

Dürfen überhaupt keine Witzchen mehr gemacht werden?
Muss ich mir diese schmierige Bemerkung gefallen lassen?
Wer bestimmt am Arbeitsplatz, welches Verhalten
angemessen und erlaubt ist?
Welche Anlaufstellen gibt es?
An wen kann ich mich vertraulich wenden?

Den Unsicherheiten im Umgang mit dem Tabuthema
sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz begegnet dieser
Leitfaden für Mitarbeitende des Kantons Basel-Landschaft
mit Informationen, Adressen und klaren Handlungs-
anleitungen: «lustig – lästig – stopp!».



lustig – lästig – stopp!
Umgang mit
sexueller Belästigung
am Arbeitsplatz
im Kanton Basel-Landschaft

lustig – lästig – stopp!

**UMGANG MIT SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ
IM KANTON BASEL-LANDSCHAFT**

Inhaltsverzeichnis

Vorwort von Regierungsrat Anton Lauber	3
Was ist sexuelle Belästigung?	5
Beispiele und mögliche Lösungen	8
Was können Sie tun ...	13
... wenn Sie belästigt werden?	13
... wenn Sie sexuelle Belästigung bei Kolleginnen oder Kollegen feststellen oder vermuten?	14
... wenn Sie selber Grenzen überschreiten?	14
... wenn Sie als Chefin oder Chef sexuelle Belästigung verhindern wollen?	15
Untersuchungs- und Anzeigeverfahren	17
Beratende Kommission	17
Schlichtungsstelle für Diskriminierungsstreitigkeiten im Erwerbsleben	17
Die Vertrauenspersonen	19
Anlaufstellen, weitere Informationen und Literatur	20

VORWORT RESPEKT AM ARBEITSPLATZ

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist wie jedes Tabuthema mit Fragen und Unsicherheiten behaftet. Es geht dabei weniger um Sexualität und Attraktivität; es geht vielmehr um Respekt und Würde einerseits und Versuche der Dominanz und Einschüchterung andererseits. Nicht jeder lockere Spruch und jedes Kompliment über ein tolles Outfit ist automatisch sexuelle Belästigung. Doch es gilt, sich Gedanken zu machen über Nähe und Distanz und über Grenzen, die einzuhalten sind.

Ein produktives Arbeitsklima entsteht im respektvollen Zusammenarbeiten von Frauen und Männern jeden Alters und aller Hierarchiestufen. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz entzieht diesem Zusammenwirken die Grundlage in besonderem Masse. Eine repräsentative Studie für die Schweiz zeigt: Fast die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen und Männer hat in ihrem bisherigen Erwerbsleben belästigendes Verhalten beobachtet oder erlebt. Beinahe jede Dritte und jeder Zehnte hat mindestens einmal unter sexueller Belästigung gelitten.

Der Kanton Basel-Landschaft nimmt seine Pflicht als Arbeitgeber wahr, für ein belästigungsfreies Arbeitsumfeld zu sorgen. Bereits 1998 hat er mit der «Verordnung über den Schutz der sexuellen Integrität am Arbeitsplatz» konkrete Möglichkeiten geschaffen, um sexueller Belästigung vorzubeugen, sie zu bekämpfen und die Würde und sexuelle Integrität aller Mitarbeitenden zu schützen. Gleichstellung für Frauen und Männer Kanton Basel-Landschaft (Gleichstellung BL) informiert und führt Schulungen durch. Spezialisierte Vertrauenspersonen stehen für Beratung und Unterstützung zur Verfügung, und ein geeignetes Anzeigeverfahren wurde festgehalten.

Wehren Sie sich, wenn Sie sich belästigt fühlen, und tragen auch Sie als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter zu einem respektvollen Arbeitsklima bei. Die vorliegende Broschüre informiert Sie über Hintergründe, Handlungsmöglichkeiten und die genannten Verfahren.

Anton Lauber, Regierungsrat
Vorsteher der Finanz- und Kirchendirektion

«Dürfen überhaupt keine Witzchen gemacht werden?»

«Wer bestimmt am Arbeitsplatz, welches Verhalten angemessen und erlaubt ist?»

Was ist sexuelle Belästigung?

