

GEMEINDERATSVERORDNUNG vom 10. November 2009

betreffend Schutz der sexuellen Integrität am Arbeitsplatz

Der Gemeinderat erlässt gestützt auf § 2 lit. c des Personalreglements der Gemeinde Binningen vom 21. Mai 2007 folgende Verordnung:

A. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

¹ Diese Verordnung gilt für alle unbefristet und befristet angestellten Mitarbeitenden ungeachtet der Rechtsnatur des Anstellungsverhältnisses und für alle Personen in einem Ausbildungsverhältnis.

² Der Schutz gilt für alle Mitarbeitenden unabhängig davon, wo die Belästigung stattgefunden hat.

§ 2 Grundsatz

¹ Die Gemeinde Binningen als Arbeitgeberin nimmt den Schutz der Persönlichkeit und der Würde aller Mitarbeitenden ernst und verurteilt jede Form von sexueller Belästigung.

² Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz selbst oder ausserhalb der Arbeit wird nicht geduldet und ist gesetzlich verboten.

³ Auch sexuelle Belästigung durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber Drittpersonen wird nicht toleriert.

⁴ Gegen belästigende Personen verfügt die Anstellungsinstanz personalrechtliche Sanktionen.

⁵ Der beschwerdeführenden Person erwächst aus der Beschwerde kein beruflicher Nachteil.

⁶ Die Gemeinde sorgt für angemessene Massnahmen zur Prävention.

§ 3 Zielsetzung

Diese Verordnung hat zum Ziel:

- sexueller Belästigung vorzubeugen und sie zu unterbinden;
- belästigte Personen zu schützen und in der Wahrung ihrer Rechte zu unterstützen.

§ 4 Allgemeine Definition

¹ Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug, das unerwünscht ist und das eine Person aufgrund ihres Geschlechts herabwürdigt und von der die verursachende Person weiss oder wissen muss, dass sie unerwünscht ist. Als sexuelle Belästigung gelten insbesondere

- Bemerkungen über körperliche Vorzüge oder Schwächen
- Obszönes Reden (Witze, Bemerkungen)
- Anzügliche, herabwürdigende Blicke und Gesten
- Unerwünschte Annäherung wie etwa körperliche Nähe beim Gespräch oder unerwünschte Einladung mit eindeutiger Absicht
- Unerwünschte Anmache über e-Mail, Telefon, SMS
- Unerwünschte Körperkontakte, Berührung
- Einladung zu sexuellen Handlungen

- Das Aufhängen und Auflegen von Material pornographischen oder sexistischen Inhalts in allen Räumlichkeiten.
- Das Verwenden oder Verbreiten von Material pornographischen oder sexistischen Inhalts in elektronischer Form.

² Die Straftatbestände des Schweizerischen Strafgesetzbuches bleiben vorbehalten.

B. Prävention

§ 5 Verantwortung und Aufgaben der Vorgesetzten

¹ Die Vorgesetzten begegnen ihren unterstellten Mitarbeitenden mit Respekt.

² Sie sorgen für eine belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre.

³ Sie haben sofort einzugreifen und eine sexuelle Belästigung zu stoppen, sobald sie davon direkt oder indirekt Kenntnis erhalten.

⁴ Sie haben eine Person, die sich beschwert, zu unterstützen und in Zusammenarbeit mit ihr, der Vertrauensperson und dem/der Personalverantwortlichen die zweckmässigen Massnahmen zu besprechen.

⁵ Sie sorgen für die Sensibilisierung und regelmässige Information der Mitarbeitenden über den Schutz der sexuellen Integrität am Arbeitsplatz.

C. Vorgehen und Verfahren bei sexueller Belästigung

§ 6 Beizug einer Vertrauensperson (informelles Verfahren)

Die betroffene Person kann sich an die verwaltungsexterne Vertrauensperson¹ wenden und mit ihr in einem vertraulichen Rahmen das Geschehene und allfällige Schritte besprechen.

§ 7 Anzeige beim Personaldienst (formelles Verfahren)

Die betroffene Person kann sich direkt an den/die Vorgesetzte und/oder den Personaldienst wenden und eine Untersuchung verlangen.

§ 8 Aufgaben der Vertrauensperson

¹ Zu den Aufgaben der Vertrauensperson gehören insbesondere:

- Beratung und Unterstützung der Person
- Die betroffene Person über die Möglichkeit eines Schlichtungsverfahrens nach Gleichstellungsgesetz und weitere zivil- und strafrechtlichen Möglichkeiten zu informieren
- Beizug des/der Vorgesetzten und/oder des Personaldienstes auf Wunsch der belästigten/ratsuchenden Person.

² Die Vertrauensperson kann zur Gewährleistung des Schutzes der belästigenden Person sowie zur Sicherstellung des korrekten Verfahrensablaufs beim Personaldienst und dem/der Vorgesetzten vorsorgliche Massnahmen beantragen.

³ Alle Schritte der Vertrauensperson erfolgen im Einverständnis mit der belästigten Person.

¹ Betriebliche Sozialberatung, Proitera GmbH Basel, Solothurnerstrasse 11, 061 366 10 24

§ 9 Aufgaben des Personaldiensts

¹ Der/die Personalverantwortliche informiert umgehend die angeschuldigte Person und den/die zuständige Vorgesetzte/n.

² Er/sie führt die notwendigen Abklärungen zur Ermittlung des Sachverhalts und führt Protokoll über das Untersuchungsverfahren.

³ Er/sie erstellt zu Händen der Anstellungsinstanz einen Schlussbericht mit Antrag auf Massnahmen für die belästigende Person wie:

- Verpflichtung, sich zu entschuldigen
- Verwarnung mit befristeter oder unbefristeter Bewährung
- Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

⁴ Die Anstellungsinstanz gewährt vor Aussprechen einer Massnahme der belästigenden Person das rechtliche Gehör.

§ 10 Verfahrensgrundsätze

¹ Beide Parteien haben das Recht auf

- Akteneinsicht
- Begleitung durch eine Person ihrer Wahl
- Anwesenheit bei der Befragung von Auskunftspersonen
- Anwesenheit bei der Befragung der Gegenpartei, wobei in begründeten Fällen von einer direkten Konfrontation abgesehen werden kann.

§ 11 Missbrauch des Anzeigerechts

Wer eine Person wider besseren Wissens der sexuellen Belästigung beschuldigt, hat ebenfalls mit Massnahmen durch die Anstellungsinstanz zu rechnen.

§ 12 Schweigepflicht

Die Vertrauensperson, der/die Personalverantwortliche sowie der/die Vorgesetzte und alle mit der Verfahrenserledigung betrauten Personen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

D. Schlussbestimmung

§ 13 Inkraftsetzung

¹ Diese Verordnung tritt sofort in Kraft.

Binningen, 10. November 2009

GEMEINDERAT BINNINGEN

der Präsident:

der Verwalter:

Charles Simon

Olivier Kungler