



# LEITBILD ZUR SEXUELLEN UND PSYCHOLOGISCHEN BELÄSTIGUNG

*vom 26. Mai 1999*

## **KAPITEL I : ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

### 1. Einleitung

Der Kampf gegen die sexuelle Belästigung und gegen die psychologische Belästigung (Mobbing) am Arbeitsplatz ist Teil der Verantwortung des Staates Wallis als Arbeitgeber gegenüber seinem Personal.

Das vorliegende Leitbild will die sexuelle Belästigung und die psychologische Belästigung in der Kantonsverwaltung verhindern und ihnen vorbeugen, die entsprechenden Verfahren festlegen und die zuständigen Instanzen bezeichnen.

Es findet Anwendung auf alle Beamten und Angestellten der kantonalen Verwaltung, auf das Korps der Kantonspolizei sowie auf das vom Staatsrat ernannte Lehrpersonal (nachfolgend Personal).

Der Staatsrat entspricht damit auch den Vorgaben der Bundesgesetzgebung, insbesondere des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann. (Artikel 4 und 5 Absatz 3).

## 2. Grundsatzklärung des Staatsrates

Das Personal des Staates Wallis hat das Recht, so behandelt zu werden, dass seine Würde und seine persönliche Integrität unangetastet bleiben.

Sexuelle Belästigung und psychologische Belästigung am Arbeitsplatz sind verboten und werden nicht geduldet. Sie verletzen die Persönlichkeitsrechte und die Würde des Menschen. Sie können bei den betroffenen Personen schwerwiegende Nachteile verursachen, sowohl im beruflichen als auch im persönlichen Leben.

Sie wirken sich auch auf den Betrieb des Staates nachteilig aus, weil sie die Motivation des Personals, die Stimmung und die Arbeitsqualität sowie die Produktivität einer Gruppe oder eines Teams beeinträchtigen.

Sexuelle Belästigung behindert auch die Umsetzung der Chancengleichheit von Mann und Frau am Arbeitsplatz.

## 3. Definitionen

### 3.1 Sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung gilt jedes Verhalten sexueller Natur durch ein- oder mehrmalige Bemerkungen, Tätigkeiten oder Gebärden, die gegen den Willen einer Person erfolgen, und die ihre Würde und/oder ihre physische und/oder psychische Integrität verletzen oder ihre Anstellung gefährden können.

Sexuelle Belästigung kann verschiedene Formen annehmen, insbesondere :

- sexistische Bemerkungen oder Scherze
- anzügliche oder peinliche Anmerkungen
- Verwendung von pornographischem Material
- Körperkontakte
- unangenehme Einladungen
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen verbunden sind
- sexuelle Übergriffe, im Extremfall sogar Vergewaltigung oder körperliche Gewalt.

Sexuelle Belästigung gilt als Diskriminierung im Sinne von Art. 4 des Gleichstellungsgesetzes.

Sie gilt auch als strafbare Handlung im Sinne der Artikel 193 Absatz 1 und 198 des Schweizerischen Strafgesetzbuches (StGB).

## 3.2 Psychologische Belästigung (Mobbing)

Als psychologische Belästigung gilt jedes missbräuchliche Verhalten einer oder mehrerer Personen, das darauf abzielt, eine Person beharrlich, systematisch und wiederholt zu bedrängen oder sie in einen Zustand der Unterlegenheit zu versetzen.

Die psychologische Belästigung kann verschiedene Formen annehmen, insbesondere: Schikanen, Hänseleien, Feindseligkeiten, Demütigungen, Spott, Verleumdung, Ignoranz, Zuteilung undankbarer, peinlicher/mühseliger, gefährlicher und/oder anderer Arbeiten, die nicht der Verantwortlichkeitsstufe oder der Kompetenz der Person entsprechen.

# KAPITEL II : PRÄVENTION, INFORMATION UND AUSBILDUNG

## 1. Prävention und Information

Die Sozialberatung und das Gleichstellungsbüro sind beauftragt, in Zusammenarbeit mit der Dienststelle für Personal und Organisation Massnahmen zur Prävention der sexuellen und psychologischen Belästigung (nachstehend Belästigung<sup>1</sup>) zu ergreifen. In diesem Rahmen arbeiten sie an der Information und Ausbildung mit.

