

Reglement betr.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Vom 10. Juni 2002

Der Kirchenrat, gestützt auf Art. 8 Abs. 4 der Personalordnung vom 20. Juni 2000, erlässt folgendes Reglement:

1) Allgemeines

Art. 1 Geltungsbereich

Alle Mitarbeitenden der RKK haben ein Recht auf Schutz ihrer persönlichen Integrität am Arbeitsplatz. Sexuelle Belästigung verletzt die Persönlichkeit und Würde von Menschen. Sie kann die Arbeitsleistung beeinträchtigen, die Anstellung gefährden und ein negatives Arbeitsklima schaffen.

Art. 2 ¹ Sexuelle Belästigung kann verschiedene Formen annehmen:
Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt jede Verhaltensweise wie Gesten, Äusserungen, körperliche Kontakte, Darstellungen mit sexuellem Bezug,
- die generell oder im Einzelfall seitens der betroffenen Person unerwünscht ist und
- von der die verursachende Person weiss oder wissen müsste, dass diese Verhaltensweise unerwünscht ist.

² Als generell unerwünscht gelten Verhaltensweisen mit sexuellem Bezug immer, wenn sie von einer vorgesetzten Stelle als unerwünscht bezeichnet worden sind.

7.19.2

- ³ Die belästigende Person handelt wissentlich, wenn
- das Verhalten aufgrund genereller Weisungen oder Instruktionen des Betriebs oder von einer vorgesetzten Stelle als Belästigung gilt oder
 - sie aufgrund von Schulungs- und Präventivmassnahmen des Betriebs den belästigenden Charakter der Verhaltensweise erkennen kann oder
 - sie zuvor von der betroffenen Person auf den belästigenden Charakter der Handlung hingewiesen worden ist.
- ⁴ Sexuelle Belästigung kann in unterschiedlichen Formen auftreten, zum Beispiel:
- anzügliche und peinliche Bemerkungen,
 - Sprüche und Witze, die Personen aufgrund ihres Geschlechtes herabwürdigen,
 - pornographische Bilder,
 - anzügliche, herabwürdigende Blicke und Gesten,
 - unerwünschte Berührungen,
 - wiederholte unerwünschte Einladungen,
 - Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen,
 - sexuelle und körperliche Übergriffe,
 - Nötigung,
 - Vergewaltigung.

Art. 3 Sexuelle Belästigung wird innerhalb der RKK nicht toleriert. Belästigende Personen haben mit entsprechenden Massnahmen zu rechnen.

Art. 4 ¹ Führungsverantwortliche sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre verantwortlich. Sie haben alles dazu erforderliche vorzukehren. Sie haben Informationen über eine sexuelle Belästigung ernst zu nehmen und die betroffene Person zu unterstützen.

² Erfüllt eine sexuelle Belästigung einen Straftatbestand, hat die Anstellungsbehörde unabhängig vom Strafverfahren von Amtes wegen ein Disziplinarverfahren, in schweren Fällen ein Entlassungsverfahren durchzuführen.

Art. 5 Betroffene Personen erhalten Beratung und Unterstützung. Sie haben das Recht, Beschwerde einzureichen und eine Untersuchung, resp. ein Disziplinarverfahren zu verlangen. Aus einer eingereichten Beschwerde dürfen ihnen keine Nachteile erwachsen.

2) Prävention

Art. 6 ¹ Die RKK erwartet von allen Mitarbeitenden, dass sie die persönlichen Grenzen respektieren, auf die im zwischenmenschlichen Kontakt Anspruch erhoben werden kann.

² Mitarbeitende, die sich sexuell belästigt fühlen, werden aufgefordert, den belästigenden Personen nach Möglichkeit unmissverständlich mitzuteilen, dass sie ihr Verhalten nicht akzeptieren.

³ Mitarbeitende haben die Pflicht, betroffene Personen, die sich zur Wehr setzen, zu unterstützen.

3) Vertrauenspersonen bei Belästigungen / Informelles Verfahren

Art. 7 ¹ Vertrauenspersonen unterstützen die betroffenen Personen mit dem Ziel, dass sexuelle Belästigungen sofort unterbunden werden.

² Alle Schritte der Vertrauenspersonen müssen im Einverständnis mit der betroffenen Person erfolgen.

7.19.2

- ³ Zu den Aufgaben der Vertrauenspersonen gehört insbesondere:
- die betroffene Person oder Drittperson anzuhören, zu beraten und zu unterstützen,
 - sie über die möglichen informellen oder formellen Schritte zu informieren und bei der Wahl des Vorgehens zu beraten,
 - sie auf Wunsch zu den Gesprächen und Verhandlungen zu begleiten oder sie dabei zu vertreten,
 - sie bei der Formulierung und Eingabe einer allfälligen Beschwerde zu unterstützen,
 - die Teilnahme an und die Unterstützung von Aktivitäten zur Prävention gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.
- ⁴ Die Vertrauenspersonen haben folgende Kompetenzen:
- sie können mit allen Beteiligten Einzelgespräche führen,
 - sie können ein gemeinsames Gespräch mit allen Beteiligten,
 - insbesondere auch mit den Vorgesetzten verlangen,
 - sie können bei Bedarf bei den Vorgesetzten die Durchführung zielgerichteter Sensibilisierungs- und Präventionsmassnahmen verlangen,
 - sie können bei Bedarf externe Fachpersonen beiziehen.

Art. 8 ¹ Das informelle Verfahren unter Beizug der Vertrauenspersonen wird rasch und unter Wahrung voller Diskretion abgewickelt.

² Die Vertrauenspersonen unterstehen der Schweigepflicht.

Art. 9 ¹ Der Kirchenrat bestimmt mindestens zwei Vertrauenspersonen. Es ist zu gewährleisten, dass sich Frauen auf Wunsch an Frauen, und Männer an Männer als Vertrauenspersonen wenden können.

² Für die spezifische Aus- und Weiterbildung der Vertrauenspersonen sind der/die Verwalter/in der kantonalkirchlichen Verwaltung und der/die Leiter/in Personalabteilung zusammen zuständig.¹

¹ Fassung gemäss Beschluss der Synode vom 21.03.2017 (wirksam seit 15.05.2017).

4) Beschwerdeverfahren

- Art. 10** ¹ Bei einer Beschwerde kommen die Bestimmungen über die Verletzung der Dienstpflicht gemäss Art. 9 der Personalordnung zur Anwendung.
- ² Wer absichtlich eine Personen, die keine in diesem Reglement definierte sexuelle Belästigung begangen hat, einer solchen beschuldigt, hat mit denselben Sanktionen zu rechnen, wie sie gegenüber Personen ausgesprochen werden, die eine sexuelle Belästigung begangen haben.

5) Schlussbestimmungen

- Art. 11** Dieses Reglement ist zu publizieren; es tritt mit der Publikation sofort in Rechtskraft und Wirksamkeit.