Sexuelle Belästigung ist jedes Verhalten sexueller oder sexistischer Natur, das vom Gegenüber als unangebracht oder verletzend empfunden wird. Sexuelle Belästigung hat darum nichts mit einem einvernehmlichen Flirt oder einem lockeren Arbeitsklima zu tun. Vielmehr werden mit einer Belästigung persönliche Grenzen nicht respektiert.

Sexuelle Belästigung kann verschiedene Formen annehmen, an verschiedenen Orten und mit unterschiedlichen Mitteln stattfinden, also sowohl in der Werkstatt wie auf dem Betriebsausflug und sowohl per Telefon, E-Mail als auch per SMS. Dazu gehören insbesondere

- anzügliche und peinliche Bemerkungen,
- sexistische Sprüche und Witze,
- Vorzeigen oder Aufhängen von pornografischem Material,
- unerwünschter Körperkontakt und aufdringliches Verhalten,
- Annäherungsversuche mit dem Versprechen von Vorteilen oder dem Androhen von Nachteilen.

Sexuelle Belästigung ist nach dem Gleichstellungsgesetz und nach der kantonalen Verordnung über den Schutz der sexuellen Integrität am Arbeitsplatz verboten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Sie vor Belästigung zu schützen. Schwerwiegende Formen wie sexuelle und körperliche Übergriffe, Verfolgung inner- und ausserhalb des Betriebs, Nötigung oder Vergewaltigung sind auch strafrechtlich relevant.

BETROFFENHEIT

Belästigende Verhaltensweisen erleben Frauen und Männer in allen Tätigkeitsbereichen und Hierarchiestufen, unabhängig von Alter und Zivilstand oder von Kleidung und Aussehen, in fast gleichem Mass. Die subjektive Betroffenheit und die negativen Folgen von belästigendem Verhalten sind bei Frauen allerdings deutlich höher als bei Männern. Frauen und Männer werden hauptsächlich von Männern (einzelnen oder Gruppen) belästigt, seltener von gemischten Gruppen oder von einzelnen oder mehreren Frauen. Belästigt werden Frauen und Männer auch aufgrund ihrer tatsächlichen oder vermuteten Homosexualität.

Besonders häufig werden Personen belästigt, die in unsicheren Arbeitsverhältnissen mit befristeten Verträgen, in Praktika oder auf Abruf beschäftigt sind oder noch wenig Erfahrung im Berufsleben haben.

Für die belästigende Person dient der Übergriff in der Regel dazu, durch Einschüchterung einen persönlichen Machtgewinn zu erreichen oder Konkurrenz auszuschalten.

FOLGEN

Sexuelle Belästigung hinterlässt bei den Betroffenen ein Gefühl von Herabwürdigung und Einschüchterung. Die Verletzung der seelischen und körperlichen Integrität kann zu psychosomatischen Erkrankungen führen. Freude an und Motivation bei der Arbeit sowie gute Leistungen werden behindert. In vielen Fällen kündigen Mitarbeitende, um den Übergriffen zu entgehen. Oft bleiben die belästigenden Personen unbeheligt und belästigen erneut. Arbeitgebenden entstehen dadurch hohe finanzielle und immaterielle Kosten.

**«Muss ich mir diese
schmierige Bemerkung
gefallen lassen?»**

**«Darf ich
der neuen Kollegin
Komplimente
machen?»**

Beispiele und mögliche Lösungen

Liegt in den folgenden Beispielen sexuelle Belästigung vor oder handelt es sich um eine Grauzone? Wie könnten die betroffenen Personen reagieren? – Wir stellen Ihnen zu jedem Beispiel eine mögliche Lösung vor.

1. IM BÜRO

Eine Mitarbeiterin wird von ihrem Kollegen am Kopierer gefragt, ob sie am Abend mit ihm essen gehen wolle. Sie lehnt ab mit der Begründung, sie habe schon etwas anderes vor. Der Kollege wiederholt sein Angebot an einem anderen Tag. Die Frau beschliesst, ehrlich zu sein, und sagt ihm offen, sie habe keine Lust, einen Abend mit ihm zu verbringen. Der Kollege hält sich eine Zeit lang zurück, macht aber nach einigen Wochen wieder ein Angebot: «Na, hat sich deine Lust jetzt geändert?»

Handelt es sich bei diesen Situationen um sexuelle Belästigung oder nicht?

