



UNIA

**Stopp sexuelle
Belästigung
am Arbeitsplatz**

Herausgeberin:

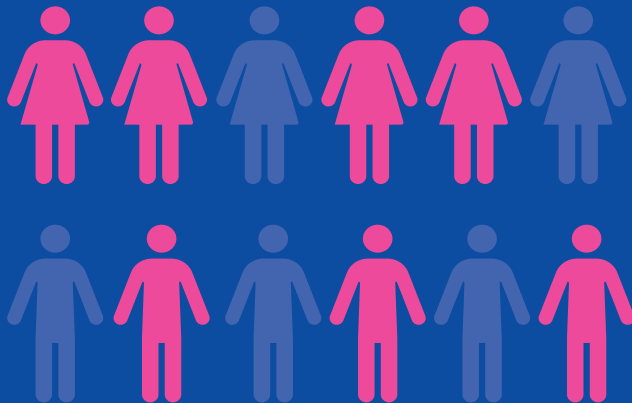
Unia Zentralsekretariat
Weltpoststrasse 20
Postfach
CH-3000 Bern 16

Erhältlich in folgenden Sprachen:

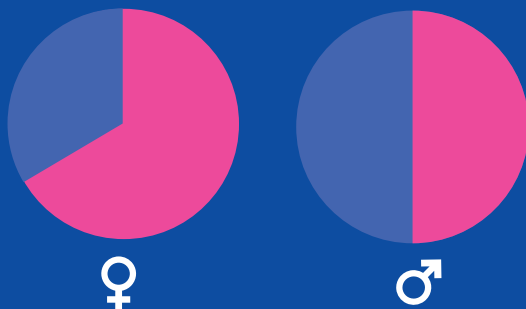
Albanisch, Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch, Polnisch,
Portugiesisch, Serbokroatisch, Spanisch, Türkisch

Ausgabe: März 2026

Einleitung	5
Belästigung Erkennen und Verstehen	10
Beispiele aus der Arbeitswelt	14
Deine Rechte	16
Handeln und Wehren	20
Weitere Diskriminierungsformen	30
Glossar	36
Hilfe und Kontakte	38
Sekretariate der Gewerkschaft	39



Zwei von drei Frauen und fast jeder zweite Mann erleben im Beruf belästigendes Verhalten.



Die grosse Mehrheit der Arbeitgeber hat Wissenslücken über die eigenen Pflichten bei diesem Thema.

Arbeiten ohne Angst – Respekt im Job

Egal ob im Gastgewerbe, im Verkauf, in der Reinigung oder anderswo: Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz kommen leider oft vor. Wer wenig verdient und unter Druck steht, erlebt eher solche Situationen.

Frauen, insbesondere Migrant:innen, Jugendliche, Menschen mit Behinderung, LGBTQIA+ und rassifizierte Menschen sowie jene ohne geregelten Aufenthaltsstatus, sind statistisch häufiger von Belästigung betroffen und melden Vorfälle tendenziell weniger: Denn sie sind von der Arbeit stärker abhängig.

Diese Broschüre zeigt dir, wie du Belästigung erkennst, dich wehren kannst und wo es Hilfe gibt.

Sexualisierte Gewalt ist, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts Gewalt erfährt und unerwünschte sexuelle Handlungen über sich ergehen lassen muss. Sexualisierte Gewalt resultiert aus ungleichen Machtstrukturen und ist im Patriarchat verwurzelt.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein Teil von sexualisierter Gewalt. Beinhaltet jedes unerwünschte Verhalten am Arbeitsplatz mit sexuellem oder geschlechtlichem Bezug.

Das Eisbergmodell veranschaulicht, wie sichtbare sowie unsichtbare Formen der sexualisierten Gewalt zusammenhängen.



Flirt



Belästigung



Der Unterschied ist die Zustimmung.

