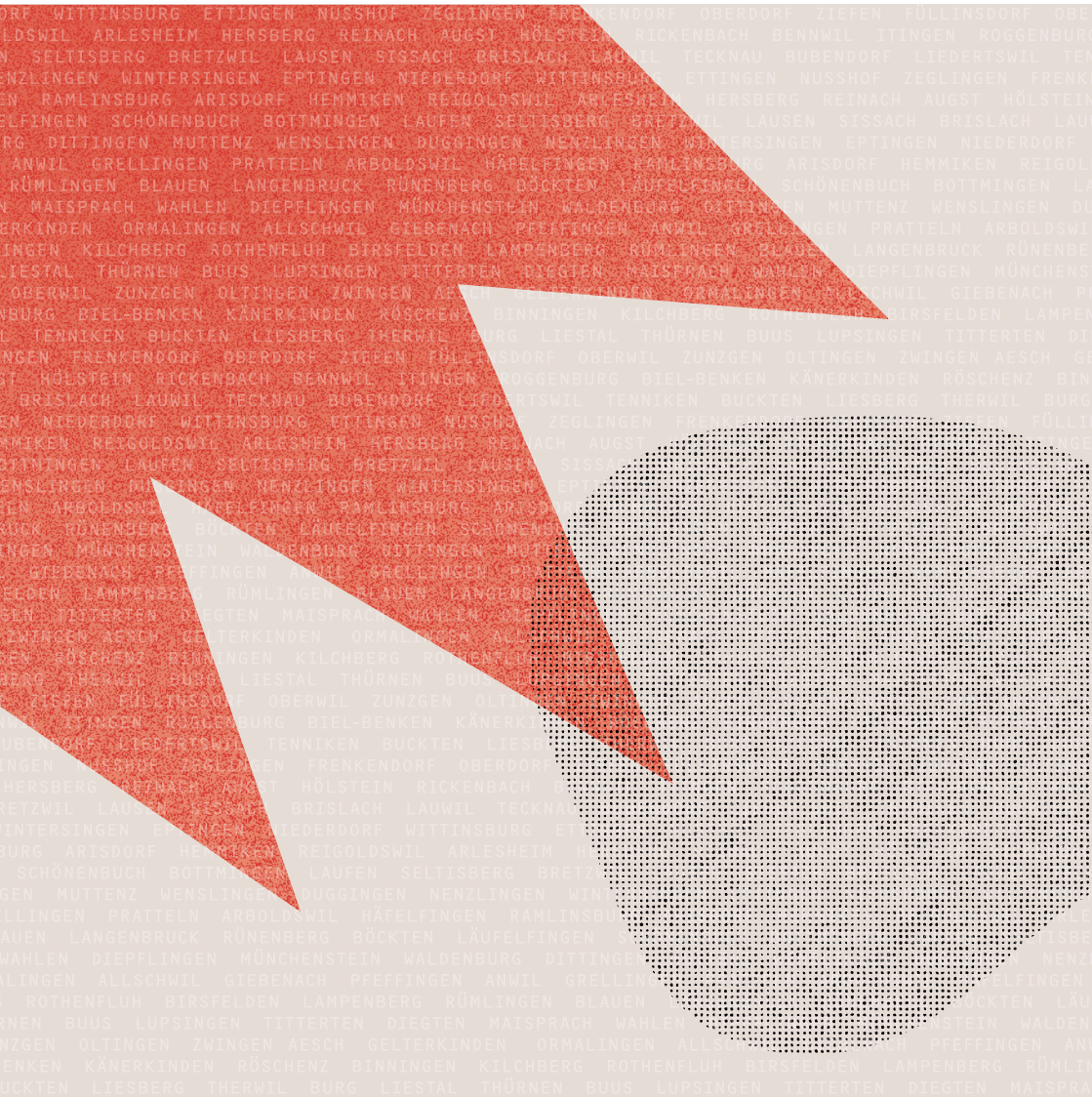


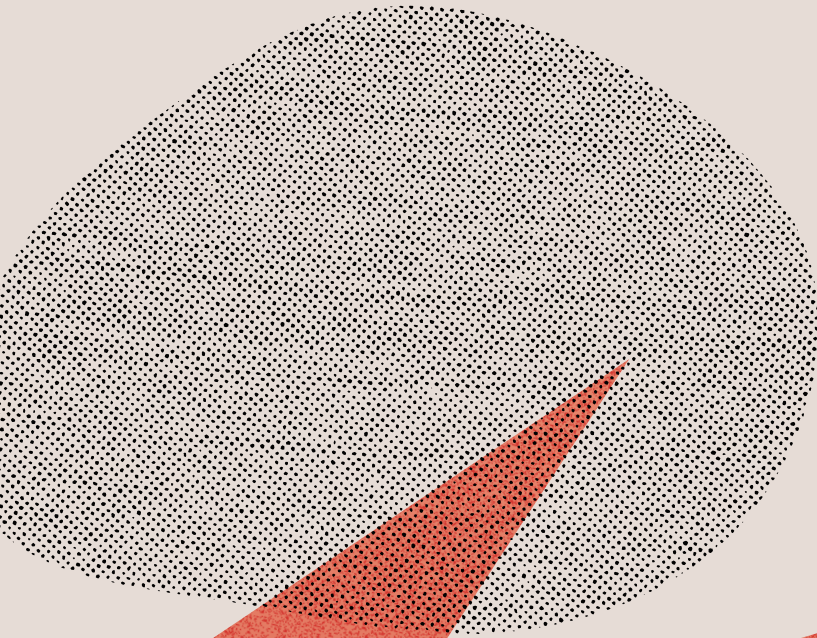
SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