Das im Dienst stehende oder neu angestellte Personal wird in Kenntnis gesetzt über das Bestehen und den Inhalt des vorliegenden Leitbildes, die Konsequenzen bei ihrer Nicht-Einhaltung und über das Verfahren im Falle einer Belästigung.

Personen mit Führungsaufgaben müssen darauf achten, ein Arbeitsklima zu schaffen, dass die Partnerschaft fördert und der Belästigung vorbeugt. Sie weisen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Verhaltensgrundsätze hin und überwachen ihre Anwendung.

Sie unterstützen eine Person, die sich belästigt fühlt, helfen ihr in ihrem Vorgehen und treffen Massnahmen zur Unterbindung der Belästigung.

## 2. Ausbildung

Im Rahmen der Prävention werden Informationsanlässe über die Belästigung und den Schutz der Persönlichkeit ins Ausbildungsprogramm des Personals integriert. Diese zielen darauf ab, das Personal für diese Thematik zu sensibilisieren, sie noch vermehrt zu einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit zu befähigen und ihr Selbstvertrauen zu fördern, um im persönlichen Umgang klare Grenzen zu setzen.

Für Personen mit Führungsaufgaben werden ebenfalls spezifische Kurse durchgeführt. Sie zielen darauf ab, sie für die Thematik zu sensibilisieren, sie auf ihre Aufgaben und Pflichten aufmerksam zu machen und ihnen bei der Gestaltung eines Arbeitsklimas zu helfen, in dem die Persönlichkeit eines jeden/einer jeden respektiert und Belästigungen ausgeschlossen werden.

Personen, die im Sinne des vorliegenden Leitbilds beauftragt sind, Fälle von Belästigungen zu behandeln, müssen eine Ausbildung absolviert haben, die sie auf ihre Aufgaben vorbereitet. Diese Ausbildung soll das Verständnis für die Thematik wecken und dabei insbesondere folgende Bereiche ansprechen: Empfang der betroffenen Personen, Ermittlung des Sachverhalts, Einvernahme der Verantwortlichen und/oder Zeugen, Schlichtungsversuch usw. Diese Ausbildung wird durch eine regelmässige Weiterbildung ergänzt, die vorwiegend darauf abzielt, die Arbeitsweise zu vereinheitlichen und konkrete Fallösungen zu erarbeiten.

# KAPITEL III: VERFAHREN

## 1. Informelles Vermittlungsverfahren

Alle Personen, die sich belästigt fühlen, können sich an die Sozialberatung wenden.

Das Vermittlungsverfahren ist fakultativ.

Im Rahmen des Vermittlungsverfahrens hat die Sozialberatung insbesondere folgende Aufgaben :

1. Unterstützung der belästigten Person:
  - Empfang und Anhörung in aller Vertraulichkeit;
  - Orientierung über das mögliche Vorgehen und Beratung über das weitere Verfahren;
  - Unterstützung, Begleitung oder Vertretung in ihrem Vorgehen.
  -
2. Ergreifung informeller und vertraulicher Schritte im Einvernehmen mit der belästigten Person, mit dem Ziel, den Belästigungen ein Ende zu setzen und nach Möglichkeit eine einvernehmliche Lösung zu finden. Dazu kann sie die betroffenen Personen orientieren, und anhören sowie zwischen ihnen vermitteln. Die Sozialberatung hat hingegen weder Entscheidungsbefugnis noch Ermittlungskompetenz.

Im Falle eines Scheiterns des Vermittlungsversuches kann die Sozialberatung die belästigte Person im Disziplinarverfahren unterstützen.

## 2. Disziplinarverfahren

### 2.1 Klage

Jede Person, die sich belästigt fühlt, kann beim Staatsrat eine Klage hinterlegen. Dieser ordnet die Einleitung eines Disziplinarverfahrens im Sinne der Personalgesetzgebung an.

### 2.2 Einleitung des Disziplinarverfahrens

Die Einleitung eines Disziplinarverfahrens ist der angeschuldigten Person und der Klägerpartei schriftlich mitzuteilen.

