

Reglement zum Schutz der sexuellen Integrität am Arbeitsplatz

Artikel 1 **Gesetzliche Bestimmungen**

Gesetzliche Bestimmungen zu sexueller Belästigung befinden sich im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Art. 4 und 5 GlG), im Obligationenrecht (Art. 328 Abs. 1 OR), im Arbeitsgesetz (Art. 6 ArG) und im Strafgesetzbuch (Art. 180 und 181 StGB; Art. 187 bis 200 StGB).

Artikel 2 **Geltungsbereich**

Dieses Reglement gilt für alle Mitarbeitenden dieses Betriebs.

Artikel 3 **Allgemeiner Verhaltenskodex**

Der Betrieb schützt die persönliche Integrität aller Mitarbeitenden. Frauen und Männer sind gleichgestellt.

Unter den Mitarbeitenden wird ein rücksichtsvoller Umgang gepflegt. Die persönlichen Grenzen der anderen sind zu respektieren.

Sexuelle Belästigung ist am Arbeitsplatz in keiner Form geduldet und wird sanktioniert. Sexuelle Belästigung ist diskriminierend. Sie verletzt die Persönlichkeit und Würde von Menschen.

Artikel 4 **Definition sexueller Belästigung**

Als sexuelle Belästigung gilt jede Handlung mit sexuellem Bezug, die von der betroffenen Person als unerwünscht oder unangenehm empfunden wird.

Sexuelle Belästigung kann beispielsweise in folgenden Verhaltensweisen zum Ausdruck kommen:

- Anzügliche Bemerkungen
- Zweideutige Aufforderungen oder aufdringliche Einladungen
- Bemerkungen über körperliche Vorzüge oder Schwächen
- Bemerkungen zur sexuellen Orientierung oder zum sexuellen Verhalten
- Sexistische Sprüche und Witze
- Taxierende Blicke und anzügliche Gestik
- Präsentieren, Verteilen oder Offenlegen von pornografischem Material (auch per E-Mail)

- Aufdringliche Körperkontakte, scheinbar unabsichtliche, unangenehme Berührungen
- Annäherungsversuche verbunden mit dem Inaussichtstellen von Vor- oder Nachteilen
- Erzwingen sexueller Handlungen unter Ausnutzung hierarchischer Abhängigkeiten
- Drohungen oder Erpressungen mit sexuellem Bezug
- Verfolgen oder Nachstellen innerhalb und ausserhalb des Betriebs

Sexuelle Belästigungen können von Mitarbeitenden des eigenen Betriebs oder von Partnerbetrieben, aber auch von der Kundschaft ausgehen.

Artikel 5 Vorgehen im Fall einer Belästigung

- 5.1 Wer sich sexuell belästigt fühlt, darf und soll sich wehren. Betroffene Mitarbeitende sind dazu angehalten, der Person, von der die Belästigung ausgeht, klar verstehen zu geben, dass sie das belästigende Verhalten zu unterlassen hat. In brenzligen Situationen soll man auf sich aufmerksam machen und bei Kolleginnen und Kollegen Unterstützung anfordern.
- 5.2 Wer sich sexuell belästigt fühlt, ist dazu aufgefordert, zum Eigenschutz Protokoll über alle Vorkommnisse zu führen und belastende Beweisstücke (z.B. E-Mails, SMS, Geschenke, etc.) aufzubewahren.
- 5.3 Ansprechpersonen für Betroffene und Zeugen sexueller Belästigung:
 1. Vorgesetzte/r
 2. Interne Vertrauensperson (siehe Artikel 8)
 3. Externe Fachpersonen von Beratungs- und Opferhilfestellen¹

Vor dem Beizug einer externen Fachperson ist nach Möglichkeit eine betriebsinterne Ansprechperson zur Lösung des Problems beizuziehen.

- 5.4 Falls der Kontakt zu der/dem direkten Vorgesetzten aus Gründen der Situationskonstellation nicht angebracht ist oder zu keiner relevanten Verbesserung der Situation führt, sollen betroffene Personen ein Gespräch mit einer Vertrauensperson im Betrieb vereinbaren.
- 5.5 Jede mitarbeitende Person, die sich sexuell belästigt fühlt, kann verlangen, dass mindestens eine neutrale externe Fachperson beigezogen wird.