INFORMATIONEN FÜR MITARBEITENDE, VORGESETZTE UND HR DES KANTONS BL



INHALT

VORWORT	3
DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE	5
WAS IST SEXUELLE BELÄSTIGUNG?	7
SEXUELLE BELÄSTIGUNG: WAS TUN?	10
Was können Sie tun, wenn Sie sexuell belästigt werden?	10
Was können Sie tun, wenn Sie vermuten, dass Kolleginnen oder Kollegen sexuell belästigt werden?	11
Vorgesetzte und HR-Verantwortliche: Was müssen und können Sie tun, um sexuelle Belästigung zu verhindern oder zu stoppen?	12
Was können Sie tun, wenn Sie selber Grenzen überschreiten?	13
DIE VERTRAUENSPERSONEN	15
UNTERSUCHUNGS- UND SCHLICHTUNGSVERFAHREN	17
Meldung bei der beratenden Kommission	17
Schlichtungsstelle für Diskriminierungsstreitigkeiten im Erwerbsleben	18
ANLAUFSTELLEN UND WEITERE INFORMATIONEN	19



RESPEKT AM ARBEITSPLATZ

Liebe Mitarbeitende

Der Kanton Basel-Landschaft legt als Arbeitgeber grossen Wert auf ein belästigungsfreies Arbeitsklima. Dieses entsteht, wenn Mitarbeitende respektvoll zusammenarbeiten – unabhängig von Alter, Hierarchiestufe, Geschlecht und sexueller Orientierung. Beim Kanton Basel-Landschaft gilt daher die Nulltoleranz: Sexuelle Belästigung hat hier keinen Platz.

Die Verwaltung nimmt ihre Pflicht als Arbeitgeberin wahr und sorgt für ein belästigungsfreies Arbeitsumfeld. Mit der «Verordnung über den Schutz der sexuellen Integrität am Arbeitsplatz» (SGS 108.31) hat sie die Grundlage geschaffen, um sexueller Belästigung vorzubeugen, aktiv gegen sie vorzugehen und die Würde und sexuelle Integrität aller Mitarbeitenden zu schützen. In der Verwaltung gibt es spezialisierte Vertrauenspersonen, die unterstützen und beraten. Fälle von sexueller Belästigung können von Betroffenen zudem bei den Vorgesetzten oder bei der beratenden Kommission gemeldet werden. Die Vorgesetzten sind verpflichtet, bei sexueller Belästigung zu handeln, und die beratende Kommission leitet eine interne Untersuchung ein.

Sind Sie vorgesetzte Person oder HR-Fachperson? Nehmen Sie Ihre Pflichten wahr: Sorgen Sie in Ihrem Verantwortungsbereich für eine belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre und handeln Sie bei Vorfällen.

Sind Sie selbst von sexueller Belästigung betroffen? Dann versuchen Sie, sich zu wehren und lassen Sie sich unterstützen.

Und wir sind alle in der Verantwortung. Tragen Sie alle als Mitarbeitende zu einem respektvollen Arbeitsklima bei.

Anton Lauber

Vorsteher der Finanz- und Kirchendirektion

**WELCHE HALTUNG HAT DIE
VERWALTUNG ZU SEXUELLER
BELÄSTIGUNG?**

**WELCHE PFLICHTEN
HABEN VORGESETZTE UND
HR-VERANTWORTLICHE?**



DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

- Sexuelle Belästigung wird beim Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft nicht toleriert.
- Wenn Mitarbeitende sexuell belästigt werden oder sexuelle Belästigung mitbekommen, können sie sich zunächst bei den kantonalen Vertrauenspersonen melden. Die Vertrauenspersonen zeigen Handlungsoptionen auf und beraten absolut vertraulich.
- Belästigte Mitarbeitende können eine Meldung bei der beratenden Kommission machen und damit selbst eine interne Untersuchung auslösen. Sie können sich immer auch an Vorgesetzte oder die HR-Beratung bzw. Personalabteilung ihrer Direktion wenden. Diese müssen rasch reagieren.
- Vorgesetzte und HR-Verantwortliche sind verpflichtet, in ihrem Bereich für eine belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre zu sorgen. Sie sollen das Thema sexuelle Belästigung regelmässig präventiv ansprechen und auf die Vertrauenspersonen sowie die Meldung zur internen Untersuchung hinweisen. Bei Vorfällen, Gerüchten und Hinweisen sind sie verpflichtet zu handeln.

WELCHE FORMEN SEXUELLER
BELÄSTIGUNG GIBT ES?



DARF ICH MEINER
WAHRNEHMUNG TRAUEN?

WAS IST SEXUELLE BELÄSTIGUNG?

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes Verhalten sexueller oder sexistischer Natur, das von einer Seite unerwünscht ist und eine Person in ihrer Würde verletzt. Dabei ist ausschlaggebend, wie ein Verhalten bei der belästigten Person ankommt. Die Wahrnehmung der belästigten Person zählt – nicht die Absicht der belästigenden Person. Sexuelle Belästigung hat nichts mit einem einvernehmlichen Flirt oder einem lockeren Arbeitsklima zu tun. Mit einer Belästigung werden persönliche Grenzen überschritten.

