

Postulat 189

Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz stärken

Zoé Stehlin, Patricia Lang und Sophia Müller namens der SP/JUSO-Fraktion sowie Selina Frey und Erbil Günes namens der GRÜNE/JG-Fraktion vom 3. April 2026

Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und andere Formen grenzverletzenden Verhaltens am Arbeitsplatz sind nach wie vor Realität – auch im öffentlichen Sektor. Studien und Erfahrungsberichte zeigen, dass viele Vorfälle nicht gemeldet werden, unter anderem aus Angst vor negativen Konsequenzen, mangelnder Kenntnis von Anlaufstellen oder fehlendem Vertrauen in bestehende Strukturen. Wie gravierend sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist, zeigen nationale Studien deutlich: Auf nationaler Ebene wurden die persönlichen Folgen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in einer Studie im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) erhoben. Die am häufigsten berichteten Folgen waren laut Moser & Strub (2010) Kündigungswünsche, Schamgefühle sowie eine Verschlechterung der Arbeitsleistung. Zudem wurden Schlafprobleme, Angstgefühle und Depressionen berichtet. Die Auswirkungen sind umso stärker, wenn die sexuelle Belästigung von einer vorgesetzten Person ausgeht (Collinsworth et al., 2009). Ende 2024 ist eine weitere Studie im Auftrag des EBG und des SECO erschienen, die unter anderem zeigt, dass mehr als die Hälfte der Befragten im bisherigen Erwerbsleben mindestens eine der abgefragten sexistischen oder sexuellen Verhaltensweisen erlebt hat.¹

Als öffentliche Arbeitgeberin und Beteiligungseignerin kommt der Stadt eine besondere Vorbildfunktion zu. Ein klares, gut kommuniziertes und niederschwelliges Schutz- und Unterstützungssystem trägt wesentlich zu einem sicheren, respektvollen und diskriminierungsfreien Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden bei.

Innerhalb der Verwaltung bestehen bereits Regelungen und Merkblätter zu diesem Thema, was zeigt, dass die Stadt das Thema ernst nimmt. Die Dokumente sind bisher jedoch meist nur im Intranet verfügbar und nicht allen Mitarbeitenden bekannt. Zudem ist nicht ersichtlich, an wen sich Betroffene wenden können, wenn sie einen Vorfall anonym melden möchten und sich nicht an ihre vorgesetzte Person oder an den HR-Bereich wenden können oder wollen. Mit einem öffentlich zugänglichen Leitfaden und klar benannten Anlaufstellen wird Orientierung geschaffen.

Vor diesem Hintergrund bitten wir den Stadtrat zu prüfen,

- wie die bestehende Grundlage aus Merkblättern und Regelungen zu einem öffentlich zugänglichen Leitfaden zum Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Grenzverletzungen am

¹ Liechti, L. & Iseli, S. (2024), [Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Schweiz](#), Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG und Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Arbeitsplatz weiterentwickelt werden kann;

- wie der Leitfaden unter Mitarbeitenden besser bekannt gemacht werden kann, wie neue Mitarbeitende systematisch über die Thematik, bestehende Regelungen und Anlaufstellen informiert werden können, und wie insbesondere Führungskräfte regelmässig für die Thematik sensibilisiert und geschult werden können oder sollen;
- ob eine Anlaufstelle geschaffen werden kann, an die sich betroffene Mitarbeitende vertraulich und anonym wenden können, insbesondere ohne sich an eine vorgesetzte Person wenden zu müssen, oder ob die Ombudsstelle künftig als offizielle Ansprechstelle für solche Fälle dienen kann;
- ob interne Mitarbeitende zusätzlich als speziell geschulte Vertrauenspersonen eingesetzt werden können, an die sich von sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Grenzverletzungen betroffene Personen wenden können;
- welche Massnahmen bestehen oder ergänzt werden können, um betroffene Mitarbeitende während eines Melde- oder Klärungsverfahrens zu schützen und zu unterstützen;
- welche Verfahren und arbeitsrechtlichen Konsequenzen bei bestätigten Fällen von sexueller Belästigung, Diskriminierung oder anderen Grenzverletzungen vorgesehen werden können und wie sichergestellt werden kann, dass diese konsequent angewendet und für Mitarbeitende transparent kommuniziert werden;
- ob und in welcher Form Vorfälle von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Grenzverletzungen anonymisiert statistisch erfasst werden können, um Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und die Wirksamkeit der getroffenen Massnahmen regelmässig zu überprüfen;
- inwiefern die geprüften Massnahmen nicht nur für die Stadtverwaltung, sondern auch für Unternehmen mit städtischer Beteiligung Anwendung finden können oder sollen.