

Konzept «Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und im Studium an der Universität Bern»

Gestützt auf Art. 4 Abs. 2 der Bundesverfassung, Art. 9 und 10 der Verfassung des Kantons Bern vom 6. Juni 1993, Art. 4 Abs. 3 des Personalgesetzes vom 5. November 1992, Art. 3 Abs. 3 - 8 der Personalverordnung vom 12. Mai 1993, Art. 12 des Gesetzes über die Universität vom 5. September 1996, Art. 34 des Statutes über die Universität vom 17. Dezember 1997 sowie entsprechend dem Konzept 'Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz', Grundsatzklärung des Regierungsrates und Massnahmen innerhalb der kantonalen Verwaltung vom 14. Juni 1995 erlässt die Universitätsleitung folgende Grundsatzklärung und ergreift zur Vermeidung sexueller Belästigung an der Universität die folgenden Massnahmen:

1. Grundsatzklärung

Alle Angehörigen der Universität Bern haben das Recht, so behandelt zu werden, dass ihre Würde und ihre persönliche Integrität unangetastet bleiben. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und im Studium verletzt die Persönlichkeit und Würde von Menschen. Sie behindert die Chancengleichheit am Arbeitsplatz und im Studium und kann die Arbeitsleistung der betroffenen Personen beeinträchtigen sowie ihre Anstellung oder ihren Studienabschluss und ihre wissenschaftliche Laufbahn gefährden.

Gegen belästigende Personen werden interne Sanktionen ergriffen. Von sexueller Belästigung betroffene Personen erhalten Beratung und Unterstützung und haben das Recht, eine Dienstbeschwerde gemäss Art. 32 des Personalgesetzes einzureichen.

Die Universitätsleitung verlangt von allen Universitätsangehörigen, dass sie die persönlichen Grenzen respektieren, auf die ihre Kolleginnen und Kollegen im zwischenmenschlichen Kontakt Anspruch erheben. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Studentinnen und Studenten, die sich sexuell belästigt fühlen, werden aufgefordert, den belästigenden Personen nach Möglichkeit unmissverständlich mitzuteilen, dass sie ihr Verhalten nicht akzeptieren. Vorgesetzte haben die Pflicht, betroffene Personen, die sich zur Wehr setzen, zu unterstützen.

Aus abweisendem und abgrenzendem Verhalten oder aus einer eingereichten Beschwerde dürfen den betroffenen Personen keine Nachteile in Studium und Beruf und keine Angriffe auf die persönliche Würde und Integrität erwachsen.

2. Definition

Als sexuelle Belästigung gilt jede Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und die Personen aufgrund ihres Geschlechts herabwürdigt.

Sexuelle Belästigung kann unterschiedliche Formen annehmen, zum Beispiel:

- anzügliche und peinliche Bemerkungen,
- sexistische Sprüche und Witze,
- vorzeigen, aufhängen oder auflegen von sexistischem Material,
- Körperkontakte und aufdringliches Verhalten, wiederholte unerwünschte Einladungen,

Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen.

Erpressung oder Erzwingen sexueller Beziehungen, körperliche Uebergriffe, Nötigung und Vergewaltigung fallen unter das Strafgesetz. Interne Sanktionen bleiben auch in diesen Fällen vorbehalten.

3. Massnahmen

3.1 Information / Aus- und Weiterbildung

Alle bisherigen und neueintretenden Universitätsangehörigen werden über die Grundsatzklärung der Universitätsleitung und die dazu beschlossenen Massnahmen informiert.

Im Rahmen des bestehenden Weiterbildungsangebotes (kantonale und universitäre Veranstaltungen) wird sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und im Studium thematisiert. Ziel ist es, die Universitätsangehörigen für die Problematik zu sensibilisieren, sie noch vermehrt zu einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit zu befähigen und ihr Selbstvertrauen und ihre Fähigkeiten zu fördern, um im persönlichen Umgang klare Grenzen zu setzen.

Personen mit Führungsaufgaben werden im Rahmen einer speziellen Weiterbildung über ihre Aufgaben und Pflichten bei der Gestaltung einer partnerschaftlichen und belästigungsfreien Arbeitsumwelt informiert und auf die Probleme vorbereitet, denen sie begegnen können.

Ansprechpersonen und Mitglieder des kantonalen Fachausschusses "Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" werden für ihre Aufgaben ausgebildet und während ihrer Tätigkeit weitergebildet und beraten. Die Koordination und Sicherung einer einheitlichen Arbeitsweise und einer gemeinsamen Problemsicht ist ein wichtiges Ziel dieser Weiterbildung.

