

**Reglement über den Schutz vor Diskriminierung, sexueller
Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz**
vom 31. März 2015

Der Stadtrat erlässt gestützt auf Art. 3 und Art. 6 des Personalreglements (PR) vom 21. Februar 2012¹ folgendes Reglement:

Grundsatz	<p>Art. 1</p> <p>Die Stadt trifft die notwendigen und angemessenen Massnahmen, um</p> <ul style="list-style-type: none">a) die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Diskriminierung jeglicher Art, vor Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen;b) Hilfe bei Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz anzubieten;c) Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz zu ahnden.
Diskriminierung	<p>Art. 2</p> <p>¹ Als Diskriminierung am Arbeitsplatz gilt jegliche Benachteiligung oder Ausgrenzung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgrund ihres Geschlechtes, ihres Alters, ihrer sexuellen Neigung, ihrer Nationalität, Hautfarbe, Rasse, Herkunft, Religion, Behinderung oder anderer, für die Berufsausübung nicht relevanter Merkmale oder Eigenschaften.</p> <p>² Auf diskriminierungsfreies Verhalten ist insbesondere in folgenden Bereichen zu achten:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Anstellungsverfahren;b) Anstellungsbedingungen;c) Weiterbildung, Beförderung, Lohnentwicklung;d) Auflösung der Anstellung.
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	<p>Art. 3</p> <p>¹ Gemäss dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann² ist sexuelle Belästigung jedes Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt.</p> <p>² Sexuelle Belästigung kann mit Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden. Dazu gehören insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none">a) anzügliche Blicke;b) anzügliche Bemerkungen sexuellen Inhalts;c) sexistische Bemerkungen und Witze;d) Vorzeigen, Aufhängen, Auflegen und Verschicken von sexistischen Bildern und pornografischem Material;e) unerwünschte Annäherungen, Gesten oder Zudringlichkeiten;f) Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen

¹ sRS 191.1

² Art. 4 GlG; SR 151.1

von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.

Mobbing am Arbeitsplatz

Art. 4

Unter Mobbing am Arbeitsplatz wird das systematische Schikania-
nieren oder Diskriminieren von Mitarbeitenden untereinander,
durch Vorgesetzte oder gegenüber Vorgesetzten verstanden. Es
ist gekennzeichnet durch wiederholtes herabwürdigendes, ein-
schüchterndes, erniedrigendes oder beleidigendes Verhalten, ins-
besondere:

- a) jemanden ignorieren;
- b) jemanden ausgrenzen;
- c) jemanden verleumden, demütigen;
- d) ständiges Unterbrechen;
- e) ständig ungerechtfertigte Kritik äussern.

Information; Wei-
terbildung

Art. 5

¹ Die Stadt informiert und sensibilisiert die Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter in geeigneten Abständen zum Thema Diskriminierung,
sexuelle Belästigung und Mobbing sowie über die Schritte, wel-
che Opfer unternehmen können.

² Sie führt Weiterbildungsveranstaltungen für Vorgesetzte sowie
für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch.

Beratung

Art. 6

¹ Die Stadt stellt den von Diskriminierung, sexueller Belästigung
oder Mobbing am Arbeitsplatz betroffenen Mitarbeiterinnen und
Mitarbeitern Informationen über Ansprechpersonen und Bera-
tungsstellen zur Verfügung.

² Alle Beratungspersonen und -stellen sind zur Vertraulichkeit
verpflichtet. Informationen an Dritte erfolgen ausschliesslich mit
dem Einverständnis der Betroffenen. Ausgenommen sind Ereig-
nisse, wo eine Anzeigepflicht¹ gemäss übergeordnetem Recht
besteht.

Beschwerdewege

Art. 7

¹ Betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können bei folgen-
den Stellen Meldung erstatten und eine interne Untersuchung
verlangen:

- a) Dienststellenleiterinnen und -leiter;
- b) Personalamt.

² Diese genannten Stellen veranlassen die für eine Klärung des
Sachverhaltes notwendigen Schritte und leiten bei Bedarf ent-
sprechende Massnahmen gemäss Personalreglement² ein.

¹ Art. 48 EG-StPO; sGS 962.1

² sRS 191.1

Information über Massnahmen	Art. 8 Sind wegen eines Vorfalls gemäss diesem Reglement Massnahmen nach Art. 72 ff. Personalreglement ¹ ergriffen worden, so wird darüber vom Personalamt in Zusammenarbeit mit der Direktion angemessen informiert.
Rechtsschutz	Art. 9 Der Stadtrat kann dem Opfer gemäss Art. 34 des Personalreglements ¹ Rechtsschutz gewähren.
Inkrafttreten	Art. 10 Dieses Reglement tritt auf den 1. Mai 2015 in Kraft.

St.Gallen, 31. März 2015

Der Stadtpräsident:
Thomas Scheitlin

Der Stadtschreiber:
Manfred Linke



¹ sRS 191.1