Sexuelle Belästigung kann unterschiedlich aussehen:

- anzügliche Bemerkungen
- sexistische Sprüche und Witze, z. B. über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten, sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität
- Zeigen oder Aufhängen von pornografischem Material
- anzügliche, herabwürdigende Blicke und Gesten
- unerwünschter Körperkontakt und aufdringliches Verhalten
- Annäherungsversuche mit dem Versprechen von Vorteilen oder dem Androhen von Nachteilen
- auch nicht sexuelle, aber entwürdigende Verhaltensweisen wie deplatzierte oder verletzende Aussagen, z. B. über das Äussere von Betroffenen, können als sexuelle und sexistische Belästigung gelten
- schwerwiegende Formen wie sexuelle und körperliche Übergriffe, Verfolgung inner- und ausserhalb des Betriebs, Nötigung oder Vergewaltigung (diese sind immer auch strafrechtlich relevant)

Sexuelle Belästigung kann überall stattfinden: im Büro, in der Werkstatt oder per Telefon, E-Mail oder Chat-Nachricht. Auch Belästigungen ausserhalb der regulären Arbeitszeiten (z. B. auf der Geschäftsreise, beim Teamausflug oder Teamessen) gelten als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, da sie sich auf das Arbeitsverhältnis auswirken können.

Sexuelle Belästigung ist nach dem Gleichstellungsgesetz und nach der kantonalen Verordnung über den Schutz der sexuellen Integrität am Arbeitsplatz verboten. Der Kanton Basel-Landschaft ist als Ihr Arbeitgeber verpflichtet, Sie vor Belästigung zu schützen.

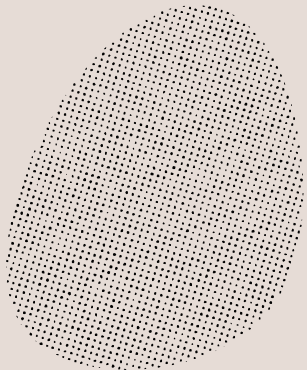
Wer wird belästigt?

Alle Personen in allen Bereichen und auf allen Stufen können sexuelle Belästigung erleben – unabhängig von Alter, Zivilstand oder Aussehen. Eine repräsentative Studie für die Schweiz zeigt: Ein Drittel der Arbeitnehmenden wurde im bisherigen Erwerbsleben sexuell belästigt. Betroffen sind fast die Hälfte aller Frauen und knapp jeder fünfte Mann. Besonders häufig betroffen sind u. a. jüngere Berufstätige, Auszubildende und Hilfskräfte.

Folgen

Sexuelle Belästigung hinterlässt bei den Betroffenen häufig tiefe Spuren. Sie löst oft Scham- und Schuldgefühle aus. Die seelische und körperliche Integrität der Betroffenen wird verletzt. Das kann zu psychosomatischen Erkrankungen führen. Freude und Motivation bei der Arbeit sowie gute Leistungen können nachlassen. Manche Betroffene kündigen.

WAS KANN ICH TUN, WENN ICH
SEXUELL BELÄSTIGT WERDE?



WIE KÖNNEN VORGESETZTE UND
HR-VERANTWORTLICHE SEXUELLE
BELÄSTIGUNG VERHINDERN?

SEXUELLE BELÄSTIGUNG: WAS TUN?

Was können Sie tun, wenn Sie sexuell belästigt werden?

- **Setzen Sie Grenzen – falls zumutbar und möglich:** Wenn Sie sich von jemandem sexuell belästigt fühlen, versuchen Sie sofort und bestimmt zu sagen, dass Sie das nicht möchten (z. B. «Das geht mir zu weit. Das will ich nicht.»). Oder schreiben Sie der Person eine E-Mail oder einen Brief. Benennen Sie die Belästigung und teilen Sie der Person mit, dass Sie fortan korrektes Verhalten erwarten.
- **Sie haben das Recht, Ihr Unbehagen auszudrücken** und sich ein bestimmtes Verhalten zu verbitten – auch gegenüber Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen. Sie können sich aber auch Zeit nehmen und später reagieren. Manchmal kann es auch schwierig sein zu reagieren, z. B. wenn ein Macht- oder Abhängigkeitsverhältnis besteht. Holen Sie sich in diesen Fällen Beratung oder Unterstützung von Personen, denen Sie vertrauen.
- **Lassen Sie sich von einer Vertrauensperson beraten.** Sie unterstützt Sie auch dann, wenn Sie eine unklare Situation besprechen möchten. Die Vertrauenspersonen beraten Kantonsangestellte absolut vertraulich und unverbindlich (s. auch Kapitel «Die Vertrauenspersonen»). Sie unterliegen der Schweigepflicht und unternehmen keine Schritte ohne Ihre Einwilligung. Sie können frei wählen, wem Sie sich anvertrauen möchten, also auch einer Vertrauensperson ausserhalb Ihrer Direktion. Die Vertrauenspersonen finden Sie unter www.vertrauenspersonen.bl.ch.
- **Halten Sie die Vorfälle schriftlich fest,** wenn die Belästigung anhält. Sprechen Sie mit Kolleginnen und Kollegen in Ihrer Umgebung. Vielleicht sind weitere Personen betroffen und Sie können sich gemeinsam zur Wehr setzen. Wenn Sie sich gegen sexuelle Belästigung direkt wehren oder bei Vorgesetzten oder HR-Verantwortlichen beschweren oder wenn Sie eine Meldung bei der beratenden Kommission machen, sind Sie gesetzlich gegen Kündigung geschützt.
- **Sie können sich immer auch an Vorgesetzte oder die HR-Beratung bzw. Personalabteilung Ihrer Direktion wenden.** Dabei müssen Sie sich bewusst sein: Diese sind verpflichtet, rasch zu reagieren, um den Fall abzuklären und die sexuelle Belästigung zu stoppen. Die Vertraulichkeit Ihrer Information kann darum nicht mehr vollumfänglich garantiert werden. Sollten Sie in diesem Moment einen absolut vertraulichen Umgang mit

Ihren Informationen bzw. dem, was vorgefallen ist, wünschen, können Sie sich zunächst an eine Vertrauensperson wenden.

