Diese Vorlage ist auf den jeweiligen Betrieb und seine Gegebenheiten (Logo, Adresse, Fachstelle, interne Vertrauensperson) anzupassen.

Reglement gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

1. Grundsatzerklärung

Unser Betrieb XY schützt die psychische und physische Gesundheit aller Mitarbeitenden.

Sexuelle Belästigung und Sexismus am Arbeitsplatz sind verboten und werden bestraft.

Wer sich darüber beschwert darf nicht benachteiligt werden.

Als sexuelle Belästigung gilt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug, das unerwünscht ist und von der betroffenen Person als entwürdigend empfunden wird. Nicht geduldet wird zudem ein feindliches, abwertendes Arbeitsklima für Personen eines bestimmten Geschlechts bzw. für Personen mit einer spezifischen geschlechtlichen Orientierung.

Beispiele sexueller Belästigung am Arbeitsplatz:

* taxierende Blicke, pfeifen
* Bemerkungen über körperliche Vorzüge oder Schwächen
* Sexistische Sprüche, obszöne Witze oder Bilder
* unerwünschte Körperkontakte
* unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht
* zweideutige Aufforderungen
* Annäherungsversuche mit der Aussicht auf Vor- oder Nachteile
* Zurschaustellung der Geschlechtsteile

Schwere Fälle können strafrechtlich verfolgt werden.

Verboten ist auch sexuelle Belästigung an Betriebsanlässen. Geschieht sie in der Freizeit, dann hat sie Folgen, wenn sie sich auf das Arbeits- oder Lehrverhältnis auswirkt.

1. Verantwortung

Soweit zumutbar, sollen betroffene Personen oder beobachtende Kollegen/innen den Belästigenden unmissverständlich klarmachen, dass ihr Verhalten unerwünscht ist.

Wenn Vorgesetzte von sexueller Belästigung Kenntnis erhalten, müssen sie dagegen vorgehen und die betroffene Person unterstützen.

1. Verfahren

Betroffene können sich an die interne und geschulte Vertrauensperson/die externe Anlaufstelle wenden für Information, Beratung und Unterstützung. Diese haben absolute Schweigepflicht und werden nur mit Einverständnis der betroffenen Person aktiv.

Beraten lassen können sich auch Personen, die unsicher sind, ob sie selber als belästigend wahrgenommen werden und sich damit auseinandersetzen möchten.

 <<Aktuelle Namen und Adressen der internen Vertrauensperson/externen Anlaufstelle>>

Die Betroffenen können sich auch direkt an ihre vorgesetzte oder personalverantwortliche Person wenden. Diese müssen aber unter Umständen auch ohne Einverständnis der Betroffenen aktiv werden, um ihrer Fürsorgepflicht als Arbeitgeber und Arbeitgeberin gerecht zu werden.

Für unentgeltliche Rechtsberatung können sich Betroffene auch an die Kantonale Schlichtungsbehörde nach Gleichstellungsgesetz in Bern ([www.gleichstellung.be.ch](https://www.sta.be.ch/sta/de/index/gleichstellung/gleichstellung.html)) wenden.

Mit einer Beschwerde bei der vorgesetzten oder personalverantwortlichen Person oder der Geschäftsleitung gibt die betroffene Person ihr Einverständnis, den Vorfall abzuklären:

* Falls ein offensichtlicher Fall von Belästigung vorliegt, wird die belästigende Person sofort gestoppt, verwarnt, eventuell versetzt oder in schweren Fällen entlassen.
* Sind die Fakten nicht eindeutig, leitet die Geschäftsleitung (resp. Chef/in) eine Untersuchung der Vorfälle ein. Dafür werden XYZ (intern, gemischtgeschlechtlich) / ABC (externe Fachpersonen, gemischtgeschlechtlich) beauftragt. Dabei gilt Folgendes:
* Das ganze Verfahren wird schriftlich festgehalten.
* Die mit der Untersuchung beauftragten Personen hören die betroffene und die beschuldigte Person an. Diese haben das Recht auf Akteneinsicht, Stellung zu nehmen, auf Begleitung und Anwesenheit bei der Zeugenbefragung.
* Die betroffene Person kann auf Verlangen in Abwesenheit der beschuldigten Person befragt werden.
* Die Geschäftsleitung (resp. Chef/in) wird über die Ergebnisse informiert und entscheidet über die erforderlichen Massnahmen (Schutzmassnahmen, Coaching, Mediation etc.) und entsprechende Sanktionen.
* Die Untersuchung ist innerhalb eines Monats, das gesamte Verfahren innerhalb dreier Monate durchzuführen und abzuschliessen. Alle involvierten Personen stehen auch nachher unter Schweigepflicht.
* Über das Resultat kann in Absprache mit den betroffenen Personen informiert werden. Dabei sind die Persönlichkeitsrechte sämtlicher am Verfahren Beteiligten bestmöglich zu schützen.
* Betroffene und bezeugende Personen dürfen infolge ihrer Aussagen nicht beruflich benachteiligt werden.
1. Mögliche Sanktionen
* schriftliche Entschuldigung bei der belästigten Person
* Mündliche oder schriftliche Weisung, das fehlbare Verhalten zu unterlassen
* mündlicher oder schriftlicher Verweis
* schriftliche Mahnung und Kündigungsandrohung im Wiederholungsfall
* Versetzung in eine andere Abteilung
* Kündigung
* fristlose Entlassung

Die belästigte Person hat Anrecht auf Wiedergutmachung wie Freitage oder eine Weiterbildung sowie finanzielle Unterstützung in einem allfälligen Rechtsverfahren.

1. Falsche Anschuldigung

Personen, die grundlos eine andere Person der sexuellen Belästigung bezichtigen oder eine solche Verdächtigung verbreiten, haben mit denselben Sanktionen zu rechnen.

Ergibt die Untersuchung, dass kein Fehlverhalten vorliegt, wird der allenfalls zu Grunde liegende Konflikt bearbeitet und sichergestellt, dass die Vorwürfe aufhören.

1. Nachsorge

Die Geschäftsleitung (resp. Chef/in) ist verantwortlich für die Umsetzung der Sanktionen, der konfliktbewältigenden Massnahmen, der Verstärkung der Prävention sowie für die interne und externe Kommunikation.

Nach jedem konkret bearbeiteten Fall von sexueller Belästigung werden die Abläufe und Zuständigkeiten zeitnah überprüft.

Dieses Reglement ist von der Geschäftsleitung genehmigt worden und tritt per 01.01.202x in Kraft.