→ MÖGLICHE LÖSUNG

Für den Kollegen ist vorerst unklar, ob seine Kollegin wirklich keine Zeit hat oder ob sie Ausreden erfindet. Später wiederholt er seine Einladungen, obwohl er weiss, dass diese Avancen unerwünscht sind. Ob seine Wortwahl («hat sich deine Lust jetzt geändert?») einen absichtlich sexuellen Bezug hat, hängt auch von Tonfall und nonverbalem Verhalten in der Situation ab. Die Kollegin sollte diese Bemerkungen erneut energisch zurückweisen und sich weitere Schritte überlegen (Kontakt zu einer Vertrauensperson, Gespräch mit Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten), falls das aufdringliche Verhalten andauert.

2. IM GASTGEWERBE

In einem Restaurant sagt der Betriebsleiter, seiner Meinung nach sollten Frauen keine Restaurants führen. Erstens seien sie besser geeignet, Aufträge entgegenzunehmen als selbst welche zu erteilen. Zweitens sei ihre Präsenz im Service wichtig, um die Kundschaft mit möglichst kurzen Röcken bei Laune zu halten.

Kann man hier von sexueller Belästigung sprechen oder nicht?

→ MÖGLICHE LÖSUNG

Sexistische Äusserungen mit sexuellem Bezug fallen auch unter sexuelle Belästigung. Sexismus ist eine grundsätzlich abwertende Haltung gegenüber Frauen oder Männern. Hier ist ganz klar sexuelle Belästigung gegeben.

3. PORNOBILDER IM KLASSENZIMMER

Ein Lehrer unterrichtet eine Klasse von jungen Frauen und Männern an einer Gewerblich-industriellen Berufsfachschule. Eines Morgens entdeckt er im Klassenzimmer mehrere pornografische Bilder an der Wand. Auf seine kritische Nachfrage wird entgegnet, dass die Klasse ihr Zimmer so gestalten wolle.

Wie sollen die einzelnen Beteiligten vorgehen?

→ MÖGLICHE LÖSUNG

Der Lehrer soll verlangen, dass die Bilder entfernt werden, da hier klar sexuelle Belästigung gegeben ist. Frauen wie Männer können sich durch pornografische Bilder belästigt fühlen. Deshalb findet die Gestaltungsfreiheit der Klasse darin ihre Grenzen. Neben den Schülerinnen und Schülern und der Lehrperson ist auch das Reinigungspersonal den Bildern ausgesetzt. Alle Beteiligten können verlangen, dass die Bilder entfernt werden. Die Schulleitung der Berufsfachschule ist nach Gleichstellungsgesetz verpflichtet, die Mitarbeitenden sowie Schülerinnen und Schüler aktiv vor sexueller Belästigung zu schützen. Konkrete Empfehlungen und Massnahmen für Schulen der Sekundarstufe II, insbesondere die zielgruppenspezifischen Materialien «Persönliche Grenzen respektieren», finden Sie unter www.gleichstellung.bl.ch > Bildung > Sexuelle Belästigung an Schulen.

4. OUTFIT UND ATTRAKTIVE BEINE

Frau M. geht mit der Mode und hat Spass daran. Kollege A. sagt hin und wieder: «Caroline, dein neues Outfit steht dir super!», und Frau M. freut sich darüber. Seit kurzer Zeit macht Kollege B. Sprüche, die in eine ähnliche Richtung zu gehen scheinen: «Na, Kollegin, heute zeigen Sie ja mal wieder Ihre attraktiven Beine.»

Frau M. ist verunsichert. Während sie sich über die Rückmeldung des Kollegen A. freut, sind ihr die «Komplimente» des Kollegen B. unangenehm.

Kann sie sich die Bemerkungen von B. verbitten, aber die von A. nicht?

→ MÖGLICHE LÖSUNG

Frau M. fühlt sich von Kollege A. als Person geschätzt, von Kollege B. durch die Reduktion auf ihre «attraktiven Beine» abgewertet. Sie empfindet die Bemerkungen von Kollege B. als anzüglich und belästigend. Sie sollte ihm das deutlich sagen und sich weitere Sprüche verbitten. Der (Unter-)Ton macht die Musik.

