

# Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

**Unsere Zusammenarbeit basiert auf Vertrauen, Respekt und Offenheit.**

**Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist verboten.**

Gesamtarbeitsvertrag (GAV; BGS 126.3 § 210 ff)  
vom 25. Oktober 2004

**Darum geht es:**

**Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes Verhalten, das nach herrschenden Moralvorstellungen als anstössig empfunden wird und von dem die belästigende Person weiss oder wissen müsste, dass es unerwünscht ist.**

Zum Beispiel:

- Anzügliche und peinliche Bemerkungen
- Sexistische Sprüche und Witze
- Vorzeigen, Aufhängen und Auflegen von sexistischem Material
- Körperkontakte und aufdringliches Verhalten
- Wiederholte unerwünschte Einladungen
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen
- Erpressen oder Erzwingen sexueller Beziehungen
- Körperliche Übergriffe
- Nötigung und Vergewaltigung

→ **Opfer von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz kann jede und jeder werden, unabhängig von Alter, Geschlecht, Zivilstand, Aussehen, Ausbildung oder beruflicher Position.**

**Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist immer ein Zeichen von Machtmissbrauch, Missachtung und Herabwürdigung.**

Dieses Merkblatt kann sexuelle Belästigung nicht verhindern. Es will aber alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Problematik aufmerksam machen und Betroffenen Wege zur Hilfe aufzeigen.

# RESPEKT

## Die Folgen sexueller Belästigung

Sexuelle Belästigung verletzt die Persönlichkeit und Würde der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie kann die Chancengleichheit am Arbeitsplatz behindern und die Arbeitsleistung der betroffenen Person beeinträchtigen und ihre Anstellung gefährden.

Sexuelle Belästigung kann psychische und physische Störungen zur Folge haben.

Zum Beispiel:

- Konzentrationsmangel
- Schlaflosigkeit
- Kopfschmerzen
- Magenschmerzen
- Depressionen

Die Folgen sexueller Belästigung können ein solches Ausmass erreichen, dass die betroffene Person ihre Stelle kündigt. Der Kündigungsgrund kann aber auch in der Tatsache liegen, dass sexuelle Belästigung für viele Betroffene und ihr Umfeld ein Tabuthema ist.

## Wehren Sie sich!

Treten Sie selbstbewusst auf. Seien Sie nicht zurückhaltend, und suchen Sie die Schuld nicht bei sich selbst. Belästigungen sind nicht Ihr individuelles Problem.

**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich sexuell belästigt fühlen, haben der belästigenden Person unmissverständlich zu verstehen zu geben, dass ihr Verhalten unerwünscht ist, in einem persönlichen Gespräch, schriftlich oder vor Zeugen. Stellen Sie im Hinblick auf ein eventuelles Verfahren eine Dokumentation zusammen.**

Notieren Sie alle Vorfälle (Personen, Datum, Zeit, Ort, Art der Übergriffe, Zeuginnen und Zeugen).  
Erstellen Sie eine Liste sämtlicher unternommener Schritte und deren Resultate.

Belästigten Personen und allfälligen Zeuginnen oder Zeugen dürfen aufgrund ihrer Anzeigen und Aussagen keinerlei berufliche Nachteile widerfahren. Sie haben Anspruch auf Unterstützung.

*sowieso!*

Im Dienste des  
Kantons Solothurn

## Welche Rechte habe ich als betroffene Person?

### Informelles Verfahren

#### Wenden Sie sich an eine Vertrauensperson:

- An eine Vertrauensperson aus Ihrem Umfeld.
- An eine von der GAVKO (Gesamtarbeitskommission) bezeichnete Vertrauensperson.
- An die Beratungsstellen von VEL.  
Diese stehen Ihnen unentgeltlich zur Verfügung.
- Sie können sich aber auch an weitere Organisationen (Personalverbände usw.) wenden. Achtung, nicht vom Staat angebotene, rein private Beratungsdienstleistungen können nicht vom Staat bezahlt werden.

#### Ihre Vertrauensperson soll

- Sie anhören
- Sie über die möglichen Vorgehensweisen informieren
- Sie bei der Wahl möglicher Schritte beraten und Ihnen die Konsequenzen aufzeigen
- Sie auf Wunsch bei Gesprächen (mit Beteiligten oder Vorgesetzten) begleiten oder vertreten
- Sie bei der Formulierung und Eingabe einer allfälligen Beschwerde unterstützen

Sie haben Anspruch darauf, dass die sexuelle Belästigung sofort unterbunden wird.

Die von der GAVKO bezeichneten Vertrauenspersonen unterstehen der strikten Schweigepflicht.

## Beratungs- und Informationsstellen

Vertrauenspersonen können beim Personalamt oder bei der Solothurner Spitäler AG (soH) erfragt bzw. die Liste im Internet unter [www.pa.so.ch](http://www.pa.so.ch) > *Personalamt A-Z* > *Liste der Vertrauenspersonen* heruntergeladen werden.

Oder Sie wenden sich an eine der externen Beratungsstellen von VEL:

- |               |               |
|---------------|---------------|
| - Breitenbach | 061 781 34 49 |
| - Grenchen    | 032 652 19 22 |
| - Olten       | 062 212 61 61 |
| - Solothurn   | 032 622 44 33 |

**sowieso!**  
Im Dienste des  
Kantons Solothurn

**Welche Rechte habe ich als betroffene Person?****Formelles Verfahren (Anzeige)**

Nach § 221 GAV kann beim Personalamt schriftlich Anzeige erstattet und es können folgende Anträge gestellt werden:

- **Eine drohende Diskriminierung zu verbieten oder zu unterlassen**
- **Eine bestehende Diskriminierung zu beseitigen**
- **Eine Diskriminierung festzustellen, wenn diese sich weiterhin als störend auswirkt**
- **Zudem kann der betroffenen Person eine Entschädigung zugesprochen werden**

Die Ansprüche verjähren nach einem Jahr.

**Der Regierungsrat setzt eine Untersuchungskommission ein, welche die notwendigen Abklärungen zur Ermittlung des Sachverhalts vornimmt.**

Der Regierungsrat fasst, gestützt auf den Untersuchungsbericht einen Beschluss (§ 223 GAV).

**Missbrauch des Beschwerderechts**

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

# WÜRDE

**sowieso!**