Bei der Einleitung eines Disziplinarverfahrens unternimmt der Staatsrat alle Massnahmen zur Beendigung der Belästigungen. Er kann insbesondere die beschuldigte Person während der Dauer des Verfahrens versetzen oder vorübergehend im Dienst suspendieren.

### 2.3 Disziplinarkommission zur Behandlung von Belästigungsklagen

Der Staatsrat ernennt nach Anhörung des Gleichstellungsbüros und der Sozialberatung eine für die Behandlung von Belästigungsfällen spezialisierte Disziplinarkommission. Diese Kommission besteht aus drei Mitgliedern und zwei Ersatzmitgliedern, die in der Thematik sensibilisiert und ausgebildet sind. Die Kommission tagt jeweils mit drei Mitgliedern, wovon zwei Frauen.

### 2.4 Aufgaben und Befugnisse der Kommission

Die Kommission:

1. ermittelt den Sachverhalt: dazu führt sie alle notwendigen Abklärungen durch, insbesondere die Anhörung der klagenden Person, der beschuldigten Personen und der Zeugen. Sie kann von der Sozialberatung einen Bericht einverlangen.
2. erstellt einen Bericht mit Schlussfolgerungen und Anträgen zuhanden des Staatsrates.

## 2.5 Frist

Nach Eingang der Klage muss die Kommission ihren Bericht dem Staatsrat innert Monatsfrist übermitteln.

## 2.6 Entscheid, Massnahmen und Rekursrecht

Aufgrund dieses Berichtes entscheidet der Staatsrat, ob eine Belästigung erfolgte oder nicht.

Im Falle einer Belästigung trifft der Staatsrat jene Disziplinar massnahmen, die sich aufgrund der Personalgesetzgebung aufdrängen.

Er trifft auch alle notwendigen internen Organisationsmassnahmen (Versetzung, Verlegung, neue Aufgabenzuteilung usw.) zur Verhinderung erneuter Belästigungen, zum Schutz der belästigten Person und zur Schaffung eines Arbeitsumfeldes, in dem ihre persönliche Integrität und Würde gewährleistet werden.

Der Staatsrat ergreift gegen die klagende Person Massnahmen, wenn diese unbegründet oder böswillig gehandelt hat.

Diese Entscheide sind den beiden Parteien schriftlich und begründet mit Angabe des Rechtsmittelweges zu eröffnen. Gegen diese Entscheide kann beim Kantonsgericht Beschwerde erhoben werden.

Bei sexueller Belästigung kann die in Artikel 6 des Gesetzes vom 19. Juni 1996 über die Anwendung des Grundsatzes der Gleichstellung von Frau und Mann vorgesehene Kommission auf Ersuchen der Beschwerdepartei eine Stellungnahme zur Beschwerde abgeben.

## 3. Rechte der Parteien

Die belästigte Person sowie die belästigende Person müssen sich während dem ganzen Verfahren (Vermittlungsverfahren und Disziplinarverfahren) an eine Person ihres Geschlechts wenden können.

Im Disziplinarverfahren werden die klagende Person und die beschuldigte Person als Parteien betrachtet. Sie haben das Recht, ausführlich Stellung zu nehmen, alle belastenden und entlastenden Tatbestände geltend zu machen und Beweismittel zu beantragen. Sie haben das Recht, sich von einer Person ihrer Wahl verbeiständen zu lassen, und die Akteneinsicht wird ihnen ebenfalls gewährleistet.

## 4. Personenschutz

Die belästigte Person, die Zeugen, die Mitglieder der Kommission sowie das Personal der Sozialberatung dürfen aufgrund ihrer Teilnahme am Verfahren keinerlei Nachteile erleiden.

## 5. Schweigepflicht

Die Mitglieder der Kommission und das Personal der Sozialberatung unterliegen der amtlichen Schweigepflicht.

So beschlossen im Staatsrat zu Sitten, am. 26. Mai 1999

Der Präsident des Staatsrates : **Jean-Jacques Rey-Bellet**

Der Staatskanzler : **Henri v. Roten**