

Reglement gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz

Beschlossen vom Stadtrat am 20. Dezember 2016

Art. 1 Allgemeines

¹ Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz führt bei den betroffenen Personen zu Beeinträchtigungen im beruflichen und persönlichen Umfeld sowie im Familienleben. Ihre Auswirkungen auf die Qualität der geleisteten Arbeit, auf Produktivität, Motivation, Zahl der Absenzen und die Personalfuktuation können auch der Stadt Chur beträchtlichen Schaden zufügen.

² Jegliche Form von Diskriminierung und sexueller Belästigung ist gesetzeswidrig. Das Verbot der Diskriminierung und der sexuellen Belästigung wird namentlich im Gleichstellungsgesetz (GIG), im Arbeitsgesetz (ArG), im Obligationenrecht (OR) und im Strafrecht (StGB) geregelt.

Art. 2 Grundsatz

¹ Die Stadt Chur duldet keine Form von sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung am Arbeitsplatz. Sie schützt die Persönlichkeit und Würde aller Mitarbeitenden.

² Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf korrekte und rücksichtsvolle Behandlung durch Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen und Kundinnen und Kunden sowie auf Wahrung ihrer physischen und psychischen Integrität.

³ Die Stadt Chur verbietet jegliche Art sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Bei sämtlichen Belästigungen ist mit Sanktionen zu rechnen, die bis zur fristlosen Entlassung führen können.

Art. 3 Geltungsbereich

Das vorliegende Reglement gilt für alle fest oder temporär angestellten Mitarbeitenden der Stadt Chur. Es gilt für Belästigungen und Diskriminierungen durch betriebsinterne Personen, die in einem Anstellungsverhältnis mit der Stadt stehen.

Art. 4 Sexuelle und sexistische Belästigung

¹ Als sexuelle bzw. sexistische Belästigung am Arbeitsplatz gilt jede Handlung mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und die eine Person oder eine Personengruppe aufgrund ihres Geschlechts herabwürdigt. Es sind unerwünschte Annäherungs- und Abwertungsversuche jeder Art in Form

von Gesten, Äusserungen, Darstellungen und Handlungen, die von der Person oder der Personengruppe, an die sie sich richten, als beleidigend, unangebracht und unerwünscht empfunden werden. Massgebend ist das subjektive Empfinden der belästigten Person(en) in der konkreten Situation. Das heisst, die belästigte Person definiert, was sie als Belästigung empfindet.

² Sexuelle Belästigungen sind beispielsweise:

- a) scheinbar zufällige Körperberührungen;
- b) Aufforderung zu sexuellen Handlungen oder Gefälligkeiten;
- c) unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht;
- d) anzügliche Bemerkungen über Aussehen, Figur, Kleidung und sexuelles Verhalten im Privatleben;
- e) Verfolgung innerhalb und ausserhalb des Betriebes;
- f) unerwünschte Körperkontakte;
- g) Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen (Erpressung, Machtmissbrauch).

³ Sexistische Belästigungen richten sich oft nicht an eine Einzelperson, sondern an eine Personengruppe, vor allem an Frauen. Es sind beispielsweise:

- a) taxierende Blicke;
- b) anzügliche und peinliche Bemerkungen;
- c) sexistische Sprüche und Witze (auch per E-Mail);
- d) Vorzeigen, Übermitteln, Aufhängen oder Unterschieben von pornografischem Material.

⁴ Erpressung oder Erzwingen sexueller Beziehungen, sexuelle und körperliche Übergriffe, Nötigung und Vergewaltigung sind klare und eindeutige Straftatbestände, welche Sanktionen zur Folge haben.

Art. 5 Mobbing

¹ Mobbing steht für die systematische Ausgrenzung und Erniedrigung eines anderen Menschen, die von einer oder mehreren Personen betrieben wird. Diese feindseligen Handlungen erfolgen wiederholt und über einen längeren Zeitraum.

² Ein einfacher Streit oder Konflikt, wie er in jeder Arbeitssituation gelegentlich vorkommen kann, ist noch kein Mobbing. Solange die Kräfteverhältnisse der Konfliktparteien ausgewogen sind und der Konflikt offen ausgetragen wird, ist er nichts Aussergewöhnliches. Er kann sogar Auslöser für positive Veränderungen sein. Ungelöste und schwelende Konflikte können jedoch mit zunehmender Dauer von den Betroffenen als Mobbing empfunden werden oder Auslöser von Mobbingfällen sein.

³ Mobbinghandlungen greifen das Ansehen oder soziale Beziehungen an, behindern die Möglichkeit, sich mitzuteilen, entwerten die Qualität der Arbeit und gehen bis zu Angriffen auf die Gesundheit.

⁴ Mobbinghandlungen sind beispielsweise:

- a) das Verbreiten von Gerüchten über Betroffene oder ihre Familie;
- b) abruptes Beenden von Gesprächen, sobald die betroffene Person den Raum betritt;
- c) Zuweisen von Aufgaben, die deutlich unter der Qualifikation liegen oder sinnlos sind;
- d) Zuweisen von nicht zu bewältigenden Aufgaben oder von Aufgaben ohne entsprechende Erklärung;
- e) Schlechtmachen von Arbeiten und Leistungen;
- f) Lästern über private Angelegenheiten;
- g) Ausschliessen von gemeinsamen Aktivitäten innerhalb des Arbeitslebens;
- h) Vorenthalten wichtiger Arbeitsinformationen;
- i) Beschimpfen, Verhöhnern oder Anbrüllen;
- k) Bedrohung oder Erniedrigung;
- l) diskriminierende oder sexuell belästigende Handlungen.