- **Sie können auch eine Meldung bei der beratenden Kommission zum Schutz der sexuellen Integrität einreichen.** Dadurch wird diese aktiviert. Sie untersucht den Vorfall und kann der Anstellungsbehörde personalrechtliche Massnahmen vorschlagen – etwa eine Verwarnung oder Kündigung der belästigenden Person. Eine Meldung ist möglich, wenn sowohl die belästigte als auch die belästigende Person Kantonsangestellte sind. Informationen zur beratenden Kommission sowie das Formular zur Meldung finden Sie unter www.schlichtungsstelle.bl.ch > Sexuelle Integrität am Arbeitsplatz.

Ausnahme:

Spam- oder Phishing-E-Mails mit sexuellem Inhalt gehören unbesehen gelöscht. Der Versand erfolgt automatisiert. Melden Sie solche E-Mails dem Helpdesk der Zentralen Informatik.

Bitte beachten Sie, dass Personen, die andere wider besseres Wissen einer sexuellen Belästigung beschuldigen, mit Sanktionen zu rechnen haben.

Was können Sie tun, wenn Sie vermuten, dass Kolleginnen oder Kollegen sexuell belästigt werden?

- **Reagieren Sie** bei sexistischen Sprüchen und Witzen.
- **Sprechen Sie die betroffene Person an.** Ermutigen Sie sie, die Belästigung zurückzuweisen und «Nein» zu sagen. Bieten Sie ihr Ihre Unterstützung an.
- **Informieren Sie die belästigte Person über die kantonalen Vertrauenspersonen:** www.vertrauenspersonen.bl.ch. Wenden Sie sich nicht an Vorgesetzte oder HR-Verantwortliche ohne das Einverständnis der betroffenen Person.
- **Sprechen Sie die belästigende Person an,** falls dies für Sie zumutbar ist. Machen Sie klar, dass ihr Verhalten unangebracht bzw. unzulässig ist.
- **Unterstützen Sie die belästigte Person,** wenn die Belästigung anhält: Sie können sie beispielsweise zu einem Gespräch mit Vorgesetzten begleiten. Oder Sie können sich als Zeugin oder Zeuge zur Verfügung stellen – dabei sind Sie gesetzlich gegen Kündigung geschützt.

Vorgesetzte und HR-Verantwortliche: Was müssen und können Sie tun, um sexuelle Belästigung zu verhindern oder zu stoppen?

Als Vorgesetzte oder Vorgesetzter sind Sie verpflichtet, für ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu sorgen. Das halten das Gleichstellungsgesetz und die kantonale Verordnung über den Schutz der sexuellen Integrität am Arbeitsplatz fest. Auch HR-Verantwortliche haben Pflichten. Tun Sie daher Folgendes:

- **Kümmern Sie sich aktiv** um einen respektvollen Umgang in Ihrem Team bzw. Arbeitsumfeld. Sie haben eine Vorbildfunktion und sollten auch Ihr eigenes Verhalten reflektieren.
- **Sprechen Sie das Thema sexuelle Belästigung präventiv an** und beziehen Sie Stellung: Sexuelle Belästigung wird in Ihrem Team bzw. Arbeitsumfeld nicht geduldet. Bekräftigen Sie dies regelmässig. Vergessen Sie dabei nicht, auch Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende und Aushilfen zu informieren. Bei jüngeren Mitarbeitenden gelten erhöhte Sorgfaltspflichten.
- **Machen Sie die Vertrauenspersonen präventiv bekannt** in Ihrer Organisationseinheit oder Ihrem Team und weisen Sie auf die Webseite www.vertrauenspersonen.bl.ch hin.
- **Stoppen Sie sexuelle Belästigung in Ihrem Team sofort**, sobald Sie etwas bemerken oder davon erfahren. Sie sind verpflichtet, Mitarbeitende unverzüglich vor weiteren Übergriffen oder anderen Repressalien zu schützen. Falls die Situation unklar ist und weitere Abklärungen nötig sind: Ergreifen Sie als Vorgesetzte/r provisorische Massnahmen zum Schutz der betroffenen Person. Je nach Schwere eines Verdachts können Sie die beschuldigte Person z. B. vorübergehend in ein anderes Team versetzen, freistellen oder wenn möglich von zu Hause arbeiten lassen.
- **Stärken Sie der belästigten Person den Rücken.** Weisen Sie die betroffene Person auf ihr Recht hin, bei der beratenden Kommission eine Meldung zu machen. Diese untersucht den Vorfall und kann der Anstellungsbehörde personalrechtliche Massnahmen vorschlagen – etwa eine Verwarnung oder Kündigung der belästigenden Person. Informationen zur beratenden Kommission sowie das Formular zur Meldung finden sich unter www.schlichtungsstelle.bl.ch > Sexuelle Integrität am Arbeitsplatz.

- **Klären Sie als Vorgesetzte/r die Vorfälle sorgfältig ab.** Wenn die betroffene Person keine oder keine zeitnahe Meldung bei der beratenden Kommission macht, sind Sie als Vorgesetzte/r trotzdem verpflichtet, den Vorfall abzuklären. Führen Sie das Gespräch mit der beschuldigten Person. Holen Sie sich vor diesem Gespräch bei Bedarf Informationen und Rat bei der Fachstelle Gleichstellung für Frauen und Männer. Als vorgesetzte Person können Sie sich auch an Ihre HR-Beratung wenden. Das Gespräch mit der beschuldigten Person findet in einem geschützten Rahmen und ohne das Team sowie ohne die belästigte Person statt. Bleibt nach diesen Gesprächen unklar, ob ein Fall sexueller Belästigung vorliegt, können Sie sich zum weiteren Vorgehen von der Fachstelle Gleichstellung für Frauen und Männer beraten lassen.
- **Informieren Sie als HR-Verantwortliche/r bei einem Vorfall oder Verdacht die zuständige Führungskraft.** Diese ist verpflichtet zu intervenieren. Wird eine Führungskraft der sexuellen Belästigung beschuldigt, ist die nächsthöhere vorgesetzte Person zu informieren.