5. IM SPITAL

Frau T., eine junge Migrantin, ist seit Kurzem Pflegehilfe im Spital. Als sie einmal den Unfallpatienten G. aus dem Bett hebt, sagt der: «Wenn Sie mich so aufrichten, da kommt noch mein kleiner Freund hoch, fühlen Sie mal!», und presst dabei Frau T.s Hand auf seinen Penis. Frau T. ist perplex, aber auch wütend. Sie geht zur Stationsleiterin und fragt um Rat.

Was soll die Stationsleiterin tun?

→ MÖGLICHE LÖSUNG

Einfühlungsvermögen und Körperkontakt sind zwei wichtige Bestandteile von Pflege. Darum ist es in diesem Berufsfeld besonders wichtig, Grenzen zu kennen und zu ziehen. Die Stationsleiterin von Frau T. wird darum deren Schilderungen sehr ernst nehmen. Sie wird Patient G. nicht mehr allein von Frau T. versorgen lassen, das Problem im Team bekannt machen und dem Patienten erklären, dass sein Verhalten inakzeptabel ist. Körperliche Übergriffe können auch strafrechtlich relevant sein. Ausführlichere Auskunft über den Umgang mit sexueller Belästigung im Pflegebereich gibt die Broschüre «Verstehen Sie keinen Spass, Schwester?» des Schweizer Berufsverbandes der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner.

«Wie kann ich mich gegen sexuelle Belästigung wehren?»

«Wie kann ich helfen?»

Was können Sie tun ...

... WENN SIE BELÄSTIGT WERDEN?

- Wenn Sie sich von jemandem sexuell belästigt fühlen, sagen Sie sofort und bestimmt, dass Sie dieses Verhalten nicht wünschen (z. B. «Das geht mir zu weit. Das will ich nicht.» oder «Stopp! Das lasse ich mir nicht gefallen.»).
- Oder schreiben Sie der Person einen Brief. Benennen Sie die Belästigung und fordern Sie die Person auf, diese zu unterlassen.
- Wenn Sie so tun, als ob nichts wäre, fühlt sich die belästigende Person in der Regel ermutigt, weiterzumachen. Je länger Sie Belästigungen hinnehmen, desto schwieriger wird es, diese zu unterbinden.
- Machen Sie sich keine Vorwürfe: Sie haben das Recht, allen gegenüber, also auch Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen, Ihr Unbehagen auszudrücken und sich ein bestimmtes Verhalten zu verbitten.
- Nehmen Sie frühzeitig Kontakt zu einer kantonalen Vertrauensperson auf. Diese unterstützt Sie auch dann, wenn Sie unsicher sind, ob es sich um sexuelle Belästigung handelt. Die Vertrauenspersonen stehen unter Schweigepflicht und unternehmen keine Schritte ohne Ihre Einwilligung. Sie können die Vertrauensperson unabhängig von Ihrer Direktion frei wählen.
- Führen Sie Tagebuch über die Vorkommnisse, wenn die Belästigungen andauern. Sprechen Sie mit Kolleginnen und Kollegen in Ihrer Umgebung. Vielleicht sind weitere Personen betroffen, und Sie können sich gemeinsam zur Wehr setzen.
- Sie können eine aufsichtsrechtliche Anzeige (Untersuchungsantrag) einreichen bei der Beratenden Kommission zum Schutz der sexuellen Integrität. Diese untersucht einen Vorfall rasch und unabhängig und empfiehlt Ihrer/Ihrem Vorgesetzten bzw. der Anstellungsbehörde angemessene Massnahmen und Sanktionen gegen die belästigende Person.

... WENN SIE SEXUELLE BELÄSTIGUNG BEI KOLLEGINNEN ODER KOLLEGEN FESTSTELLEN ODER VERMUTEN?

- Sprechen Sie die betroffene Person an. Ermutigen Sie sie, die unerwünschte Verhaltensweise zurückzuweisen, also «Nein» zu sagen. Informieren Sie sie über die Hilfe durch Vertrauenspersonen und zeigen Sie weitere Handlungsmöglichkeiten auf.
- Weisen Sie die belästigende Person darauf hin, dass ihr Verhalten unzulässig ist.
- Wenn die Belästigung anhält, können Sie die Person beispielsweise zu einem Gespräch mit Vorgesetzten begleiten. Sie können sich als Zeuge oder Zeugin zur Verfügung stellen und sind dabei gegen Rache Kündigung geschützt.

... WENN SIE SELBER GRENZEN ÜBERSCHREITEN?

