



Konzept gegen sexuelle Belästigung



1. Ausgangslage

Das Konzept «Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» wurde 1995 erarbeitet und vom Regierungsrat verabschiedet (RRB 1570/1995).

Im Jahr 2010 wurden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer Kampagne «gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» sensibilisiert und informiert.

Im Rahmen einer Revision der Personalverordnung (PV; BSG 153.011.1) wurden per 01.01.2013 (Art. 5 Abs. 6 PV) die verwaltungsinternen Ansprechstellen aufgelöst und stattdessen die Zusammenarbeit mit einer verwaltungsexternen Ansprechstelle lanciert. Bei dieser können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche sich am Arbeitsplatz sexuell belästigt fühlen, kostenlos Unterstützung und Beratung holen.

Das vorliegende Konzept löst das Konzept von 1995 ab. Im Wesentlichen haben die Inhalte und Grundsätze des Konzepts aus dem Jahr 1995 nach wie vor ihre Gültigkeit.

Die Änderungen betreffen v.a. die Vorgehensweise bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. So wird der im Konzept von 1995 vorgesehene verwaltungsinterne «Fachausschuss sexuelle Belästigung» aufgelöst. Der Regierungsrat hat zwar die Mitglieder des Fachausschusses ernannt und die Wahl auch erneuert (letztmals mit RRB 0283/2013). Der Fachausschuss wurde jedoch seit seinem Bestehen kein einziges Mal einberufen. Die Auflösung des Fachausschusses bedingt auch eine Anpassung von Art. 5 PV.

Im Weiteren wurden die Prozesse für die Führungspersonen und die Personaldienste überarbeitet und die Zusammenarbeit mit der verwaltungsexternen Ansprechstelle neu ausgerichtet bzw. erweitert. Künftig können sich nicht nur betroffene Mitarbeitende bei der verwaltungsexternen Ansprechstelle beraten lassen, sondern auch beschuldigte Mitarbeitende und die Personaldienste.

Die BGM Internetseite wurde angepasst und das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in das Betriebliche Gesundheitsmanagement (vgl. www.be.ch/bgm) integriert.

Das vorliegende Konzept wurde mit RRB 0539/2019 freigegeben. Damit bestätigt der Regierungsrat die Haltung, dass jegliche Form von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nicht geduldet wird.

2. Grundlagen

2.1 Grundsatzerklärung

Der Regierungsrat nimmt den Schutz der Persönlichkeit und die Würde aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ernst und verurteilt jede Form von sexueller Belästigung. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf eine respektvolle Behandlung am Arbeitsplatz. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird nicht geduldet¹. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung müssen am Arbeitsplatz vor jeder Form sexueller Belästigung geschützt werden. Die Führungspersonen sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre verantwortlich.

2.2 Rechtliche Grundlagen

Der Rahmen für die Verpflichtungen des Arbeitgebers ergibt sich aus den folgenden rechtlichen Grundlagen:

- Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz; SR822.11), Artikel 6
- Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3; SR 822.113), Artikel 2, 3, 5
- Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG; SR 151.1), Artikel 4
- Personalgesetz des Kantons Bern (PG; BSG 153.01), Artikel 4
- Personalverordnung des Kantons Bern (PV; BSG 153.011.1), Artikel 5

2.3 Zweck des Konzepts

Das vorliegende Konzept gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz der kantonalen Verwaltung klärt die Zusammenarbeit mit der verwaltungsexternen Ansprechstelle, das interne Vorgehen bei einem Verdacht auf sexuelle Belästigung sowie die Rollen und Aufgaben aller Beteiligten.

3. Definition

In Artikel 5 der Personalverordnung wird sexuelle Belästigung wie folgt definiert: «Sexuelle Belästigung ist jedes Verhalten mit sexuellem Bezug, das von einer Seite unerwünscht ist und die betroffene Person aufgrund ihres Geschlechts herabwürdigt.»

Ausschlaggebend ist hierbei nicht die Absicht der agierenden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der betroffenen Person ankommt – ob man ihr damit auf unerwünschte Weise zu nahetritt oder nicht.

¹ Verhaltenskodex der Verwaltung des Kantons Bern

4. Ziele

Das vorliegende Konzept verfolgt das übergeordnete Ziel, mit geeigneten Massnahmen und umfassenden Informationen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz effektiv vorzubeugen.

Als operative Ziele definiert sind:

- Führungspersonen kennen ihre Fürsorgepflicht und nehmen ihre Vorbildfunktion wahr.
- Das Vorgehen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist für die Führungspersonen und die Personaldienste verständlich.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche sexuell belästigt oder der sexuellen Belästigung beschuldigt werden, erhalten durch die Führungsperson, den Personaldienst und die verwaltungsexterne Ansprechstelle Unterstützung.

Das Konzept richtet sich grundsätzlich an alle Mitarbeitenden, an die Personaldienste und die Führungspersonen der kantonalen Verwaltung.

