

Konzept «Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz»

Grundsatzerklärung und Massnahmen innerhalb der kantonalen Verwaltung

Im Anschluss an seine Antwort auf das Postulat Teuscher vom 11. November 1992 und gestützt auf die Bundesverfassung, Art. 4 Abs. 2, die Verfassung des Kantons Bern vom 6. Juni 1993, Art. 9 und 10, das Personalgesetz vom 5. November 1992, Art. 4 Abs. 3 und die Personalverordnung vom 12. Mai 1993, Art. 3 Abs. 3 bis 8, erlässt der Regierungsrat die folgende Grundsatzerklärung und ergreift zur Vermeidung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz die folgenden Massnahmen:

1. Grundsatzerklärung

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung Bern haben das Recht, so behandelt zu werden, dass ihre Würde und ihre persönliche Integrität unangetastet bleiben. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist in der kantonalen Verwaltung verboten und wird nicht geduldet.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verletzt die Persönlichkeit und die Würde von Menschen. Sie behindert die Chancengleichheit am Arbeitsplatz und kann die Arbeitsleistung der betroffenen Personen beeinträchtigen und ihre Anstellung gefährden.

Gegen belästigende Personen werden interne Sanktionen ergriffen. Von sexueller Belästigung betroffene Personen erhalten Beratung und Unterstützung und haben das Recht, eine Dienstbeschwerde gemäss Art. 32 des Personalgesetzes einzureichen. Der Regierungsrat verlangt von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie die persönlichen Grenzen respektieren, auf die ihre Kolleginnen und Kollegen im zwischenmenschlichen Kontakt Anspruch erheben. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich sexuell belästigt fühlen, werden aufgefordert, den belästigenden Personen nach Möglichkeit unmissverständlich mitzuteilen, dass sie ihr Verhalten nicht akzeptieren. Vorgesetzte haben die Pflicht, betroffene Personen, die sich zur Wehr setzen, zu unterstützen.

Aus abweisendem und abgrenzendem Verhalten oder aus einer eingereichten Beschwerde dürfen der betroffenen Person keine beruflichen Nachteile und Angriffe auf die persönliche Würde und Integrität erwachsen.

2. Definition

Als sexuelle Belästigung gilt jede Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und die Personen aufgrund ihres Geschlechts herabwürdigt.

Sexuelle Belästigung kann unterschiedliche Formen annehmen, zum Beispiel:

- anzügliche und peinliche Bemerkungen,
- sexistische Sprüche und Witze,
- vorzeigen, aufhängen oder auflegen von sexistischem Material,
- Körperkontakte und aufdringliches Verhalten,
- wiederholte unerwünschte Einladungen,
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen.

Erpressung oder Erzwingen sexueller Beziehungen, körperliche Übergriffe, Nötigung und Vergewaltigung fallen unter das Strafrecht. Interne Sanktionen bleiben auch in diesen Fällen vorbehalten.

3. Massnahmen

3.1 Informationen / Aus- und Weiterbildung

Alle bisherigen und alle neueintretenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über die Grundsatzerklärung des Regierungsrates und die dazu beschlossenen Massnahmen informiert.

Im Rahmen des bestehenden Weiterbildungsangebotes (direktionsübergreifende und direktionsinterne Veranstaltungen) wird sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz thematisiert. Ziel ist es, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Problematik zu sensibilisieren, sie noch vermehrt zu einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit zu befähigen und ihr Selbstvertrauen und ihre Fähigkeiten zu fördern, um im persönlichen Umgang klare Grenzen zu setzen.

Personen mit Führungsaufgaben werden im Rahmen einer speziellen Weiterbildung über ihre Aufgaben und Pflichten bei der Gestaltung einer partnerschaftlichen und belästigungsfreien Arbeitsumwelt informiert und auf die Probleme vorbereitet, denen sie begegnen können.

Ansprechpersonen und Mitglieder des Fachausschusses "Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" werden für ihre Aufgaben ausgebildet und während ihrer Tätigkeit weitergebildet und beraten. Die Koordination und Sicherung einer einheitlichen Arbeitsweise und einer gemeinsamen Problemsicht ist ein wichtiges Ziel dieser Weiterbildung.

3.2 Einsetzung von Instanzen

3.2.1 Ansprechpersonen

Die Staatskanzlei und die Direktionen bezeichnen unter Mitwirkung der jeweiligen TsW-Verantwortlichen aus ihrem Personal eine oder mehrere Ansprechpersonen. Pro Direktion muss mindestens eine Ansprechperson eine Frau sein, für die gesamte Kantonsverwaltung müssen mindestens zwei Männer als Ansprechpersonen zur Verfügung stehen. Betroffene Personen können sich auch an eine Ansprechperson aus einer anderen Direktion wenden. Die Zweisprachigkeit ist zu gewährleisten.

Die Ansprechpersonen stehen den von sexueller Belästigung betroffenen Personen oder Dritten als Anlaufstelle beratend und unterstützend zur Verfügung. Im Einverständnis mit der betroffenen Person kann sie mit allen Beteiligten Einzelgespräche führen. Sie kann ein gemeinsames Gespräch mit allen Beteiligten, insbesondere auch mit den Vorgesetzten, verlangen. Ziel dieser Gespräche ist es, auf das Verhalten der Arbeitsumwelt einzuwirken und die sexuelle Belästigung sofort zu unterbinden.

