

Verordnung

VERORDNUNG ÜBER SEXUELLE BELÄSTIGUNG

In Kraft seit: 1. Januar 2024

§ 1 Grundsatz

- 1 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird nicht toleriert.
- 2 Die Arbeitgeberin sorgt für ein Arbeitsklima, das sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht aufkommen lässt.
- 3 Die Angestellten haben das Recht, in ihrer beruflichen Tätigkeit so behandelt zu werden, dass ihre Würde und insbesondere ihre sexuelle Integrität unangetastet bleibt. Auch sexuelle Belästigung von und gegenüber Drittpersonen wird nicht toleriert.
- 4 Für die Durchsetzung dieser Bestimmungen ist die Verwaltungsleitung zusammen mit den Abteilungsleitungen verantwortlich.

§ 2 Definition

- 1 Als sexuelle Belästigung gilt jedes Verhalten (Gesten, Äusserungen, körperliche Kontakte, Darstellungen mit sexuellem Bezug usw.), welches nach herrschender Vorstellung als anstössig empfunden wird oder im Einzelfall seitens der belästigten Person unerwünscht ist, wenn die belästigende Person weiss oder wissen müsste, dass dieses Verhalten als unerwünscht empfunden wird.

§ 3 Pflichten der Verwaltungsleitung

- 1 Die Verwaltungsleitung ist für ein belästigungsfreies Arbeitsumfeld verantwortlich, insbesondere mit geeigneten Informations- und Präventivmassnahmen.
- 2 Sie hat Angestellte vor sexueller Belästigung in ihrem Arbeitsumfeld zu schützen.
- 3 Sie hat Angestellte auf belästigende Verhaltensweisen aufmerksam zu machen und korrigierend einzugreifen.
- 4 Sie ist verpflichtet, eine Person, die sich belästigt fühlt und sich bei ihr beschwert, auf das Anzeigerecht hinzuweisen und sie vor und während des Anzeigeverfahrens zweckmässig zu unterstützen, insbesondere die notwendigen vorsorglichen Massnahmen zu treffen.

§ 4 Rechte belästigter Angestellte

- 1 Belästigte Personen haben das Recht auf:
 - a. Beratung und Unterstützung (informelles Verfahren) und
 - b. Erlass einer Verfügung (formelles Verfahren).

§ 5 Missbrauch der Rechte

- 1 Gegen Angestellte, die nachweislich wider besseren Wissens eine Person, die keine sexuelle Belästigung begangen hat, einer solchen beschuldigen, können personalrechtliche Massnahmen, insbesondere ein Kündigungsverfahren, eingeleitet werden.
- 2 Zu Unrecht beschuldigte Personen haben die Möglichkeit, strafrechtliche Schritte einzuleiten.

§ 6 Administrativ- oder Disziplinarverfahren

- 1 Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, ein Administrativverfahren bzw. ein Disziplinarverfahren durchzuführen, wenn ein erhärteter Verdacht auf sexuelle Belästigung vorliegt, welche Anlass zu einer Kündigung oder zu einer fristlosen Auflösung des Anstellungsverhältnisses aus wichtigen Gründen geben könnte.

§ 7 Keine Nachteile

- 1 Die belästigte Person sowie Personen, die als allfällige Zeugen in einer administrativen Untersuchung oder in einem Administrativ- oder Disziplinarverfahren ausgesagt haben, dürfen aufgrund ihrer Anzeige oder ihrer Aussagen keinerlei berufliche Nachteile erfahren.

§ 8 Beratung und Unterstützung

- 1 Die Angestellten, die direkt oder indirekt von einer sexuellen Belästigung betroffen sind oder davon wissen, haben Anspruch auf kostenlose Beratung und Unterstützung durch Vertrauenspersonen. Darunter sind einerseits die Mitarbeitenden des Bereichs Personal sowie andererseits eine Organisation mit speziell ausgebildeten Vertrauenspersonen gemeint. Die betroffene Person entscheidet, welche dieser Personen sie beiziehen möchte. Der Gemeinderat schliesst mit einer fachlich versierten Organisation einen entsprechenden Vertrag ab.
- 2 Das informelle Verfahren wird rasch und unter Wahrung strengster Diskretion abgewickelt. Die Vertrauenspersonen unterstehen der Schweigepflicht.

