

Stand: Dezember 2017  
SKR: 1.204.0



**Gemeinde Stäfa**

# **Reglement**

## **zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**

**(R zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeits-  
platz)**

**(vom 16. Juli 1996)**

## Reglement

### zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

(R zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz)

(vom 16. Juli 1996)

*Der Gemeinderat,*

gestützt auf Art. 41.03 Abs. 6 Ziff. 15 sowie Art. 42.01 und 42.02 der Gemeindeordnung der Politischen Gemeinde Stäfa vom 1. Dezember 1985

*beschliesst:*

#### I. ALLGEMEINES UND GRUNDSÄTZE

##### Art. 1 Zweck

Dieses Reglement bezweckt im Sinne des Gleichstellungsgesetzes<sup>1</sup> den Schutz der Persönlichkeit der Mitarbeitenden in der Gemein-

---

<sup>1</sup> Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GlG) vom 24. März 1995

deverwaltung. Es ordnet überdies das interne Beschwerdeverfahren, welches Personen, die eine Diskriminierung durch sexuelle Belästigung geltend machen, in Anspruch nehmen können.

## **Art. 2 Geltungsbereich**

1 Dieses Reglement gilt für das voll- und teilzeitbeschäftigte Personal der Politischen Gemeinde, soweit der Gemeinderat als Wahl- und Anstellungsbehörde zuständig ist.

2 Es gilt weiter für alle Mitglieder von Behörden, Kommissionen und Ausschüssen der Politischen Gemeinde.

## **Art. 3 Grundsätze**

1 Die Organe der Politischen Gemeinde achten und schützen die Persönlichkeit ihrer Mitarbeitenden am Arbeitsplatz.

2 Alle Mitarbeitenden haben den Anspruch auf Schutz ihrer persönlichen Integrität am Arbeitsplatz.

3 Die Leitung, Vorgesetzten und Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung wirken zusammen, um im Betrieb ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen, das Missbräuche, Übergriffe und sexuelle Belästigungen verhindern kann.

## **Art. 4 Diskriminierung durch sexuelle Belästigung**

1 Sexuelle Belästigung ist diskriminierend und verletzt die Persönlichkeit und Würde von Menschen. Sie wird von den Organen der Politischen Gemeinde und ihren Mitarbeitenden nicht geduldet.

<sup>2</sup> Als sexuelle Belästigung gelten geschlechtsbezogenes Verhalten und Handlungen mit sexuellem Bezug, die von der betroffenen Person nicht gewünscht oder dem sie gegen ihren Willen ausgesetzt ist.

<sup>3</sup> Sexuelle Belästigung kann insbesondere in folgenden Verhaltensweisen zum Ausdruck kommen:

- anzügliche Bemerkungen;
- Bemerkungen über körperliche Vorzüge oder Schwächen;
- sexistische Sprüche und Witze;
- aufdringliche und taxierende Blicke;
- Vorzeigen von pornographischem Material;
- Anbringen von pornographischen Bildern;
- Annäherungs- und Druckversuche, verbunden mit Hinweisen auf Vor- oder Nachteile am Arbeitsplatz;
- zweideutige Aufforderungen;
- zudringliche Körperkontakte.

## **Art. 5 Allgemeine Verhaltensregeln**

<sup>1</sup> Alle Mitarbeitenden sollen sich rücksichtsvoll einander gegenüber verhalten und die persönlichen Grenzen anderer respektieren.

<sup>2</sup> Wer Belästigungen gegenüber Dritten bemerkt, soll die belästigenden Personen darauf hinweisen, dass solches Verhalten unzulässig ist und die betroffenen Personen unterstützen.

<sup>3</sup> Betroffene Personen sollen den belästigenden Personen klar zu verstehen geben, dass sie sich belästigt fühlen und das betreffende Verhalten unerwünscht und unverzüglich zu unterlassen ist.

## **Art. 6 Aufgaben der Vorgesetzten**

- 1 Vorgesetzte sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre verantwortlich.
  
- 2 Sie haben die ihnen unterstellten Personen auf die in der Gemeindeverwaltung geltenden Verhaltensgrundsätze hinzuweisen und korrigierend einzugreifen, wenn diese Grundsätze verletzt werden.
  