- Sie haben gelesen, welche gravierenden Folgen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hat. Seien Sie darum ehrlich zu sich selbst: Haben Sie Grenzen nicht eingehalten oder als störend empfundenen Verhalten fortgeführt?
- Persönliches Verhalten ist veränderbar. Machen Sie sich klar, dass Sie in vielen anderen Situationen im gesellschaftlichen Umgang ein gutes Gespür dafür entwickelt haben, was angemessen ist und was nicht.
- Entschuldigen Sie sich bei der belästigten Person.
- Sprechen Sie darüber mit einer Vertrauensperson oder einer anderen Fachperson.

... WENN SIE ALS CHEFIN ODER CHEF SEXUELLE BELÄSTIGUNG VERHINDERN WOLLEN?

In vorgesetzter Funktion sind Sie als Vertretung des Arbeitgebers nach dem Gleichstellungsgesetz verpflichtet, für ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu sorgen.

- Sie kümmern sich aktiv um einen respektvollen Umgang in Ihrem Team.
- Sie sprechen das Thema sexuelle Belästigung präventiv an und beziehen regelmässig Stellung: Sexuelle Belästigung wird in Ihrem Team nicht geduldet.
- Sie machen die Vertrauenspersonen in Ihrer Dienststelle bekannt, z. B. durch einen Aushang oder durch einen Link zu **www.vertrauenspersonen.bl.ch** auf Ihrer Website.
- Wenn Sie sexuelle Belästigung in Ihrem Team bemerken, stärken Sie der belästigten Person den Rücken und ermutigen sie, Nein zu sagen. Zeigen Sie ihr Handlungsmöglichkeiten auf und weisen Sie sie auf ihr Anzeigerecht bei der Beratenden Kommission hin.
- Sie sprechen Mitarbeitende auf deren belästigende Verhaltensweisen an. Offensichtliche Belästigungen stoppen Sie sofort.
- Sie holen sich vor diesen Gesprächen Information und Rat bei den Vertrauenspersonen oder anderen Beratungsstellen.

Achtung: Belästigende E-Mails von unbekanntem Absender werden als Spam bezeichnet, ihr Versand erfolgt automatisiert. Sie gehören unbesehen gelöscht. Wenn Sie viele solcher E-Mails bekommen, wenden Sie sich an die Informatikdienste.

«Welche rechtlichen Möglichkeiten gibt es?»

«Was kann ich tun, wenn der Arbeitgeber untätig bleibt?»

Untersuchungs- und Anzeigeverfahren

Sexuelle Belästigung ist eine Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nach Gleichstellungsgesetz und somit verboten. Das Gleichstellungsgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, die sexuelle Integrität der Mitarbeitenden zu schützen. Dieser Aufgabe kommt der Kanton mit der Verordnung SGS 108.31 nach. Darin sind geregelt:

- Ernennung und Schulung von Vertrauenspersonen,
- aufsichtsrechtliche Anzeige (Untersuchungsantrag) bei der Beratenden Kommission.

Kündigungsschutz: Wird Ihnen gekündigt, weil Sie sich gegen sexuelle Belästigung wehrten, können Sie sich auf das Gleichstellungsgesetz berufen und die Kündigung anfechten. Informieren Sie sich frühzeitig über Fristen und Vorgehen. Wer andere wider besseres Wissen einer sexuellen Belästigung beschuldigt, hat ebenfalls mit Sanktionen zu rechnen.

BERATENDE KOMMISSION

Im Falle einer sexuellen Belästigung können Sie bei der Beratenden Kommission zum Schutz der sexuellen Integrität eine aufsichtsrechtliche Anzeige (Untersuchungsantrag) einreichen. Aufgabe der Kommission ist es, beide Parteien anzuhören, den Sachverhalt abzuklären und gegebenenfalls bei der zuständigen vorgesetzten Stelle Massnahmen gegen die belästigende Person zu beantragen. Diese Massnahmen reichen von der Verpflichtung, sich zu entschuldigen, über eine Verwarnung, eine Zuweisung anderer Arbeit, das Setzen einer Bewährungsfrist bis zur Kündigung bzw. Amtsenthebung. Eine solche Anzeige kann innert sechs Monaten seit der letzten Belästigung erfolgen. Zur Wahrung der Frist genügt es auch, wenn Sie in dieser Zeit eine Vertrauensperson kontaktiert haben. In schweren Fällen sexueller Belästigung kann auch Strafanzeige gegen die belästigende Person erstattet werden.