5. Massnahmen

Die Direktionen, die Staatskanzlei und die Justiz werden aufgefordert, die Massnahmen gemäss vorliegendem Konzept umzusetzen.

5.1 Prävention

Die Führungspersonen tragen die Hauptverantwortung bei der Prävention vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Als Führungsperson gilt es sich ethisch und moralisch korrekt zu verhalten. Anzeichen und Hinweise von sexueller Belästigung sind von der Führungsperson ernst zu nehmen und sie haben entsprechend zu handeln. Führungspersonen haben die Aufgabe eine Arbeitskultur zu schaffen, in der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz nicht vorkommt und wenn doch, dass die Betroffenen sich entsprechend wehren können.

Das bedeutet:

- Als Führungsperson selber klar Position beziehen
- Jegliche Form von sexueller Belästigung nicht dulden.
- Die Definition und die Konsequenzen der sexuellen Belästigung bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt zu machen.
- Prozesse im Falle des Auftretens sexueller Belästigung oder bei Beschuldigung von sexueller Belästigung anzuwenden.

Betroffene, Kolleginnen und Kollegen, Führungspersonen und die Personaldienste sind angehalten, bei Verdacht auf sexuelle Belästigung umgehend zu reagieren. Betroffene suchen sich Unterstützung bei der direkten Führungsperson und/oder dem Personaldienst. Diese sind verpflichtet, gemäss den festgelegten Prozessen «sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» vorzugehen.

5.2 Unterstützung für Führungspersonen, betroffene und beschuldigte Mitarbeitende

Die Personaldienste unterstützen die Führungspersonen in allen Fragen zum Thema «sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz».

Wenn der Personaldienst den Eindruck gewinnt, dass in einem Team ein Klima herrscht, in welchem die Gefahr von sexueller Belästigung vorhanden ist, sucht dieses aktiv das Gespräch mit der Führungsperson und weist sie auf ihre Verantwortung hin.

Betroffene und beschuldigte Mitarbeitende können sich direkt bei ihrem Personaldienst Unterstützung holen. Die Personaldienste bieten Unterstützung gemäss den festgelegten Prozessen «sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» vorzugehen.

Die Mitarbeitenden haben zudem die Möglichkeit, sich kostenlos und vertraulich bei der verwaltungsexternen Ansprechstelle beraten zu lassen.

5.3 Unterstützung für die Personaldienste

Bei personalrechtlichen Fragen können sich die Personaldienste an den Rechtsdienst des Personalamtes (Abteilung Personalrecht und berufliche Vorsorge, PbV) wenden. Für Fragen zum Vorgehen und für mögliche Untersuchungen steht ihnen die verwaltungsexterne Ansprechstelle zur Verfügung.

5.4 Verwaltungsexterne Ansprechstelle

Die verwaltungsexterne Ansprechstelle kann sowohl von den betroffenen als auch von beschuldigten Mitarbeitenden genutzt werden. Die verwaltungsexterne Ansprechstelle stellt sicher, dass, wenn sich zwei Beteiligte zum selben Fall bei ihnen melden, dieser neutral und professionell behandelt wird. Zudem können sich HR-Fachpersonen mit fachlichen Fragen an die verwaltungsexterne Ansprechstelle wenden. Die Beratungen sind kostenlos und vertraulich.

5.5 Informationen und Hilfsmittel

Alle neu eintretenden Mitarbeitenden werden mit der Broschüre Anstellungsbedingungen und dem Verhaltenskodex der kantonalen Verwaltung über die Grundsätze sowie das Vorgehen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz informiert.

Mitarbeitende, Führungspersonen und die Personaldienste finden auf der Internetseite www.be.ch/bgm Informationen zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Den Führungspersonen und den Personaldiensten werden durch das Personalamt Prozesse, Protokolle und weitere Hilfsmittel zur Verfügung gestellt.

5.6 Aus- und Weiterbildung

Die Führungspersonen werden im Rahmen der verbindlichen Führungsausbildung des Personalamtes über ihre Aufgaben und Pflichten bei der Gestaltung einer partnerschaftlichen und belästigungsfreien Arbeitsumwelt informiert und sensibilisiert. In den verschiedenen Kursen zum Personalrecht des Kantons Bern wird das Thema sexuelle Belästigung zusätzlich angesprochen.

KONTAKTADRESSEN

Personalamt des Kantons Bern

Münstergasse 45, 3011 Bern

+41 31 633 43 36

info.pa@be.ch

www.in.pa.fin.be.ch (Intranet)

www.be.ch/personal

Abteilung Personalrecht und berufliche Vorsorge des Personalamts

+41 31 633 52 17

personalrecht.pa@be.ch

Verwaltungsexterne Ansprechstelle (MOVIS)

+41 848 270 270

www.movis.ch