Art. 6 Diskriminierungen

¹ Diskriminierungen sind Handlungen oder Äusserungen, die Personen anderer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion oder aufgrund anderer relevanter Kriterien benachteiligen, erniedrigen oder lächerlich machen. Dies gilt im betrieblichen Umfeld besonders für Diskriminierung bei Lohn, Beförderung oder Weiterbildung. Aber auch Spott über ein anderes Aussehen, das Alter, die Figur, die Lebensweise oder über andere Eigenschaften ist diskriminierend.

² Diskriminierungen sind beispielsweise:

- a) Benachteiligung von bestimmten Gruppierungen (z.B. Personen bestimmter Herkunft, Mütter von kleinen Kindern) bei Beförderungen und Weiterbildung;
- b) regelmässiges Delegieren oder Überlassen von unbeliebten Arbeiten an die gleiche Person oder Personengruppe;
- c) Ignorieren einer Person, die zu einer bestimmten Gruppierung oder Berufsgruppe gehört;
- d) ausländerfeindliche Witze, Sprüche und Bemerkungen;
- e) so genannte „Schwulen-/Lesbenwitze“;
- f) verletzendes Nachahmen von Sprache oder Körperhaltung;
- g) alle Mobbinghandlungen mit diskriminierendem Hintergrund.

Art. 7 Verpflichtungen und Verhaltensregeln

¹ Die Stadt Chur verpflichtet sich:

- a) Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden mit angemessenen Mitteln, wie Prävention, Information und Schulung, zu verhindern;

- b) für alle von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Unterstützungsangebot (Vertrauenspersonen) einzurichten;
- c) alle nötigen Massnahmen zu ergreifen, um wieder ein belästigungsfreies Klima ohne sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung herzustellen.

² Die Vorgesetzten verpflichten sich:

- a) ihren unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Respekt zu begegnen;
- b) dafür zu sorgen, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht gegen das vorliegende Reglement verstossen;
- c) sofort einzugreifen und sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung innerhalb ihres Verantwortungsbereichs zu stoppen, sobald sie davon direkt oder indirekt Kenntnis erhalten;
- d) die Betroffenen, die um Beistand bitten, zu unterstützen.

³ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten sich:

- a) Durch ihr persönliches Verhalten zu einem guten, partnerschaftlichen Arbeitsklima beizutragen;
- b) alle Handlungen, die gegen dieses Reglement verstossen, zu unterlassen;
- c) betroffene Arbeitskolleginnen und -kollegen zu unterstützen.

⁴ Die Betroffenen sollen belästigenden, mobbenden oder diskriminierenden Personen klar zu verstehen geben, dass sie sich belästigt fühlen und das betreffende Verhalten unerwünscht und zu unterlassen ist.

Art. 8 Information und Weiterbildung

¹ Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über die Grundsätze der Stadt Chur bezüglich sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz über das vorliegende Reglement informiert.

² Personen mit Führungsaufgaben werden über die Faktoren informiert, die zu einem von sexuellen Belästigung, Mobbing und Diskriminierung freien Arbeitsumfeld führen. Sie werden mit ihren Pflichten entsprechend den Grundsätzen dieses Reglements vertraut gemacht und auf die Probleme vorbereitet, denen sie begegnen können.

Art. 9 Anspruch auf Beratung und Unterstützung

¹ Alle betroffenen Personen haben Anspruch auf Beratung und Unterstützung durch das Personalamt und die Vertrauenspersonen. Die betroffenen Personen können auch eine andere Person ihres Vertrauens beiziehen.

² Beratung und Unterstützung erfolgen möglichst schnell, kostenlos und unter Wahrung strengster Diskretion.

Art. 10 Vertrauenspersonen

¹ Die Vertrauenspersonen werden vom Stadtrat ernannt und gehören je zur Hälfte dem weiblichen und dem männlichen Geschlecht an. Es werden ausschliesslich externe Vertrauenspersonen ernannt, die zudem über eine entsprechende Fachausbildung verfügen. Vertrauenspersonen unterstehen der Schweigepflicht.

² Zu den Aufgaben der Vertrauenspersonen gehört es:

- a) die betroffene Person anzuhören;
- b) sie zu beraten und zu unterstützen, allenfalls unter Einbezug externer Fachpersonen;
- c) auf ihren Wunsch hin und in Zusammenarbeit mit ihr Massnahmen durchzuführen, mit dem Zweck, den Belästigungen oder Diskriminierungen ein Ende zu setzen;
- d) sie über die straf-, zivil- und verwaltungsrechtlichen Möglichkeiten zu informieren und ihr die Voraussetzungen dazu sowie die möglichen Konsequenzen aufzuzeigen;
- e) mit der beschuldigten Person und deren Vorgesetzten einen Klärungs- und Vermittlungsversuch durchzuführen.

Art. 11 Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2017 in Kraft.