Zu den Aufgaben der Ansprechpersonen gehört es namentlich,

- die betroffene Person oder Drittperson anzuhören,
- sie über die möglichen Schritte zu informieren und bei der Wahl des Vorgehens zu beraten,
- sie auf deren Wunsch zu den Gesprächen und Verhandlungen zu begleiten oder sie dabei zu vertreten,
- sie bei der Formulierung und Eingabe einer allfälligen Dienstbeschwerde zu unterstützen,
- die eigene Tätigkeit, getrennt nach Fällen, zu dokumentieren. Die festgehaltenen Informationen sind vertraulich zu behandeln und dienen ausschliesslich zur Erreichung einer allfälligen Beschwerde.

3.2.2 Fachausschuss für Massnahmen gegen sexuelle Belästigung

Der Regierungsrat ernennt einen Fachausschuss für Massnahmen gegen sexuelle Belästigung. Der Ausschuss setzt sich aus fünf Personen zusammen, davon mindestens drei Frauen und mindestens ein Mann. In ihm haben eine Vertretung der Personalverbände, die Koordinationsgruppe "Taten statt Worte" (TsW), die kantonale Gleichstellungsstelle (GSS), das Personalamt und eine weitere Person aus der kantonalen Verwaltung mit ergänzenden Fachkenntnissen Einsitz. Mindestens ein Mitglied des Fachausschusses muss über eine juristische Ausbildung verfügen. Ansprechpersonen können wegen der Unvereinbarkeit der Aufgaben nicht Mitglieder des Fachausschusses sein. Der Fachausschuss konstituiert sich selbst.

Bei der Behandlung einer Beschwerde wird der Fachausschuss von der zuständigen Aufsichtsbehörde beigezogen. Eine Delegation des Fachausschusses (in der Regel zwei Personen) wirkt bei der Untersuchung des Sachverhaltes mit. Der Fachausschuss beantragt der zuständigen Aufsichtsbehörde die Ergreifung von Massnahmen. Er tagt nach Bedarf, mindestens jedoch zweimal pro Jahr. Er führt über jede Beschwerde eine Akte.

3.3 Verfahrensgrundsätze und Schutzmassnahmen

Bei der Behandlung von Dienstbeschwerden wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gelten folgende Verfahrensgrundsätze und Schutzmassnahmen:

- Nach Eingang einer Dienstbeschwerde informiert und dokumentiert die zuständige Aufsichtsbehörde den Fachausschuss.

- Die beiden Instanzen vereinbaren das weitere Vorgehen bei der gemeinsamen Untersuchung des Sachverhaltes. Der Fachausschuss bestimmt eine Zweierdelegation, welche bei der konkreten Untersuchung mitwirkt.
- Die Untersuchung muss innerhalb von vier Monaten abgeschlossen werden. Zum gleichen Zeitpunkt schliesst der Fachausschuss seine Arbeit mit Bericht und Antrag an die zuständige Aufsichtsbehörde ab. Dieser Bericht ist den betroffenen Parteien zugänglich.
- Mitglieder des Fachausschusses treten in den Ausstand, wenn bei der Behandlung einer Beschwerde aufgrund ihrer beruflichen Stellung eine Interessenskollision gegeben ist.
- Die betroffene und die angeschuldigte Person haben das Recht auf Akteneinsicht. Sie können sich während den Verhandlungen von einer Person ihrer Wahl, in der Regel von einer Ansprechperson, begleiten lassen. Die Parteien können bei der Befragung von Zeuginnen und Zeugen anwesend sein.
- Zur Überprüfung des Beschwerdeentscheides kann die zuständige Gesamtbehörde angerufen werden.
- Ansprechpersonen und Mitglieder des Fachausschusses unterstehen der Schweigepflicht.
- Ansprechpersonen, Mitgliedern des Fachausschusses, Belästigten sowie Zeuginnen und Zeugen dürfen aus ihrer Beteiligung an einem Verfahren oder einer Untersuchung keine Nachteile entstehen.

4. Aufträge

Die Direktionen und die Staatskanzlei

- bezeichnen Ansprechpersonen,
- stellen den Ansprechpersonen und den Mitgliedern des Fachausschusses die für die Ausübung ihrer Tätigkeit benötigte Zeit und Infrastruktur zur Verfügung.
- Das Personalamt erarbeitet zusammen mit der kantonalen Gleichstellungsstelle und der Koordinationsgruppe TsW die inhaltlichen Grundlagen betreffend die Information des Personals und der Öffentlichkeit und die Aus- und Weiterbildung der Mitglieder des Fachausschusses und der Ansprechpersonen.
- Es ist verantwortlich für die Koordination und die Realisierung der folgenden Massnahmen: Es
- sorgt für die Information des gesamten Personals über die grundsätzliche Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz und über die vom Regierungsrat beschlossenen Grundsätze und Massnahmen,
- bereitet die Personen mit Führungsaufgaben auf den Umgang mit Problemen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz vor,
- bildet die Mitglieder des Fachausschusses und die Ansprechpersonen der Direktionen aus, sorgt für deren Praxisberatung und koordiniert ihre Aktivitäten,
- erarbeitet einen Leitfaden, der das interne Vorgehen bei konkreten Vorfällen sexueller Belästigung sowie die Aufgaben und Kompetenzen der Ansprechpersonen in den Direktionen festlegt,
- übernimmt die Kosten für Ausbildung und Beratung der Ansprechpersonen zu Lasten des zentralen Weiterbildungskredites,
- legt Rechenschaft über die Tätigkeit der eingesetzten Instanzen ab.

Diese Massnahmen treten am 1. Januar 1996 in Kraft.

Bern, den 14. Juni 1995

Im Namen des Regierungsrates

Die Regierungspräsidentin: Dora Schär

Der Staatsschreiber: Kurt Nusspliger