SCHLICHTUNGSSTELLE FÜR DISKRIMINIERUNGSSTREITIGKEITEN IM ERWERBSLEBEN

Unterlässt es der Arbeitgeber, Sie vor Belästigungen zu schützen, können Sie gegen ihn ein Schlichtungsverfahren einleiten. Eine Klage gegen den Arbeitgeber nach dem Gleichstellungsgesetz kann während mindestens fünf Jahren seit der letzten Belästigung – auch noch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses – erhoben werden.

«Welche Stellen sind zuständig?»

«Wer kann mich vertraulich und kompetent beraten?»

Die Vertrauenspersonen

- beraten und unterstützen Betroffene, Mitwissende und Vorgesetzte,
- stehen auch Personen, welche nicht vom Kanton angestellt sind, aber von Kantonsmitarbeitenden belästigt werden, zur Verfügung,
- ergreifen in Absprache mit Betroffenen informelle Schritte, um der Belästigung ein Ende zu setzen,
- informieren über aufsichtsrechtliche Anzeigeverfahren, straf- und zivilrechtliche Möglichkeiten und deren Konsequenzen,
- werden nur im Einverständnis mit den Betroffenen tätig,
- sind wie alle Beteiligten zur Verschwiegenheit verpflichtet.

DIE VERTRAUENSPERSONEN KÖNNEN

- mit allen beteiligten Personen und den Vorgesetzten Gespräche führen,
- vorsorgliche Massnahmen bei Personalverantwortlichen oder Linienvorgesetzten beantragen, um die belästigte Person zu schützen.

Die aktuellste Liste der Vertrauenspersonen mit Porträts und Kontaktmöglichkeiten finden Sie unter www.vertrauenspersonen.bl.ch.

Anlaufstellen, weitere Informationen und Literatur

ANLAUFSTELLEN

VERTRAUENSPERSONEN

Namen und Adressen der zurzeit amtierenden Vertrauenspersonen finden Sie auf der beiliegenden Karte und unter www.vertrauenspersonen.bl.ch.

GLEICHSTELLUNG FÜR FRAUEN UND MÄNNER KANTON BASEL-LANDSCHAFT

Rheinstrasse 24, 4410 Liestal, Tel. 061 552 82 82

www.gleichstellung.bl.ch

> Hier erhalten Sie Informationen zum Thema und zu den Verfahren. Die Fachstelle bietet Beratung zur Prävention von sexueller Belästigung für Arbeitgebende und Arbeitnehmende in Unternehmen, Gemeinden, Schulen und in der kantonalen Verwaltung.

BERATENDE KOMMISSION ZUM SCHUTZ DER SEXUELLEN INTEGRITÄT

c/o Schlichtungsstelle für Diskriminierungsstreitigkeiten im Erwerbsleben
Bahnhofstrasse 3, 4410 Liestal, Tel. 061 552 66 56

www.schlichtungsstelle.bl.ch > Beratende Kommission zum Schutz der sexuellen Integrität

> Download Formular «Aufsichtsrechtliche Anzeige (Untersuchungsantrag)»

SCHLICHTUNGSSTELLE FÜR DISKRIMINIERUNGSSTREITIGKEITEN IM ERWERBSLEBEN

Bahnhofstrasse 3, 4410 Liestal, Tel. 061 552 66 56

www.schlichtungsstelle.bl.ch

KANTONALES PERSONALAMT

Rheinstrasse 24, 4410 Liestal, Tel. 061 552 51 11

www.baselland.ch > Finanzen, Kirchen > Personalamt

IHR PERSONALVERBAND

IHRE GEWERKSCHAFT

WEITERE INFORMATIONEN UND LITERATUR

«Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ein Ratgeber für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer» und «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Informationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber», hrsg. vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG und dem Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern 2007. Sie können diese Broschüren bei der Vertriebsstelle für Bundespublikationen (Tel. 058 465 50 50 oder www.bundespublikationen.admin.ch) kostenlos anfordern oder unter www.sexuelle-belaestigung.ch herunterladen.

Schlichtungsfälle und Gerichtsverfahren nach Gleichstellungsgesetz finden Sie unter www.gleichstellungsgesetz.ch.