Das macht sexuelle Belästigung mit dir

Belästigung beginnt dort, wo dein Wohlbefinden aufhört. Also, wenn ein Verhalten dich verunsichert oder dir zu nahe geht. Viele Betroffene fühlen sich schuldig. Oder sie spielen das Geschehene herunter, weil sie glauben, ihr Arbeitgeber würde sie nicht ausreichend schützen. Auch deine Kolleg:innen leiden, wenn sie zusehen. Denn Belästigung wirkt demoralisierend und vergiftet das Arbeitsklima.

Typische Ausreden – warum sie nicht gelten

Es ist nicht wichtig, was die belästigende Person erreichen will. Manchmal weiss der Belästiger nicht, dass er etwas Verbotenes tut.

«Das war nur ein Witz», ist eine faule Ausrede. Wenn das Verhalten unerwünscht war, wenn du dich belästigt fühlst, dann handelt es sich um Belästigung.

Sexuelle Belästigung gefährdet deine Gesundheit

**Angst, Schlaf- und Essstörungen,
Depression, emotionale Erschöpfung,
physische Schmerzen oder Infektionen,
und posttraumatische Belastungsstörungen**



Formen der Belästigung

- Blöde Sprüche oder Witze über dein Aussehen, deine Kleidung, deine Sexualität oder Geschlechtsidentität
- Geschichten mit sexuellem Inhalt
- Anzügliche Blicke oder Gesten, Pfiffe, Beleidigungen, Augenzwinkern, obszöne Gesten
- Unerwünschte Einladungen, Nachrichten oder Zeigen von pornografischem Material
- Körperliche Annäherungen: streicheln, kneifen, berühren
- Drohungen, Verfolgung und Stalking (auch online)
- Sexuelle Übergriffe, nicht eingewilligte sexuelle Handlungen, versuchte oder vollzogene Vergewaltigung

Nicht nur körperliche Angriffe:

- Worte, Gesten und Blicke sowie psychische Gewalt

Wer belästigt?

Alle können sexuelle Belästigung begehen. Aber in den meisten Fällen – auch gegenüber anderen Männern – sind die Täter Männer. Darum verwenden wir in diesem Leitfaden die männliche Formulierung «der Belästiger».

Diese Personen können zu Belästigern werden:

- Arbeitnehmende, Vorgesetzte oder Arbeitgeber
- Kolleg:innen oder Arbeitnehmende aus anderen Betrieben
- Kund:innen oder Patien:innen

Unerwünschtes Verhalten ist Belästigung:

- Es ist nicht deine Schuld. Die Verantwortung für sexuelle Belästigung liegt immer beim Belästiger. Kleidung oder Verhalten sind niemals ein Entschuldigungsgrund.
- Auch eine einzelne Handlung kann sexuelle Belästigung sein – sie muss sich nicht wiederholen.
- Es ist auch dann Belästigung, wenn du deine Ablehnung nicht deutlich gezeigt hast.



BEISPIELE AUS DER ARBEITSWELT

Ein Gast eines Restaurants macht einer Servicefachperson gegenüber Bemerkungen über ihren Körper und starrt in ihren Ausschnitt. Der Betroffenen ist das Verhalten unangenehm. Sie fühlt sich unwohl und möchte den Gast am liebsten nicht mehr bedienen.



BEISPIELE AUS DER ARBEITSWELT

Der Chef eines Reinigungsunternehmens berührt einige seiner Arbeitnehmenden immer wieder scheinbar zufällig an Brüsten und Po. Das stört diese und sie empfinden es als unangenehm. Sie versuchen, genügend Distanz zu bewahren. Trotzdem sucht ihr Chef immer wieder den Körperkontakt zu ihnen.



Ein Kollege in einem Büro macht homophobe Witze gegenüber einem homosexuellen Kollegen und kommentiert die Kleidung und das Sexleben seiner Kolleginnen. Er gibt vor, dass es sich dabei um Komplimente handelt, aber alle fühlen sich unwohl. Da er eine wichtige Funktion hat, greift niemand ein und sagt ihm, dass er damit aufhören solle.



In der Garderobe eines Betriebes hängen für alle sichtbar Bilder von nackten Frauen. Die Männer kommentieren diese mit anzüglichen Bemerkungen. Eine Arbeitnehmende fühlt sich von diesen Bildern und den Kommentaren gestört.