Artikel 6 Appell an die Mitarbeitenden

Alle Mitarbeitenden sind dazu aufgefordert, betroffene Personen oder eine der Ansprechpersonen im Betrieb direkt und sachlich auf Belästigungssituationen anzusprechen, um eine Kultur der Offenheit und Transparenz zu fördern.

¹ Eine Auflistung von Ansprechstellen in der Schweiz wurde vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann zusammengestellt; abrufbar unter www.ebg.admin.ch à Themen à Gleichstellung im Erwerbsleben à Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz à Informationen für Arbeitnehmer/innen à Dokumente à Adressen von Ansprechstellen.

Artikel 7 Pflichten der Vorgesetzten

Vorgesetzte sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre verantwortlich.

Sie haben Beschwerden ernst zu nehmen und den betroffenen Personen unvoreingenommen zuzuhören. Sie unterstützen sie und versuchen in Zusammenarbeit mit ihnen eine einvernehmliche Lösung zu suchen und zweckmässige Massnahmen zu ergreifen. Dabei können die Vorgesetzten eine neutrale Fachperson zur Unterstützung beiziehen.

Artikel 8 Interne Vertrauensperson

Der Betrieb bezeichnet nach Möglichkeit eine Mitarbeiterin und einen Mitarbeiter als Vertrauenspersonen. Die Vertrauenspersonen sind qualifizierte, integrierte und unabhängige Ansprechpersonen bei sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz.

Anstelle von internen Vertrauenspersonen kann alternativ auch eine neutrale externe Fachperson als offizielle Ansprechperson bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz definiert werden.

Allen Mitarbeitenden müssen die Vertrauenspersonen bzw. die neutrale externe Fachperson als offizielle Ansprechpartner bei sexuellen Belästigungen bekannt sein.

Artikel 9 Massnahmen bei Beschwerden

Die Vertrauenspersonen bzw. die neutrale externe Fachperson nehmen eine objektive Analyse der Belästigungsvorwürfe vor. Die Vertrauenspersonen lassen sich bei Bedarf durch externe Fachpersonen beraten, um das weitere Vorgehen und allfällige Massnahmen zu bestimmen.

Artikel 10 Konsequenzen für die beteiligten Personen

Bei Verdacht auf sexuelle Belästigung dürfen dem Opfer keinerlei berufliche Nachteile erwachsen.

Stellen die Vertrauenspersonen bzw. die neutrale externe Fachperson aufgrund ihrer objektiven Analyse eine sexuelle Belästigung fest, werden gegenüber der belästigenden Person je nach Schwere eine oder mehrere der folgenden Massnahmen ergriffen:

- Schriftliche Entschuldigung bei der betroffenen Person
- Mündlicher oder schriftlicher Verweis
- Verwarnung unter Androhung der Kündigung
- Ordentliche Kündigung
- Fristlose Kündigung

Zivil- und strafrechtliche Schritte bleiben vorbehalten.

Das Opfer hat Anspruch auf eine Wiedergutmachung finanzieller oder anderer Art.

Handelt es sich bei der belästigenden Person um eine Person, die nicht in diesem Betrieb arbeitet, wird eine Anzeige bei der Polizei in Erwägung gezogen und im Falle einer geschäftlichen Kontaktperson das entsprechende Unternehmen informiert.

Die Unternehmensführung ist dafür zuständig, dass die angemessene(n) Massnahme(n) ergriffen wird/werden. Sie hat ebenfalls die Kontrolle zu gewährleisten, dass keine weiteren sexuellen Belästigungen vorkommen.

Stellt sich heraus, dass die Anschuldigung missbräuchlich, fahrlässig und/oder in böswilliger Absicht erfolgte, können gegen die anklagende Person je nach Ausmass der Mutwilligkeit die gleichen Massnahmen wie gegen die belästigende Person ergriffen werden. Die zu Unrecht beschuldigte Person hat das Recht auf Wiedergutmachung finanzieller oder anderer Art.