Beachten Sie als Vorgesetzte/r oder HR-Verantwortliche/r zudem das Merkblatt «Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Empfehlungen zur Prävention, Intervention und internen Kommunikation für Vorgesetzte und HR-Beratungen des Kantons BL». Sie finden dieses auf der Seite «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Was tun?» im Intranet.

Was können Sie tun, wenn Sie selber Grenzen überschreiten?

- Sexuelle Belästigung ist für Betroffene sehr belastend. Seien Sie darum ehrlich zu sich selbst: Haben Sie Grenzen nicht eingehalten oder als störend empfundenen Verhalten fortgeführt? **Entschuldigen Sie sich bei der belästigten Person und achten Sie besser auf die Grenzen des Gegenübers.**
- Sprechen Sie bei Bedarf mit einer Fachperson über die Belästigung.

WER BERÄT BETROFFENE
VERTRAULICH UND KOMPETENT?

WELCHE STELLEN
SIND ZUSTÄNDIG?



DIE VERTRAUENSPERSONEN

Haben Sie bei der Arbeit sexuelle Belästigung erlebt oder mitbekommen? Dann können Sie sich an die kantonalen Vertrauenspersonen wenden.

- Sie beraten und unterstützen Betroffene und Mitarbeitende, die von Fällen sexueller Belästigung wissen.¹
- Sie können unabhängig vom Arbeitsplatz in der Verwaltung kontaktiert werden, egal ob die ratsuchende Person in der gleichen Direktion arbeitet oder nicht. Sie stehen auch Personen zur Verfügung, die nicht vom Kanton angestellt sind, aber von Kantonsmitarbeitenden belästigt wurden oder von Fällen sexueller Belästigung durch Kantonsmitarbeitende wissen.
- Sie ergreifen in Absprache und gemeinsam mit Betroffenen informelle Schritte, um der Belästigung ein Ende zu setzen.
- Sie informieren über die Möglichkeit zur internen Untersuchung («Meldung»), straf- und zivilrechtliche Möglichkeiten und deren mögliche Konsequenzen.
- Sie werden nur im Einverständnis mit der betroffenen Person tätig.
- Sie sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Was können die Vertrauenspersonen in Absprache und gemeinsam mit Betroffenen tun?

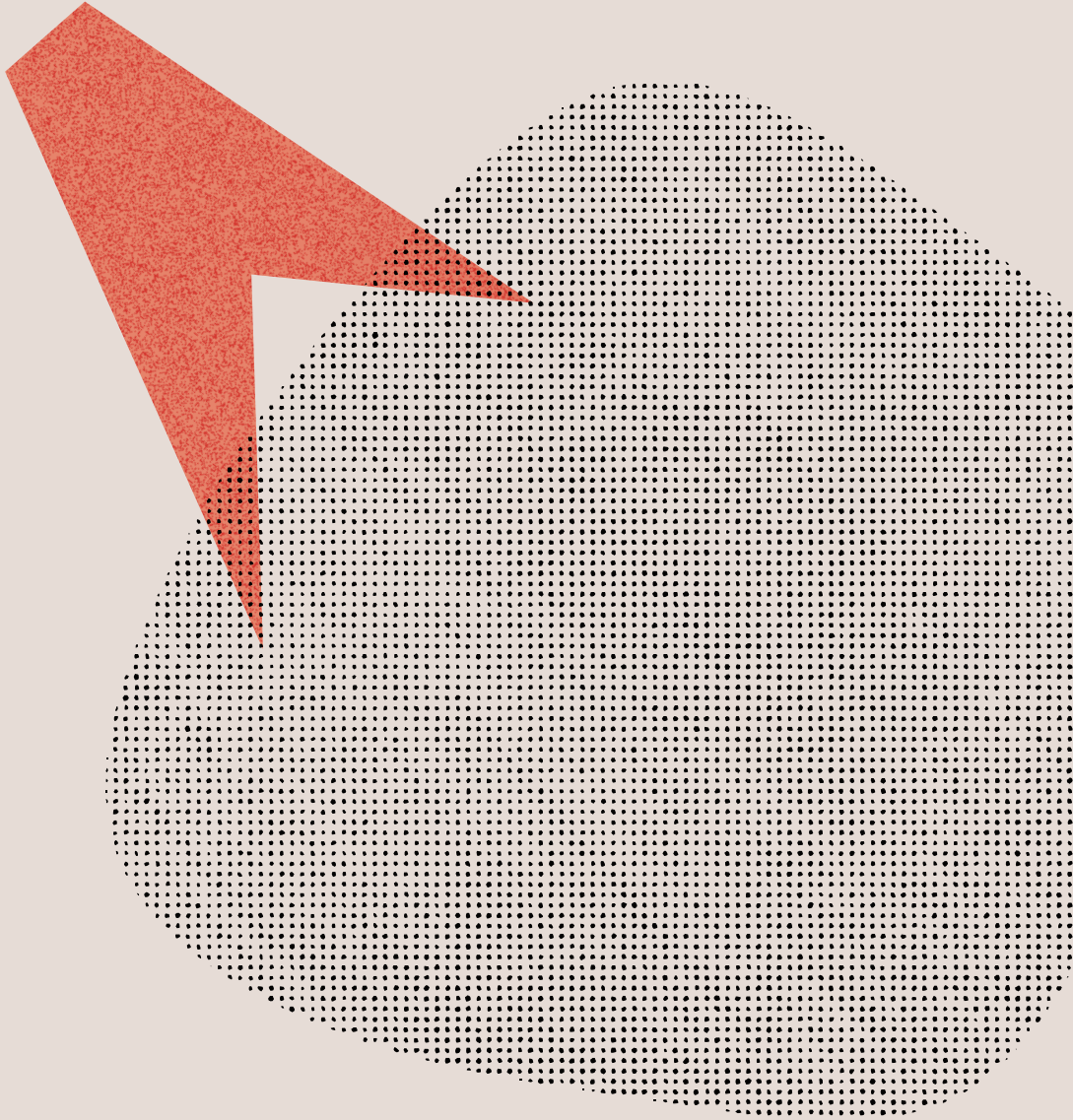
- Sie können mit allen beteiligten Personen und den Vorgesetzten Gespräche führen.
- Sie können vorsorgliche Massnahmen bei Personalverantwortlichen oder Linienvorgesetzten beantragen, um die belästigte Person zu schützen.