Was sagt das Gesetz?

Die Bundesverfassung (BV), Art. 8

Frauen und Männer sind gleichberechtigt.

Gleichstellungsgesetz (GIG), Art. 4 und 5

Die Diskriminierung am Arbeitsplatz durch sexuelle Belästigung ist eine Spezialform der Geschlechterdiskriminierung und ist verboten. Der Arbeitgeber kann vor Gericht eingeklagt werden.

Obligationenrecht (OR), Art. 328

Dein Arbeitgeber ist verpflichtet, deine persönliche Integrität wahren und dich vor Krankheit, Unfall, sexueller Belästigung und Diskriminierung schützen.

Arbeitsgesetz (ArG), Art. 6

Dein Arbeitgeber muss deine Gesundheit und deine persönliche Integrität schützen.

Zivilgesetzbuch (ZGB), Art. 28 ff. sowie OR, Art. 49 ff.

Gegen sexuelle Belästigung kannst du dich mit einer zivilrechtlichen Klage gegen den Belästiger wehren.

Strafgesetzbuch (StGb), Art. 187 ff.

Das Strafgesetzbuch schützt deine sexuelle Integrität. Unter bestimmten Voraussetzungen kannst du einen Täter strafrechtlich anzeigen – auch parallel zu einem gleichstellungsrechtlichen Verfahren gegenüber dem Arbeitgeber.

Belästigung ist verboten!

Dein Chef muss dich zu schützen und jede Meldung oder Anzeige ernst nehmen, zudem muss er für einen diskriminierungsfreien Arbeitsplatz sorgen. Du bist ab Einreichung der Klage bis zu sechs Monate nach Abschluss des Verfahrens vor Entlassung geschützt.

Verantwortung des Arbeitgebers

Dein Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, dich vor sexueller Belästigung zu schützen. Das bedeutet: Er muss deine Persönlichkeit besonders vor sexueller Belästigung schützen und ein Arbeitsklima schaffen, in dem sexuelle Belästigung keinen Platz hat (Art. 328 OR).

Wenn der Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht (Art. 328 OR) vernachlässigt und/oder gegen das GIG verstösst, riskiert er, dass er eine Entschädigung sowie Schadenersatz und sogar Genugtuung bezahlen muss.

Unternehmensinterne Verfahren sind nötig

Das Unternehmen muss klare Verfahren festlegen, um Betroffene sowie Personen zu schützen, die Belästigung melden.

Gemäss einem Urteil des Bundesgerichts dürfen Vertrauenspersonen nicht in einem hierarchischen Verhältnis zu den Mitarbeitenden stehen und müssen die Vertraulichkeit wahren. In den meisten Fällen bedeutet das: Die Vertrauensperson muss ausserhalb des Unternehmens tätig sein.

Gegen den Belästiger

Die Unia unterstützt dich am Arbeitsplatz und gegenüber deinem Arbeitgeber. Zusätzlich kannst du rechtlich direkt gegen den Belästiger vorgehen – mit einer Klage auf Unterlassung, Feststellung des rechtswidrigen Verhaltens, Schadenersatz oder Genugtuung. Je nach Situation ist eine Strafanzeige möglich (gemäss Art. 28 ff. ZGB oder Art. 187 ff. StGB).



**Eine Strafanzeige muss
innert drei Monaten nach
der Tat eingereicht werden!**

Ich habe am Arbeitsplatz sexuelle Belästigung erlebt. Was kann ich tun?

Sprich darüber! Sexuelle Belästigung darf niemals toleriert oder verharmlost werden: Jede Person, die sie erlebt oder beobachtet, hat das Recht zu handeln. Je genauer du deine Rechte kennst, desto besser kannst du dich schützen. Indem du dich wehrst, schaffst du für andere einen sichereren Raum. Das kannst du tun:

Erste Schritte: dokumentieren, Beweise sichern

Bewahre alle Beweise wie Briefe, SMS und E-Mails auf. Diese Unterlagen können dir helfen, wenn du später einmal erzählen musst, was genau passiert ist.