§ 9 Aufgaben und Kompetenzen der Vertrauenspersonen

- 1 Die Vertrauenspersonen unterstützen die betroffenen Personen mit dem Ziel, dass sexuelle Belästigungen sofort unterbunden werden.
- 2 Zu den Aufgaben der Vertrauenspersonen gehört es insbesondere, die betroffene Person anzuhören und sie:
 - a. über die möglichen informellen und formellen Schritte zu informieren und bei der Wahl des Vorgehens zu beraten;
 - b. auf ihren Wunsch zu Gesprächen und Verhandlungen zu begleiten oder sie dabei zu vertreten;
 - c. bei der Formulierung und Eingabe einer allfälligen Anzeige zu unterstützen;
 - d. über allfällige straf- und zivilrechtliche Schritte zu informieren;
 - e. bei Aktivitäten zur Prävention gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu unterstützen oder an solchen Aktivitäten teilzunehmen.
- 3 Die Vertrauenspersonen können insbesondere:
 - a. mit allen Beteiligten Einzelgespräche führen;
 - b. ein gemeinsames Gespräch mit allen Beteiligten, insbesondere mit den Vorgesetzten, verlangen;
 - c. bei Bedarf externe Fachpersonen beiziehen. Sofern dies Kosten zur Folge hat, ist eine vorgängige Absprache mit der Verwaltungsleitung notwendig;
 - d. vorsorgliche Massnahmen beantragen.
- 4 Die Schweigepflicht geht allfälligen anderen Pflichten vor.

§ 10 Anzeigerecht und Anträge

- 1 Belästigte Angestellte haben das Recht, innerhalb von einem Jahr seit der letzten sexuellen Belästigung bei der Arbeitgeberin schriftlich Anzeige zu erstatten.
- 2 Sie können folgende Anträge stellen (Art. 5 Abs. 1 und 3 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 29. März 1995):
 - a. eine drohende sexuelle Belästigung zu verbieten oder zu unterlassen;
 - b. eine bestehende sexuelle Belästigung zu beseitigen;
 - c. eine sexuelle Belästigung festzustellen;
 - d. die Zusprechung einer Entschädigung durch die Arbeitgeberin, sofern diese nicht beweist, dass sie Massnahmen getroffen hat, die zur Verhinderung sexueller Belästigungen nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und die ihr billigerweise zugemutet werden können.

- 3 Sie können die Ergreifung geeigneter Massnahmen gegen die belästigende Person beantragen, insbesondere die Verpflichtung zur Entschuldigung, Verwarnung, Verlegung des Arbeitsplatzes oder das Ansetzen einer Bewährungsfrist.

§ 11 Administrative Untersuchung

- 1 Offensichtlich unbegründeten Anzeigen gibt die Arbeitgeberin in Form einer Verfügung keine Folge.
- 2 In den andern Fällen setzt die Arbeitgeberin auf Antrag der Verwaltungsleitung oder eines Mitglieds der Verwaltungsleitung eine Untersuchungskommission ein. Diese besteht aus einer Person pro Geschlecht.
- 3 Die Kommission hat:
 - a. die notwendigen Abklärungen zur Ermittlung des Sachverhalts vorzunehmen;
 - b. den angezeigten Personen das rechtliche Gehör zu gewähren;
 - c. einen Bericht mit Empfehlungen und Anträgen auf Massnahmen zu erstellen.
- 4 Die belästigte Person kann verlangen, dass von einer persönlichen Gegenüberstellung abgesehen wird. Massgebend sind hierfür die im Strafprozess geltenden Grundsätze.
- 5 Den Abschluss der Untersuchung bildet ein Bericht an die Arbeitgeberin. Der Bericht enthält Anträge der Untersuchungskommission über die erforderlichen Massnahmen sowie über die von der anzeigenden Person gestellten Begehren.
- 6 Die Untersuchung ist in der Regel innert zwei Monaten nach Eingang der Anzeige abzuschliessen.

§ 12 Beschluss des Gemeinderates

- 1 Gestützt auf den Untersuchungsbericht fasst die Arbeitgeberin einen Beschluss, in welchem sie über die von der anzeigenden Person gestellten Anträge entscheidet. Gegenüber der angezeigten Person kann die Arbeitgeberin personalrechtliche Massnahmen anordnen. Möglich ist auch die Anordnung von Führungs- oder organisatorischen Massnahmen.

§ 13 Inkrafttreten

- 1 Diese Verordnung tritt, nachdem sie vom Gemeinderat beschlossen worden ist, auf den 1. Januar 2024 in Kraft.

Beschlossen vom Gemeinderat am 18.12.2023

Einwohnergemeinde Dornach

Der Gemeindepräsident

Die Gemeindeschreiberin

Daniel Urech

Sarah-Maria Kaiser

ZENTRALE DIENSTE
Hauptstrasse 33
Postfach
4143 Dornach

Telefon: 061 706 25 00
eMail: info@dornach.ch

Gedruckte Ausgaben des Reglements können auf der Website der Gemeinde Dornach bestellt werden. Beim Bezug grosser Auflagen können die Unkosten verrechnet werden.

www.dornach.ch