

**Dienststelle Soziales und Gesellschaft (DISG)
Fachstelle Gesellschaftsfragen**

Rösslimattstrasse 37
Postfach 3439
6002 Luzern
Telefon 041 228 68 78
Telefax 041 228 51 76
gesellschaftsfragen@lu.ch
www.disg.lu.ch

Checkliste für Unternehmen betreffend Gleichbehandlung von Frau und Mann

Gemäss § 4 des kantonalen Gesetzes über **das öffentliche Beschaffungswesen** (ÖBG) sind Unternehmen, die einen Auftrag einer Gemeinde oder des Kantons annehmen möchten, verpflichtet, die Gleichbehandlung von Frau und Mann zu garantieren. Diese ist auch zu erfüllen, wenn ein allfällig vorhandener GAV eine andere Regelung vorsieht.

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) gibt darüber Auskunft, was unter der Gleichbehandlung zu verstehen ist:

- **Art. 3, Diskriminierungsverbot:** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechtes weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft. Dies gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.
- **Art. 4, Diskriminierung durch sexuelle Belästigung:** Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck **zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.**

Weiterführende Informationen:

- Gesetzestext Gleichstellungsgesetz: www.admin.ch/ch/d/sr/c151_1.html
- Kommentierte Gleichstellungsfälle: www.gleichstellungsgesetz.ch
- Informationen zu Sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Musterreglemente, Checklisten, Broschüren für Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeberschaft: www.sexuellebelaestigung.ch
- Informationen zu Lohngleichheit: www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/index.html?lang=de

Weitere Informationen

Fachstelle Gesellschaftsfragen, Bereich Gleichstellung von Frau und Mann
Tel. 041 / 228 67 12
E-Mail: gesellschaftsfragen@lu.ch Website: www.gleichstellung.lu.ch

Damit Sie überprüfen können, ob Ihr Unternehmen die Vergabegrundsätze bezüglich Gleichstellung von Frau und Mann erfüllt, stellen wir Ihnen die umseitige Checkliste zur Verfügung.

C H E C K L I S T E

Diskriminierungsverbot Art. 3 GIG		
Minimalanforderungen	ja	nein
1. Sie benachteiligen keine Arbeitnehmenden aufgrund ihres Geschlechts bei der Anstellung, der Weiterbildung, der Beförderung, der Entlassung....		
2. Die Firma zahlt - unabhängig von einem allenfalls anderslautenden GAV - den gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit (gleichwertig umfasst Arbeiten vergleichbaren Schwierigkeitsgrades und vergleichbarer Ausbildung).		
3. Bei der Lohnbeurteilung knüpft die Firma ausschliesslich an Kriterien an, die sachlich (d.h. nicht an das Geschlecht geknüpft ist) zu rechtfertigen sind. Also z.B. keine schlechterstellende Sonderregelung für Teilzeitanestellte, wenn vorwiegend Frauen nicht Vollzeit erwerbstätig sind.		
Idealanforderungen	ja	nein
4. Sie sprechen bei Stellenausschreibungen immer beide Geschlechter an.		
5. Ihre Firma garantiert eine geschlechtsneutrale und nachvollziehbare Lohnpolitik.		
6. Die Angestellten haben die Möglichkeit, sich über die Grundlagen des Lohnsystems in der Firma zu informieren.		
7. Unterschiedliche Löhne zwischen Mann und Frau werden regelmässig überprüft und müssen durch sachliche Gründe (z.B. Ausbildung, Qualifikation, Berufserfahrung) gerechtfertigt sein.		

Diskriminierung durch sexuelle Belästigung Art. 4 GIG		
Minimalanforderungen	ja	nein
8. Die Angestellten werden durch die Firma informiert, was unter sexueller Belästigung zu verstehen ist. Entsprechendes Informationsmaterial ist frei zugänglich.		
9. Die Firma legt schriftlich fest, dass sie sexuelle Belästigung nicht toleriert. Die Angestellten kennen die zuständige Ansprechperson.		
10. Allfällige Beschwerden werden sofort und streng vertraulich behandelt und ernst genommen. Nach Möglichkeit gibt es ein Ansprechperson gleichen Geschlechts.		

Das Gleichstellungsgesetz richtet sich in Art. 4 an Arbeitgebende und formuliert, inwieweit die Arbeitgeberseite in die Verantwortung genommen werden kann, wenn die arbeitnehmende Person am Arbeitsplatz vor sexueller Belästigung nicht geschützt wird. Arbeitnehmende, die sexuell belästigt werden, können von der Arbeitgeberseite verlangen, dass diese eingreifen und der Belästigung ein Ende setzen. Kann die Arbeitgeberseite nicht beweisen, dass sie die vorbeugenden Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung getroffen hat, die von ihr erwartet werden dürfen, können belästigte Personen eine finanzielle Entschädigung verlangen (Art. 5 Abs. 3 GIG). Dabei spielt es keine Rolle, ob die Arbeitgeberseite sich dieser Pflicht bewusst war oder nicht.

Sexuelle Belästigung kann bereits bei verbalen Anzüglichkeiten und aufgehängten pornographischen Bildern beginnen.

Kontakt:

Fachstelle Gesellschaftsfragen, Bereich Gleichstellung von Frau und Mann
Telefon 041 228 67 12, gesellschaftsfragen@lu.ch

Februar 2008

Bonus	ja	nein
11. Die Firma kennt spezielle Fördermassnahmen für Frauen, wenn sie im Betrieb untervertreten sind (im firmeninternen Berufsbild, auf Kaderstufe...); z.B. mittels Schnuppertagen für Mädchen, Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Sensibilisierung der Angestellten.		
12. Ihre Firma fördert aktiv die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit für Frauen und Männer auf allen Hierarchiestufen (Flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit etc.).		