Notiere dir alle Details über die Belästigung oder das Mobbing:

- Datum, Uhrzeit, Ort
- mögliche Zeug:innen
- Art der Belästigung und deine Reaktion



Den Belästiger ansprechen

Mach dem Belästiger klar, dass du sein Verhalten nicht akzeptierst. Das kannst du entweder direkt oder im Nachhinein tun, mündlich oder schriftlich, etwa per E-Mail oder SMS. Dabei kannst du so vorgehen:

- Beschreibe was passiert ist. Beispielsweise: «Gestern im Büro bist du sehr nah an mir vorbeigegangen und hast mich dabei berührt.»
- Sag, wie du dich dabei gefühlt hast. Beispielsweise: «Das hat mich sehr gestört.»
- Sag, was du erwartest. Beispielsweise: «Ich erwarte, dass du dies in Zukunft nicht mehr machst.»

Sexuelle Belästigung ist eine belastende und oft erschütternde Erfahrung. Es ist normal, wenn du dich danach machtlos fühlst oder unter Schock stehst – das ist eine typische Reaktion auf eine Krisensituation.

Mach dir keine Vorwürfe, wenn du nicht so reagiert hast, wie du es dir gewünscht hättest. Du trägst keine Schuld. Es ist immer die Pflicht der anderen, deine Zustimmung einzuholen und deine Grenzen zu achten. Es gibt keine richtige Art zu reagieren. Manchmal kann dir ein Selbstverteidigungskurs – beispielsweise ein «Wen-Do»-Kurs – helfen, eigene Grenzen zu setzen.

Unterstützung holen – wo und wie

Viele Betroffene fühlen sich am Geschehenen mit-schuldig. Wie auch immer du reagierst, es ist nicht deine Schuld! Sprich mit Vertrauenspersonen, deiner Familie, einer ärztlichen oder einer psychologischen Fachperson oder deinen Arbeitskolleg:innen.



Wenn dir Gewalt droht, solltest du nicht allein auf die Belästigung reagieren. Lass dich zuerst beraten.



Das ist eine feministische Forderung: Nur wenn du deutlich und enthusiastisch deine Zustimmung zum Ausdruck bringst, kann dein Gegenüber sicher sein, dass du mitmachen willst.

Hilfe durch Fachstellen

Fachleute bei **belaestigt.ch** unterstützen und beraten dich – auch in Fremdsprachen. Personen mit einem unsicheren Aufenthaltsstatus befürchten, ihre Aufenthaltsgenehmigung zu verlieren, wenn sie sich wehren. Gegen solche Mehrfachdiskriminierung gibt es spezialisierte Meldestellen wie **network-racism.ch**. Weitere nützliche Adressen findest du am Ende der Broschüre.

In einigen Unternehmen gibt es eine Vertrauensperson oder eine Beschwerdestelle. Dort kannst du über deine Erfahrungen sprechen. Vergewissere dich vorher, dass das Gespräch vertraulich bleibt.



Wenn du dich an Vorgesetzte oder die Personalabteilung wendest, müssen sie den Vorfall melden. Du kannst dann nicht mehr selbst entscheiden, ob und wann weitere Massnahmen eingeleitet werden.

Recht ist nicht Gerechtigkeit – leider

Sexuelle Belästigung findet dort statt, wo Macht ungleich verteilt ist. Das verunmöglicht es den Betroffenen oft, sich rechtlich zu wehren. Auch während eines Gerichtsverfahrens werden die Betroffenen manchmal nicht gut unterstützt oder geschützt. Der Rechtsweg hilft also nicht allen Menschen gleichermassen, sodass du dir den Weg ans Gericht gut überlegen musst. Lass dich vor einer Klage unbedingt beraten.