- 3 Sie haben Hinweise und Meldungen über sexuelle Belästigungen ernstzunehmen, die betroffenen Personen an die Anlaufstelle für sexuelle Belästigungen zu weisen und sie auf die Möglichkeit eines formellen Beschwerdeverfahrens hinzuweisen.

## **Art. 7 Anlaufstelle für sexuelle Belästigungen**

- 1 Die Gemeindeschreiberin oder der Gemeindeschreiber bezeichnen eine weibliche und eine männliche Vertrauensperson, an welche die Mitarbeitenden sich mit Fragen und Beschwerden wenden können.
  
- 2 Die Vertrauensperson berät und unterstützt die betroffene Person. Sie unternimmt, in jedem Falle in Absprache mit der betroffenen Person, die geeigneten informellen Schritte, um den geltend gemachten Belästigungen ein Ende zu setzen.
  
- 3 Sie informiert die betroffene Person über weitere rechtliche Möglichkeiten und insbesondere über das interne Beschwerdeverfahren.

## **II. INTERNES BESCHWERDEVERFAHREN**

### **Art. 8 Einleitung des Beschwerdeverfahrens**

1 Jede sexuell belästigte Person kann bei der Verwaltungsleitung (Gemeindeschreiberin oder Gemeindeschreiber, Substitutin oder Substitut) verlangen, dass ein formelles Beschwerdeverfahren durchgeführt wird.

2 Wird gegen ein Mitglied der Verwaltungsleitung ein formelles Beschwerdeverfahren verlangt, so wird das betreffende Mitglied im fraglichen Verfahren in seinen verfahrensmässigen Funktionen in der Regel durch die Präsidentin oder den Präsidenten des Gemeinderates vertreten.

3 Die Beschwerde kann mündlich oder schriftlich vorgetragen werden.

### **Art. 9 Durchführung des Verfahrens**

1 Die Verwaltungsleitung befragt die betroffene und die beschuldigte Person sowie die angesprochene Vertrauensperson zur geltend gemachten sexuellen Belästigung und versucht, die erhobenen Vorwürfe mit geeigneten Mitteln abzuklären.

2 Die Verwaltungsleitung führt in der Regel Protokoll über die Befragungen und die Untersuchungshandlungen.

3 Die Untersuchungen sind so rasch als möglich durchzuführen.

4 Alle verfahrensbeteiligten Personen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

## **Art. 10 Abschluss des Verfahrens**

Die Verwaltungsleitung schliesst das Verfahren mit einem Entscheid ab, welchen sie den beiden Parteien und, falls erforderlich, den jeweiligen Vorgesetzten mitteilt.

## **Art. 11 Rechte der Verfahrensbeteiligten**

<sup>1</sup> Beide Parteien haben das Recht auf Begleitung durch eine Person ihrer Wahl. Sie können bei der Befragung der Gegenpartei oder von Drittpersonen anwesend sein und Ergänzungsfragen stellen.

<sup>2</sup> Die betroffene Partei und Drittpersonen haben das Recht, bei ihrer Befragung die Anwesenheit der beschuldigten Partei abzulehnen. In diesem Fall jedoch kann sich die beschuldigte Person durch eine Person ihrer Wahl vertreten lassen.

## **Art. 12 Wirkung des Verfahrens**

Während des internen Beschwerdeverfahrens und sechs Monate danach darf die beschwerdeführende Person nicht entlassen werden und auch sonst keine beruflichen Nachteile erfahren. Kündigungen aus begründetem Anlass sowie wegen Missbrauchs des Beschwerderechts bleiben vorbehalten.

## **Art. 13 Sanktionen**

<sup>1</sup> Gegenüber belästigenden Personen werden je nach Schwere folgende Massnahmen ergriffen:

- a. Mündlicher oder schriftlicher Verweis;
- b. Versetzung;

- c. Verwarnung unter Androhung der Kündigung;
- d. Ordentliche Kündigung mit eventueller Freistellung;
- e. Fristlose Entlassung.

<sup>2</sup> Zivil- und strafrechtliche Schritte bleiben vorbehalten.

### III. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

#### Art. 14 Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt am 1. August 1996 in Kraft.

---



## Anhang

**Art. 4 Gleichstellungsgesetz**

---

Art. 4 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG; SR 151.1), vom 24. März 1995, Diskriminierung durch sexuelle Belästigung:

"Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art."

- - -