen Behörde eine Verfügung verlangen, die sich über ihre Ansprüche nach Art. 5, 7b und 7c ausspricht (Art. 13 GLG). Gegen die Verfügung kann Beschwerde an die nächsthöhere Instanz erhoben werden (Art. 15 GLG).

Verbot von Vergeltungsmassnahmen sowie Zeugen- und Zeuginnenschutz: Wenn Sie eine Beschwerde wegen sexueller Belästigung einreichen, dürfen Sie nach Art. 7a im Betrieb nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für Arbeitnehmende, die als Zeuginnen bzw. Zeugen oder Auskunftspersonen eine solche Beschwerde unterstützen.

Kündigungsschutz bei einer Racheündigung: Wenn Sie sich im Betrieb gegen sexuelle Belästigung zur Wehr setzen, unterstehen Sie dem Kündigungsschutz des Gleichstellungsgesetzes (Art. 10 GLG). Ein Beispiel: Sie deponieren an einer internen, zuständigen Stelle eine formelle Beschwerde. Sie tun dies entweder schriftlich oder nehmen eine Zeugin mit oder Sie stellen sicher, dass Ihre Beschwerde protokolliert wird. Ab diesem Zeitpunkt gilt für Sie als Arbeitnehmerin der Kündigungsschutz. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist anfechtbar, wenn sie ohne begründeten Anlass auf eine innerbetriebliche Beschwerde über eine Diskriminierung oder auf die Anrufung der Schlichtungsstelle oder des Gerichts folgt. Wenn Sie vor Ablauf der Kündigungsfrist

bei Gericht Einspruch erheben, dann schützt Sie das Gleichstellungsgesetz vor Rachekündigungen für die gesamte Dauer des Verfahrens.

Das Gericht kann Ihre provisorische Wiedereinstellung für die Dauer des Verfahrens anordnen. Sie können aber auch während des Verfahrens auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses verzichten und statt dessen eine Entschädigung nach § 1173a Art. 47 ABGB geltend machen.

Das Gerichtsverfahren und die Vertretungskosten sind nicht kostenlos! Näheres dazu sollte vor Beauftragung einer Anwältin oder eines Anwalts abgeklärt werden. Es besteht die Möglichkeit, dass die Vertretungskosten von der eigenen Rechtsschutzversicherung übernommen werden müssen. Zudem können finanziell bedürftige Personen Verfahrenshilfe beantragen. Das Schlichtungsverfahren ist kostenlos.

- Im *liechtensteinischen Strafgesetzbuch (StGB)* wird sexuelle Belästigung durch **§ 203 StGB** mit Strafe bedroht:

„Wer vor jemandem, der dies nicht erwartet, eine sexuelle Handlung vornimmt und dadurch Ärger erregt oder wer jemanden tätlich oder in grober Weise durch Worte oder mit Hilfe von Informations- oder Kommunikationstechnologien sexuell belästigt, ist auf Antrag mit Freiheitsstrafen bis zu sechs Monaten oder mit einer Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen zu bestrafen“.

Es hängt immer von Ihrer persönlichen Belastbarkeit und Risikobereitschaft ab, in welcher Form Sie von Ihren Rechten Gebrauch machen wollen. Rechtliche Schritte gegen Belästigungen sind jedoch möglich! Erfolgreich geführte Prozesse in der Schweiz und anderen Ländern bestätigen dies.

Achtung:

Gemäss Art. 6 GLG gilt für die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz die Beweislasterleichterung. Dies heisst: Die klagende Person legt dem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle glaubhaft dar, dass eine sexuelle Belästigung vorliegt. Der Richter bzw. die Richterin muss mit überwiegender Wahrscheinlichkeit von der sexuellen Belästigung überzeugt sein. Gegenüber der Beweiserbringung ist das Beweismass herabgesetzt.

- **Auskunfts- und Beratungsstellen**

- Stabsstelle für Chancengleichheit
Tel. +423 - 236 60 60
e-mail: info.scg@llv.li
www.scg.llv.li
- Informations- und Kontaktstelle für Frauen infra
Tel. +423 - 232 08 80
e-mail: infra@infra.li
www.infra.li
- Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband LANV
Tel. +423 - 399 38 38
e-mail: info@lanv.li
www.lanv.li

Quellen- und Literaturangaben

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Handbuch für Vorgesetzte und Personaldienste, Bernische Kantonsverwaltung, Bern 2000

Bettina Kurz, Organisationsberatung, Teamentwicklung, Coaching, Schulung, Zürich

Frauen brechen das Schweigen, Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bern 1993

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ein Bericht, Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bern 1993, Vertrieb: EDMZ, 3000 Bern, Form 301.943 d

Nein heisst nein! – Ein Ratgeber gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Plogstedt/Degen, Piper, München 1992

Genug ist genug. Ein Ratgeber gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bern 1997, Vertrieb: EDMZ, 3000 Bern, Form 301.922

Chancen für die Chancengleichheit. Kursbuch zur Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben. Schär Moser/ Baillod/ Arni, vdf Hochschulverlag an der ETH Zürich 2000

Strategien gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Konzeptionen – Materialien - Handlungshilfen, Meschkutat/ Holzbecher, Richter, Bund - Verlag, Köln 1993

Tabu, Gebrochenes Schweigen. VPOD Fotostory, Verband des Personals öffentlicher Dienste, Zürich 1994

Frauenabteilung des ÖGB, Frauengrundsatzabteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Wien 1993

F - Frauenfragen 2/92, Eidg. Frauenkommission, Bern

Liechtensteinische Rechtsgrundlagen:
Gesetz vom 23. Oktober 1997 betreffend die Abänderung des Gesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz), LGBl. 1997 Nr. 212

Gesetz vom 10. März 1999 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG), LGBl. 2011 Nr. 212

Gesetz vom 10. März 1999 über die Abänderung des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (Arbeitsvertragsrecht), LGBl. 1999 Nr. 97

Gesetz vom 13. Dezember 2000 über die Abänderung des Strafgesetzbuches (StGB), LGBl. 2011 Nr. 184