«Verstehen Sie keinen Spass, Schwester? Ein Leitfaden zum Schutz vor sexueller Belästigung für Pflegefachpersonen und andere Erwerbstätige im Gesundheitswesen», hrsg. vom Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner, Bern 2012.

«Persönliche Grenzen respektieren»: Für Schulen der Sekundarstufe II stehen praxiserprobte Materialien und Leitfäden für Schulleitungen, Lehrpersonen und Jugendliche zur Verfügung unter www.gleichstellung.bl.ch.

Weiterführende Literatur

Fachbibliothek von Gleichstellung BL, Rheinstrasse 24, 4410 Liestal, Tel. 061 552 82 82. Der Katalog ist online zugänglich unter www.gleichstellung.bl.ch > Beratung und Bibliothek.

IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN

Gleichstellung für Frauen und Männer
Kanton Basel-Landschaft (Gleichstellung BL)
aktualisierte Fassung, Liestal 2016

GESTALTUNG

Formsache, Basel

DRUCK

Schwabe AG, Muttenz

VERTRIEB

Gleichstellung für Frauen und Männer
Kanton Basel-Landschaft
Rheinstrasse 24, Postfach, 4410 Liestal
www.gleichstellung.bl.ch

BESTELLUNGEN

Tel. 061 552 82 82
gleichstellung@bl.ch

PREIS

Fr. 8.- plus Versand,
für Mitarbeitende des Kantons gratis

Die Vertrauenspersonen

STAND: APRIL 2016

**SUSANNE ALTERMATT, STV. LEITERIN BEREICH BEWILLIGUNGEN,
FREIHEITSENTZUG UND SOZIALES, GENERALSEKRETARIAT, SID**
Tel. 061 552 58 30, susanne.altermatt@bl.ch

**MARTIN BUESS, JURISTISCHER MITARBEITER ABTEILUNG ARBEITSRECHT/
ARBEITNEHMERSCHUTZ, KIGA, VGD**
Tel. 061 552 77 16, martin.buess@bl.ch

**RAPHAEL BURKOLTER, ABTEILUNGSLEITER BAUABTEILUNG II,
BAUINSPEKTORAT, BUD**
Tel. 061 552 55 53, raphael.burkolter@bl.ch

**HELEN FREI-BARRA, MITARBEITERIN ABTEILUNG AUFSICHT,
AMT FÜR VOLKSSCHULEN, BKSD**
Tel. 061 552 59 76, helen.frei@bl.ch

**NICOLE SCHNEIDER, GERICHTSSCHREIBERIN KANTONSGERICHT,
ABTEILUNG STRAFRECHT**
Tel. 061 552 62 85, nicole.schneider@bl.ch

**HEIDI TONAZZI, AUDITORIN FACHBEREICH SOZIALHILFE,
KANTONALES SOZIALAMT, FKD**
Tel. 061 552 75 05, heidi.tonazzi@bl.ch

**HELEN WANDELER, AUSBILDUNGSBERATERIN, AMT FÜR BERUFSBILDUNG
UND BERUFSBERATUNG, BKSD**
Tel. 061 552 28 51, helen.wandeler@bl.ch

Die aktuellste Liste der Vertrauenspersonen mit Porträts und Kontaktmöglichkeiten finden Sie unter www.vertrauenspersonen.bl.ch.

Wer hilft?

DIE VERTRAUENSPERSONEN

- beraten und unterstützen Betroffene, Mitwissende und Vorgesetzte,
- stehen auch Personen, welche nicht vom Kanton angestellt sind, aber von Kantonsmitarbeitenden belästigt werden, zur Verfügung,
- ergreifen in Absprache mit Betroffenen informelle Schritte, um der Belästigung ein Ende zu setzen,
- informieren über aufsichtsrechtliche Anzeigeverfahren, straf- und zivilrechtliche Möglichkeiten und deren Konsequenzen,
- werden nur im Einverständnis mit der betroffenen Person tätig,
- sind wie alle Beteiligten zur Verschwiegenheit verpflichtet.

DIE VERTRAUENSPERSONEN KÖNNEN

- mit allen beteiligten Personen und den Vorgesetzten Gespräche führen und
- vorsorgliche Massnahmen bei Personalverantwortlichen oder Linienvorgesetzten beantragen, um die belästigte Person zu schützen.