Viele Klagen wegen sexueller Belästigung kommen nie vor Gericht, weil vorher eine Vereinbarung getroffen wird. Daher führen nur wenige Klagen zu einer Verurteilung des Täters. Obwohl wir nicht alle Fälle gewinnen, wurden bereits einige Belästiger verurteilt. Es ist zwar schwierig, aber möglich. Je mehr Gerichtsverfahren es gibt, desto mehr werden wir erreichen: Dein Mut hilft anderen.



Die Gewerkschaft kann dir helfen

Du kannst dich auch mithilfe der Gewerkschaft gegen sexuelle Belästigung wehren.

Wir unterstützen dich mit:

- Informationen zu deinen Arbeitsrechten
- Gemeinsamen Planen der nächsten Schritte
- Briefen und Gesprächen mit deinem Arbeitgeber
- Durchsetzen von Massnahmen im Betrieb gegen sexuelle Belästigung
- Informationen zu Klagen und Gerichten

Wir behandeln jeden Fall vertraulich und unternehmen nichts ohne dein Einverständnis.



Versuche, den Fall aussergerichtlich zu lösen. Finde Zeug:innen und frage sie, ob sie bereit sind, auszusagen.

Als Zeug:in handeln

- **Lache nicht über sexistische Witze und Bemerkungen. Sage klar: «Dieser Witz, Spruch oder dieses Verhalten ist inakzeptabel.»**
- **Sprich mit der belästigten Person. Für sie ist es wichtig zu wissen, dass sie nicht allein ist.**
- **Unterstütze die belästigte Person und stelle dich als Zeug:in zur Verfügung.**
- **Mach eure Vorgesetzten auf die Belästigung aufmerksam aber tu nichts gegen den Willen der belästigten Person.**
- **Engagiere dich am Arbeitsplatz für vorbeugende Massnahmen gegen sexuelle Belästigung.**



Zeug:innen geniessen ebenfalls Kündigungsschutz. (Art. 10 GIG)

Prävention am Arbeitsplatz

Arbeitgeber sind verpflichtet, für einen belästigungs-freien Arbeitsplatz zu sorgen. Die Unia fordert deshalb eine klare Nulltoleranz-Strategie gegenüber jeder Form von Belästigung. Damit dies gelingt, braucht es im Unternehmen:

- Verbindliche Reglemente oder eine Charta, die Belästigung definieren und Sanktionen festlegen.
- Eindeutige Handlungsvorgaben im Umgang mit Mobbing und sexueller Belästigung, die dem Personal klar kommuniziert werden.
- Klare Fristen, um überlange Verfahren zu vermeiden.
- Zusammenarbeit mit externen Fachstellen, die Betroffene unterstützen und unabhängige Beratung gewährleisten.
- Regelmässige Schulungen für Arbeitnehmende und Vorgesetzte auf allen Hierarchieebenen.
- Eine Unternehmenskultur des Respekts, die auf Zustimmung, Gleichberechtigung und gegenseitiger Achtsamkeit beruht.
- Verankerung dieser Prinzipien in den Gesamt-arbeitsverträgen (GAV).



Mobbing und psychische Gewalt

Merkmale von Mobbing oder psychischer Gewalt:

- Feindliche Handlungen und Kommunikationsverweigerung, durch die Personen direkt oder indirekt angegriffen werden.
- Sie erfolgt systematisch und wiederholt, über einen längeren Zeitraum.
- Die betroffene Person wird an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder von ihrem Arbeitsplatz entfernt. Sie gerät durch die Mobbinghandlung in eine unterlegene Position.

An Arbeitsplätzen, wo nichts gegen sexuelle Belästigung getan wird, kommt es häufig auch zu Mobbing. Dagegen kannst du dich ähnlich wie gegen sexuelle Belästigung wehren (Seite 24). Allerdings ist Mobbing typischerweise schwer zu beweisen. Die Unia hilft dir weiter.

Mehrfachdiskriminierung

Es gibt verschiedene Formen von Diskriminierung, die eine Person am Arbeitsplatz und im Alltag erleben kann. Dazu gehören zum Beispiel Diskriminierung aufgrund:

- der Herkunft des Aufenthaltsstatus,
- des Geschlechts, der sexuellen Orientierung,
- einer Behinderung,
- dem Alter,
- der sozialen Stellung
- oder der Religionszugehörigkeit.