Die aktuellen Vertrauenspersonen finden Sie unter:

www.vertrauenspersonen.bl.ch.

¹ Die Vertrauenspersonen beraten keine Vorgesetzten und HR-Verantwortlichen – es sei denn, diese sind selbst von sexueller Belästigung betroffen.

WIE KÖNNEN SICH
BETROFFENE WEHREN?



WELCHE RECHTLICHEN
MÖGLICHKEITEN GIBT ES?

UNTERSUCHUNGS- UND SCHLICHTUNGSVERFAHREN

Wenn sich Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wehren möchten, können sie auch eine Meldung bei der beratenden Kommission machen oder ein Schlichtungsverfahren einleiten.

Meldung bei der beratenden Kommission

Wenn Sie am Arbeitsplatz sexuell belästigt werden, können Sie bei der beratenden Kommission zum Schutz der sexuellen Integrität eine Meldung machen. Informationen zur beratenden Kommission sowie das Formular zur Meldung finden sich unter www.schlichtungsstelle.bl.ch > Sexuelle Integrität am Arbeitsplatz. Die Kommission hört beide Parteien an, klärt den Sachverhalt und empfiehlt der Arbeitsbehörde gegebenenfalls Massnahmen gegen die belästigende Person. Die Kommission kann zum Beispiel empfehlen, dass sich die belästigende Person entschuldigen muss, dass sie verwarnt wird, ihr eine andere Arbeit zugewiesen wird oder sie eine Kündigung erhält.

Kündigungsschutz:

Wird Ihnen gekündigt, weil Sie sich gegen sexuelle Belästigung gewehrt haben, können Sie sich auf das Gleichstellungsgesetz berufen und die Kündigung anfechten. Informieren Sie sich frühzeitig über Fristen und Vorgehen.

→ Fristen bei einer Meldung:

- Wird die Meldung innerhalb von sechs Monaten seit der letzten sexuellen Belästigung eingereicht, muss die Kommission auf die Meldung eintreten. Zur Wahrung der Frist genügt es auch, wenn Sie in dieser Zeit eine Vertrauensperson kontaktiert haben.
- Ist die strafrechtliche Verfolgung der belästigenden Person länger als sechs Monate möglich, so gilt die strafrechtliche Verfolgungsfrist auch für die Pflicht der beratenden Kommission, auf die Meldung einzutreten.
- In den übrigen Fällen liegt es grundsätzlich im Ermessen der Kommission, ob sie auf die Meldung eintritt.

Schlichtungsstelle für Diskriminierungsstreitigkeiten im Erwerbsleben

Wenn die Arbeitgeberin Sie nicht ausreichend vor sexueller Belästigung schützt, können Sie ein Schlichtungsverfahren einleiten. Dieses richtet sich gegen die Arbeitgeberin und nicht gegen die belästigende Person selbst. Arbeitgebende können unter anderem entschädigungspflichtig sein, wenn sie nicht nachweisen können, dass sie die notwendigen und angemessenen präventiven Massnahmen getroffen haben, um sexuelle Belästigung zu verhindern. Eine Klage gegen die Arbeitgeberin nach dem Gleichstellungsgesetz kann grundsätzlich auch noch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses erhoben werden. Falls Sie diesen Schritt in Betracht ziehen, können Sie sich dazu bei der Schlichtungsstelle für Diskriminierungsstreitigkeiten im Erwerbsleben des Kantons Basel-Landschaft beraten lassen.

ANLAUFSTELLEN UND WEITERE INFORMATIONEN

Anlaufstellen

Vertrauenspersonen

www.vertrauenspersonen.bl.ch

→ Die Vertrauenspersonen beraten Kantonsangestellte, die sexuell belästigt wurden oder sexuelle Belästigung mitbekommen haben. Auch Personen, die nicht bei der kantonalen Verwaltung arbeiten, aber von Kantonsangestellten belästigt wurden oder von Fällen sexueller Belästigung durch Kantonsmitarbeitende wissen, können die Vertrauenspersonen kontaktieren.

Gleichstellung für Frauen und Männer Kanton Basel-Landschaft

Tel. 061 552 82 82, gleichstellung@bl.ch, www.gleichstellung.bl.ch

→ Die Fachstelle bietet Beratung zur Prävention von und dem Umgang mit sexueller Belästigung für die kantonale Verwaltung sowie für Arbeitgebende und Arbeitnehmende in Unternehmen, Gemeinden, Schulen etc. Innerhalb der Verwaltung berät sie insbesondere Vorgesetzte und HR-Verantwortliche.

Beratende Kommission zum Schutz der sexuellen Integrität

Tel. 061 552 66 56, schlichtungsstelle@bl.ch, www.schlichtungsstelle.bl.ch

→ Die beratende Kommission untersucht bei einer Meldung Vorfälle von sexueller Belästigung und kann der Anstellungsbehörde Massnahmen vorschlagen – etwa eine Verwarnung oder Kündigung der belästigenden Person. Eine Meldung ist möglich, wenn sowohl die belästigte als auch die beschuldigte Person Kantonsangestellte sind.

