

Weisung über den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

RRB vom 9. September 1997

Der Regierungsrat des Kantons Solothurn
gestützt auf § 5 Absatz 3 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995¹⁾ und § 54 des Gesetzes über das Staatspersonal vom 27. September 1992²⁾

beschliesst:

I. Geltungsbereich, Grundsatz

§ 1. Geltungsbereich

Diese Weisung gilt für das Personal der kantonalen Verwaltung, der Gerichte, der kantonalen Schulen und Anstalten, des kantonalen Polizeikorps, sowie der kantonalen und der im Kanton Solothurn gelegenen und vom Kanton massgeblich subventionierten Spitäler (nachfolgend Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen genannt).

§ 2. Grundsatz

¹ Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist verboten.

² Für die Durchsetzung der Weisung ist der jeweilige Vorgesetzte und die jeweilige Vorgesetzte verantwortlich.

³ Die Spitalleitungen für das Spitalpersonal, das Polizeikommando für das kantonale Polizeikorps sowie das Personalamt für das übrige Staatspersonal sorgen für ein Arbeitsklima, das sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht aufkommen lässt, insbesondere mit geeigneten Informations-, Schulungs-, Präventiv- und Controllingmassnahmen.

II. Inhalt der sexuellen Belästigung

§ 3. Definition

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt jedes Verhalten – wie Gesten, Äusserungen, körperliche Kontakte, Darstellungen mit sexuellem Bezug – welche nach herrschenden Moralvorstellungen als anstössig empfunden werden und von der die belästigende Person weiss oder wissen müsste, dass dieses Verhalten als unerwünscht empfunden wird.

¹⁾ SR 151.

²⁾ BGS 126.1.

821.52

§ 4. *Beispiele*

Sexuelle Belästigung kann in unterschiedlichen Formen auftreten, zum Beispiel durch:

- a) sexuelle und körperliche Übergriffe;
- b) unerwünschte Körperberührungen;
- c) Nötigungen;
- d) Nachstellungen innerhalb des Betriebes;
- e) Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen;
- f) Sprüche und Witze, die Personen aufgrund ihres Geschlechtes herabwürdigen;
- g) Vorzeigen, Aufhängen oder Auflegen von sexistischem Material;
- h) anzügliche und peinliche Bemerkungen;
- i) taxierende, herabwürdigende Blicke und Gesten;
- j) wiederholte unerwünschte Einladungen.

§ 5. *Wissentliches Verhalten*

Die belästigende Person handelt insbesondere wissentlich, wenn

- a) ihr Verhalten nach genereller Weisung oder Instruktion des Regierungsrates, des Departementes oder von einer vorgesetzten Stelle als Belästigung gilt oder
- b) sie aufgrund von Schulungs- und Präventivmassnahmen den belästigenden Charakter der Verhaltensweise erkennen kann oder muss, oder
- c) sie von der betroffenen Person darauf hingewiesen wird, dass ihr Verhalten unerwünscht ist.

§ 6. *Mitteilung an belästigende Person*

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die sich sexuell belästigt fühlen, haben der belästigenden Person unmissverständlich, in geeigneter Weise, wenn immer möglich unmittelbar im Anschluss an die sexuelle Belästigung mitzuteilen, dass ihr Verhalten unerwünscht ist.

III. Folgen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

§ 7. *Im allgemeinen*

¹ Der belästigte Mitarbeiter oder die belästigte Mitarbeiterin hat das Recht auf Beratung und Unterstützung (informelles Verfahren nach § 9) und Erlass einer Verfügung (formelles Beschwerdeverfahren nach § 10 ff.).

² Bei Feststellung einer sexuellen Belästigung oder bei Vorliegen eines erheblichen Verdachts wird von Amtes wegen gegen die belästigende Person ein Disziplinarverfahren durchgeführt (§ 12).

§ 8. *Keine Nachteile*

Geschädigte und allfällige Zeugen oder Zeuginnen in einem Disziplinarverfahren dürfen aufgrund ihrer Anzeige und Aussagen keinerlei berufliche Nachteile erfahren. Insbesondere dürfen sie während des Verfahrens und

zwei Jahre danach, gegen ihren Willen weder versetzt noch entlassen werden. Vorbehalten bleiben die Auflösung des Dienstverhältnisses, die Versetzung aus anderen Gründen oder Sanktionen wegen Missbrauchs des Beschwerderechts (§ 13).

IV. Informelles Verfahren

§ 9. *Beratung und Unterstützung*

¹ Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die von einer sexuellen Belästigung betroffen sind oder als Drittperson von einer sexuellen Belästigung wissen, haben Anspruch auf Beratung und Unterstützung durch die von den Spitalleitungen, vom Polizeikommando und vom Personalamt bezeichneten Ansprechpersonen.

² Die Spitalleitungen, das Polizeikommando sowie das Personalamt bestimmen für ihren Bereich mindestens eine männliche und eine weibliche Ansprechperson.

³ Das informelle Verfahren wird rasch und unter Wahrung strengster Diskretion abgewickelt.

V. Formelles Beschwerdeverfahren

§ 10. *Anträge nach dem Gleichstellungsgesetz*

¹ Der belästigte Mitarbeiter oder die belästigte Mitarbeiterin kann Anträge nach Artikel 5 Absätze 1 und 3 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 29. März 1995¹⁾ stellen und den Erlass einer Verfügung beantragen.

² Die Ansprüche nach Absatz 1 verjähren in einem Jahr, vom Tage der belästigenden Handlung an gerechnet.

§ 11. *Feststellung des Sachverhaltes und Anträge*

¹ Der Sachverhalt wird von zwei Personen beiderlei Geschlechts in einem Bericht festgestellt.

² Die Spitalleitungen, das Polizeikommando sowie das Personalamt bestimmen je zwei Personen für das Spitalpersonal, für das kantonale Polizeikorps sowie für das übrige Staatspersonal. Der Regierungsrat sowie der Stiftungsrat für die im Kanton Solothurn gelegenen und vom Kanton massgeblich subventionierten Spitäler fasst, gestützt auf diesen Bericht, einen Beschluss über die gestellten Anträge (§ 10).

VI. Disziplinarverfahren

§ 12. *Disziplinarverfahren*

¹ Stellt der Regierungsrat oder der Stiftungsrat für die im Kanton Solothurn gelegenen und vom Kanton massgeblich subventionierten Spitäler

¹⁾ SR 151.

eine sexuelle Belästigung fest oder besteht ein erheblicher Verdacht, dass eine Diskriminierung durch sexuelle Belästigung begangen worden ist, wird ein Disziplinarverfahren eingeleitet.

² Das Verfahren und die Sanktionen richten sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz vom 26. Juni 1966¹⁾ (Disziplinarverfahren).

§ 13. Missbrauch des Beschwerderechts

Gegen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die wider besseres Wissen eine Person, die keine sexuelle Belästigung begangen hat, einer solchen beschuldigen, wird ein Disziplinarverfahren eingeleitet.

VII. Schlussbestimmung

§. 14. Inkrafttreten

Diese Weisung tritt am 1. Oktober 1997 in Kraft.

¹⁾ BGS 124.21.