3.2 Einsetzung von Instanzen

3.2.1 Ansprechpersonen

Die Universitätsleitung bezeichnet die folgenden Ansprechpersonen und -stellen:

Die Vorsteherin oder den Vorsteher der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität,

die Vorsteherin oder den Vorsteher der Abteilung Personal,

die Rechtskonsultantin oder den Rechtskonsultanten der Universitätsleitung.

Die Ansprechpersonen stehen den von sexueller Belästigung betroffenen Personen oder Dritten als Anlaufstelle beratend und unterstützend zur Verfügung. Im Einverständnis mit der betroffenen Person kann sie mit allen Beteiligten Einzelgespräche führen. Sie kann ein gemeinsames Gespräch mit allen Beteiligten, insbesondere auch mit den Vorgesetzten, verlangen. Ziel dieser Gespräche ist es, auf das Verhalten der Arbeits- und Studiumwelt einzuwirken und die sexuelle Belästigung sofort zu unterbinden.

Zu den Aufgaben der Ansprechpersonen gehört es namentlich,

- die betroffene Person oder Drittpersonen anzuhören,
- sie über die möglichen Schritte zu informieren und bei der Wahl des Vorgehens zu beraten,
- sie auf deren Wunsch zu den Gesprächen und Verhandlungen zu begleiten oder sie dabei zu vertreten,
- sie bei der Formulierung und Eingabe einer allfälligen Dienstbeschwerde zu unterstützen,
- die eigene Tätigkeit, getrennt nach Fällen zu dokumentieren. Die festgehaltenen Informationen sind vertraulich zu behandeln und dienen ausschliesslich zur Einreichung einer allfälligen Beschwerde.

3.2.2 Fachausschuss für Massnahmen gegen sexuelle Belästigung

Bei der Behandlung einer Beschwerde wird der vom Regierungsrat eingesetzte Fachausschuss für Massnahmen gegen sexuelle Belästigung von der zuständigen Aufsichtsbehörde beigezogen. Eine Delegation des Fachausschusses (in der Regel zwei Personen) wirkt bei der Untersuchung des Sachverhaltes mit. Der Fachausschuss beantragt der zuständigen Aufsichtsbehörde die Ergreifung von Massnahmen.

3.3 Verfahrensgrundsätze und Schutzmassnahmen

Bei der Behandlung von Dienstbeschwerden wegen sexueller Belästigung gelten folgende Verfahrensgrundsätze und Schutzmassnahmen:

- Nach Eingang einer Dienstbeschwerde informiert und dokumentiert die zuständige Aufsichtsbehörde den Fachausschuss.
- Die beiden Instanzen vereinbaren das weitere Vorgehen bei der gemeinsamen Untersuchung des Sachverhaltes. Der Fachausschuss bestimmt eine Zweierdelegation, welche bei der konkreten Untersuchung mitwirkt.
- Die Untersuchung muss innerhalb von vier Monaten abgeschlossen werden. Zum gleichen Zeitpunkt schliesst der Fachausschuss seine Arbeit mit Bericht und Antrag an die zuständige Aufsichtsbehörde ab. Dieser Bericht ist den betroffenen Parteien zugänglich.
- Mitglieder des Fachausschusses treten in den Ausstand, wenn bei der Behandlung einer Beschwerde aufgrund ihrer beruflichen Stellung eine Interessenkollision gegeben ist.

- Die betroffene und die angeschuldigte Person haben das Recht auf Akteneinsicht. Sie können sich während den Verhandlungen von einer Person ihrer Wahl, in der Regel von einer Ansprechperson begleiten lassen. Die Parteien können bei der Befragung von Zeuginnen und Zeugen anwesend sein.
- Zur Ueberprüfung des Beschwerdeentscheides kann die zuständige Gesamtbehörde angerufen werden.
- Ansprechpersonen und Mitglieder des Fachausschusses unterstehen der Schweigepflicht.
- Ansprechpersonen, Mitgliedern des Fachausschusses, Belästigten sowie Zeuginnen oder Zeugen dürfen aus ihrer Beteiligung an einem Verfahren oder einer Untersuchung keine Nachteile entstehen.

Diese Massnahmen treten ab sofort in Kraft.

Bern, 25. Oktober 1999

Im Namen der Universitätsleitung

Der Rektor: Prof. Dr. Christoph Schäublin