Schlichtungsstelle für Diskriminierungsstreitigkeiten im Erwerbsleben des Kantons Basel-Landschaft

Tel. 061 552 66 56, schlichtungsstelle@bl.ch, www.schlichtungsstelle.bl.ch

→ Personen, die sich nach Gleichstellungsgesetz, d.h. aufgrund des Geschlechts im Erwerbsleben, diskriminiert fühlen, können sich an die Schlichtungsstelle wenden. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt ebenfalls als Diskriminierung nach Gleichstellungsgesetz. Die Schlichtungsstelle berät und führt Schlichtungsverfahren durch.

Weitere Informationen

Erklärfilme und Informationsblätter

«Präventions-Kit für einen belästigungsfreien Arbeitsplatz» inklusive Leitfaden, Erklärfilme sowie Informationsblätter für die Unternehmensleitung, HR und Führungskräfte sowie Mitarbeitende, hrsg. von der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG), 2020. Sie finden die Materialien unter www.gleichstellung.bl.ch > Fachstelle Gleichstellung für Frauen und Männer > Sexuelle Belästigung & Gewalt > Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz > Präventions-Kit.

Broschüren für Arbeitnehmende und Arbeitgebende

«Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Ratgeber für Arbeitnehmende» und «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Ratgeber für Arbeitgebende», hrsg. vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG und dem Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern 2026 resp. 2025. Sie können diese Broschüren bei der Vertriebsstelle für Bundespublikationen (www.bundespublikationen.admin.ch) kostenlos anfordern oder unter www.sexuelle-belaestigung.ch herunterladen.

Datenbank zu Entscheiden nach Gleichstellungsgesetz

Schlichtungsfälle und Gerichtsverfahren nach Gleichstellungsgesetz finden Sie unter www.equality-law.ch.

Leitfaden für Schulkontext

«Integrität respektieren und schützen»: Ein Leitfaden für Lehrpersonen, Schulleitungen, weitere schulische Fachpersonen und Schulbehörden. Sie finden den Leitfaden unter www.gleichstellung.bl.ch > Fachstelle Gleichstellung für Frauen und Männer > Sexuelle Belästigung & Gewalt > Sexuelle Belästigung in der Ausbildung.

IMPRESSUM

Herausgeberin

Gleichstellung für Frauen und Männer
Kanton Basel-Landschaft
Aktualisierte Fassung, Liestal 2026