Kommen diese Faktoren bei einer Person zusammen, handelt es sich um Mehrfachdiskriminierung oder intersektionale Diskriminierung. Beispielsweise bei einer Transfrau oder einer Frau mit Kopftuch.

Mehrfach diskriminierte Personen erleben eher sexuelle Belästigung. Umso mehr, wenn sie wenig verdienen oder unter Druck stehen.

Rassismus am Arbeitsplatz

Jede:r dritte Arbeitnehmende hat bereits Erfahrungen mit Gewalt oder Diskriminierung gemacht, meist aus rassistischen Gründen und das überwiegend am Arbeits- oder Ausbildungsplatz.

Rassismus kommt in vielen verschiedenen Formen vor. Manchmal ist er offen und direkt, manchmal ist er subtiler und schwieriger zu erkennen. Rassistische Stereotype können negative und positive Ausprägungen haben. Doch auch eine als «Kompliment» gemeinte Aussage kann rassistisch sein.

LGBTQIA+-Feindlichkeit am Arbeitsplatz

Personen, die zur LGBTQIA+ Community gehören, werden wegen ihrer Geschlechtsidentität oder sexuellen Orientierung bei der Arbeit vermehrt diskriminiert und belästigt. Zudem erleben sie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz deutlich häufiger als ihre hetero- und cis-Kolleg:innen.

Behindertenfeindlichkeit am Arbeitsplatz

Diskriminierung aufgrund einer sichtbaren oder unsichtbaren Behinderung bezeichnen wir als Behindertenfeindlichkeit oder Ableismus.

Am Arbeitsplatz erleben Menschen mit Behinderungen sexuelle Belästigung oder sind mit stereotypischen Annahmen über ihre Behinderungen konfrontiert. Ungefragte Hilfe kann ihre persönlichen Grenzen missachten.

BEISPIELE

Eine nichtbinäre Person wird vom Vorgesetzten wiederholt im Brustbereich berührt. Er rechtfertigt sich mit der Aussage, er wolle «nur» wissen, ob der Körper der Person «eher weiblich oder männlich» sei.

Eine Person mit Gehbehinderung wird aufgefordert von einem Kollegen «unterstützt». Dabei berührt er sie ohne ihre Zustimmung an Taille und Hüfte.

Eine Kollegin erhält von ihrem Arbeitskollegen immer wieder Nachrichten mit anzüglichem Inhalt. Da sie bisexuell ist, geht er davon aus, dass sie sexuell freizügig ist.

Eine Mitarbeitende wird von Arbeitskollegen wiederholt gefragt, ob Frauen aus ihrem Herkunftsland «besonders leidenschaftlich» seien. Dabei blicken sie die Frau anzüglich an.



Ableismus oder Behindertenfeindlichkeit:

Diskriminierung von Menschen mit Behinderung.

Cis (Adjektiv): Eine Person ist cis, wenn sie sich mit ihrem biologischen Geschlecht identifiziert.

Diskriminierung: Wenn du aufgrund deiner persönlichen Merkmale wie Religion, Hautfarbe, Herkunft, Geschlechtsidentität oder sexueller Orientierung Nachteile erfährst, dann handelt es sich um Diskriminierung.

Heterosexuell: Eine hetero Person fühlt sich zum jeweils anderen Geschlecht hingezogen.

Homophobie: Homophobe Menschen haben eine ablehnende oder feindselige Haltung gegenüber anderen LGBTQIA+-Personen. Diese Haltung zeigt sich oft in abwertenden Äusserungen, Spott oder gezielter Benachteiligung.

Homosexuell: Eine homosexuelle Person fühlt sich zum eigenen Geschlecht hingezogen. Andere Worte dafür sind lesbisch oder schwul.

LGBTQIA+: Lesbisch, gay, bisexuell, trans, queer, intersexuell und asexuell/agender. «+» steht für alle anderen Formen der Geschlechtsidentität oder sexuellen Orientierung.