Illustrationen

Eva-Luzia Recher

Layout und Satz

Martina Wyss

Bestellungen

Tel. 061 552 82 82
gleichstellung@bl.ch

ORF WITTINSBURG ETTINGEN NUSSHOF ZEGLINGEN FRENKENDORF OBERDORF ZIEFEN FÜLLINSDORF OBER
LDSWIL ARLESHEIM HERSBERG REINACH AUGST HÖLSTEIN RICKENBACH BENNWIL ITINGEN ROGGENBURG
N SELTISBERG BRETZWIL LAUSEN SISSACH BRISLACH LAUWIL TECKNAU BUBENDORF LIEDERTSWIL TEN
ENZLINGEN WINTERSINGEN EPTINGEN NIEDERDORF WITTINSBURG ETTINGEN NUSSHOF ZEGLINGEN FRENK
EN RAMLINSBURG ARISDORF HEMMIKEN REIGOLDSWIL ARLESHEIM HERSBERG REINACH AUGST HÖLSTEIN
ELFINGEN SCHÖNENBUCH BOTTMINGEN LAUFEN SELTISBERG BRETZWIL LAUSEN SISSACH BRISLACH LAU
RG DITTINGEN MUTTENZ WENSLINGEN DUGGINGEN NENZLINGEN WINTERSINGEN EPTINGEN NIEDERDORF
ANWIL GRELLINGEN PRATTELN ARBOLDSWIL HÄFELFINGEN RAMLINSBURG ARISDORF HEMMIKEN REIGOL
RÜMLINGEN BLAUEN LANGENBRUCK RÜNENBERG BÖCKTEN LÄUFELFINGEN SCHÖNENBUCH BOTTMINGEN LA
N MAISPRACH WAHLEN DIEPFINGEN MÜNCHENSTEIN WALDENBURG DITTINGEN MUTTENZ WENSLINGEN DU
ERKINDEN ORMALINGEN ALLSCHWIL GIEBENACH PFEFFINGEN ANWIL GRELLINGEN PRATTELN ARBOLDSWI
INGEN KILCHBERG ROTHENFLUH BIRSFELDEN LAMPENBERG RÜMLINGEN BLAUEN LANGENBRUCK RÜNENBE
LIESTAL THÜRNE BUUS LUPSINGEN TITTERTEN DIEGTEN MAISPRACH WAHLEN DIEPFINGEN MÜNCHENS
OBERWIL ZUNZGEN OLTINGEN ZWINGEN AESCH GELTERKINDEN ORMALINGEN ALLSCHWIL GIEBENACH P
NBURG BIEL-BENKEN KÄNERKINDEN RÖSCHENZ BINNINGEN KILCHBERG ROTHENFLUH BIRSFELDEN LAMPEN
TENNIKEN BUCKTEN LIESBERG THERWIL BURG LIESTAL THÜRNE BUUS LUPSINGEN TITTERTEN DI
NGEN FRENKENDORF OBERDORF ZIEFEN FÜLLINSDORF OBERWIL ZUNZGEN OLTINGEN ZWINGEN AESCH GE
ST HÖLSTEIN RICKENBACH BENNWIL ITINGEN ROGGENBURG BIEL-BENKEN KÄNERKINDEN RÖSCHENZ BI
BRISLACH LAUWIL TECKNAU BUBENDORF LIEDERTSWIL TENNIKEN BUCKTEN LIESBERG THERWIL BURG
EN NIEDERDORF WITTINSBURG ETTINGEN NUSSHOF ZEGLINGEN FRENKENDORF OBERDORF ZIEFEN FÜLLI
MIKEN REIGOLDSWIL ARLESHEIM HERSBERG REINACH AUGST HÖLSTEIN RICKENBACH BENNWIL ITINGE
OTTMINGEN LAUFEN SELTISBERG BRETZWIL LAUSEN SISSACH BRISLACH LAUWIL TECKNAU BUBENDORF
ENZLINGEN DUGGINGEN NENZLINGEN WINTERSINGEN EPTINGEN NIEDERDORF WITTINSBURG ETTINGEN NU
ELN ARBOLDSWIL HÄFELFINGEN RAMLINSBURG ARISDORF HEMMIKEN REIGOLDSWIL ARLESHEIM HERSBERG
RUCK RÜNENBERG BÖCKTEN LÄUFELFINGEN SCHÖNENBUCH BOTTMINGEN LAUFEN SELTISBERG BRETZWIL
INGEN MÜNCHENSTEIN WALDENBURG DITTINGEN MUTTENZ WENSLINGEN DUGGINGEN NENZLINGEN WINTERS
L GIEBENACH PFEFFINGEN ANWIL GRELLINGEN PRATTELN ARBOLDSWIL HÄFELFINGEN RAMLINSBURG AR
ELDEN LAMPENBERG RÜMLINGEN BLAUEN LANGENBRUCK RÜNENBERG BÖCKTEN LÄUFELFINGEN SCHÖNEN
NGEN TITTERTEN DIEGTEN MAISPRACH WAHLEN DIEPFINGEN MÜNCHENSTEIN WALDENBURG DITTINGEN M
ZWINGEN AESCH GELTERKINDEN ORMALINGEN ALLSCHWIL GIEBENACH PFEFFINGEN ANWIL GRELLINGEN
DEN RÖSCHENZ BINNINGEN KILCHBERG ROTHENFLUH BIRSFELDEN LAMPENBERG RÜMLINGEN BLAUEN LA
BERG THERWIL BURG LIESTAL THÜRNE BUUS LUPSINGEN TITTERTEN DIEGTEN MAISPRACH WAHLEN I
F ZIEFEN FÜLLINSDORF OBERWIL ZUNZGEN OLTINGEN ZWINGEN AESCH GELTERKINDEN ORMALINGEN
ANWIL ITINGEN ROGGENBURG BIEL-BENKEN KÄNERKINDEN RÖSCHENZ BINNINGEN KILCHBERG ROTHENFLUH
UBENDORF LIEDERTSWIL TENNIKEN BUCKTEN LIESBERG THERWIL BURG LIESTAL THÜRNE BUUS LUPS
INGEN NUSSHOF ZEGLINGEN FRENKENDORF OBERDORF ZIEFEN FÜLLINSDORF OBERWIL ZUNZGEN OLTING
HERSBERG REINACH AUGST HÖLSTEIN RICKENBACH BENNWIL ITINGEN ROGGENBURG BIEL-BENKEN KÄNE
BRETZWIL LAUSEN SISSACH BRISLACH LAUWIL TECKNAU BUBENDORF LIEDERTSWIL TENNIKEN BUCKTEN
WINTERSINGEN EPTINGEN NIEDERDORF WITTINSBURG ETTINGEN NUSSHOF ZEGLINGEN FRENKENDORF OBE
BURG ARISDORF HEMMIKEN REIGOLDSWIL ARLESHEIM HERSBERG REINACH AUGST HÖLSTEIN RICKENBACH
SCHÖNENBUCH BOTTMINGEN LAUFEN SELTISBERG BRETZWIL LAUSEN SISSACH BRISLACH LAUWIL TECK
GEN MUTTENZ WENSLINGEN DUGGINGEN NENZLINGEN WINTERSINGEN EPTINGEN NIEDERDORF WITTINSBUR
LLINGEN PRATTELN ARBOLDSWIL HÄFELFINGEN RAMLINSBURG ARISDORF HEMMIKEN REIGOLDSWIL ARLE
AUFEN LANGENBRUCK RÜNENBERG BÖCKTEN LÄUFELFINGEN SCHÖNENBUCH BOTTMINGEN LAUFEN SELTISBE
WAHLEN DIEPFINGEN MÜNCHENSTEIN WALDENBURG DITTINGEN MUTTENZ WENSLINGEN DUGGINGEN NENZ
ALINGEN ALLSCHWIL GIEBENACH PFEFFINGEN ANWIL GRELLINGEN PRATTELN ARBOLDSWIL HÄFELFINGEN
R ROTHENFLUH BIRSFELDEN LAMPENBERG RÜMLINGEN BLAUEN LANGENBRUCK RÜNENBERG BÖCKTEN LÄU
RNEN BUUS LUPSINGEN TITTERTEN DIEGTEN MAISPRACH WAHLEN DIEPFINGEN MÜNCHENSTEIN WALDEN
NZGEN OLTINGEN ZWINGEN AESCH GELTERKINDEN ORMALINGEN ALLSCHWIL GIEBENACH PFEFFINGEN AN
ENKEN KÄNERKINDEN RÖSCHENZ BINNINGEN KILCHBERG ROTHENFLUH BIRSFELDEN LAMPENBERG RÜMLI
UCKTEN LIESBERG THERWIL BURG LIESTAL THÜRNE BUUS LUPSINGEN TITTERTEN DIEGTEN MAISPRACH