Mehrfachdiskriminierung: Eine Person erfährt wegen mehrerer Merkmale gleichzeitig Benachteiligung, beispielsweise als Frau und gleichzeitig aufgrund der sexuellen Orientierung, Herkunft, Hautfarbe, Religion oder Behinderung.

Nonbinär: Eine Person, die sich weder ausschliesslich männlich noch weiblich fühlt und sich ausserhalb dieser Kategorien versteht.

Rassifizierte Person: Eine Person mit Rassismuserfahrung.

Schwul: Ursprünglich abwertender Begriff, der von homosexuellen Männern für sich wieder beansprucht wird. Dieser Begriff sollte von hetero Personen vorsichtig verwendet werden.

Trans: Eine Person, die sich nicht mit ihrem biologischen Geschlecht identifiziert, das ihr bei der Geburt zugewiesen wurde.

Kostenlose Rechtsberatung in Landes- und Migrationssprachen
belaestigt.ch

Weitere Informationen:
onlineopferberatung.ch
sexuellebelaestigung.ch

Kantonale Opferhilfestelle
opferhilfe-schweiz.ch

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung
ebg.admin.ch
T 058 462 68 43

Städtische und kantonale Gleichstellungsbüros
equality.ch

Unterstützung und Beratung im Fall von Menschenhandel
plattform-menschenhandel.ch/
brauchen-sie-hilfe

Wen-Do Selbstverteidigungskurse
beispielsweise bei movendo.ch

Gewalt in Paarbeziehungen und Diskriminierung
violencequefaire.ch/de
lgbtiq-helpline.ch
network-racism.ch

Beratungsstelle DIAC für antimuslimischen Rassismus
diac-permanence.ch
(auf Deutsch und Französisch)

Ich bin Täter, kann ich mir helfen lassen?

Es ist wichtig, das Tabu um das Eingeständnis von Schuld und die Übernahme der Verantwortung für falsches und missbräuchliches Verhalten aufzuheben. Gewalt ist eine Form des verzweiferten Ausdrucks. Gewalttäter können ihr exzessives Verhalten überwinden, indem sie lernen, sich anders auszudrücken. In einigen Regionen gibt es Hilfsangebote für Gewalttäter.

Fachverband Gewaltberatung Schweiz: fvgs.ch
Mannebüro Zürich: mannebuero.ch

Unia Aargau-Nordwestschweiz
T 0848 11 33 44
ag-nws@unia.ch

Unia Bern/Oberaargau-Emmental
T 031 385 22 22
bern@unia.ch

Unia Berner Oberland
T 033 225 30 20
thun@unia.ch

Unia Biel-Seeland/Solothurn
T 032 329 33 33
biel@unia.ch

Unia Fribourg
T 026 347 31 31
fribourg@unia.ch

Unia Genève
T 0848 949 120
geneve@unia.ch

Unia Neuchâtel
T 0848 203 090
neuchatel@unia.ch

Unia Oberwallis
T 027 948 12 80
oberwallis@unia.ch

Unia Ostschweiz-Graubünden
T 0848 750 751
ostschweiz-graubuenden@unia.ch

Unia Ticino
T 091 821 10 40
ticino@unia.ch

Unia Transjurane
T 0848 421 600
transjurane@unia.ch

Unia Valais
T 027 602 60 00
valais@unia.ch

Unia Vaud
T 0848 606 606
vaud@unia.ch

Unia Zentralschweiz
T 0848 651 651
zentralschweiz@unia.ch

Unia Zürich-Schaffhausen
T 0848 11 33 22
zh-sh@unia.ch

**Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt
betreffen viele Menschen, insbesondere Frauen –
auch am Arbeitsplatz. Diese Broschüre informiert
dich über deine Rechte und die Pflichten der
Arbeitgeber. Sie erklärt, wie du dich wehren
kannst und wo du Unterstützung findest.**

**Gemeinsam mit der Unia kannst du
dich wehren und für ein respektvolles
Arbeitsumfeld eintreten.**

