



Vorgehensweise bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Definition sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Darf man nicht einmal mehr Witze machen? Natürlich darf man. Ausser jemand fühlt sich davon verletzt. Dann ist fertig lustig.

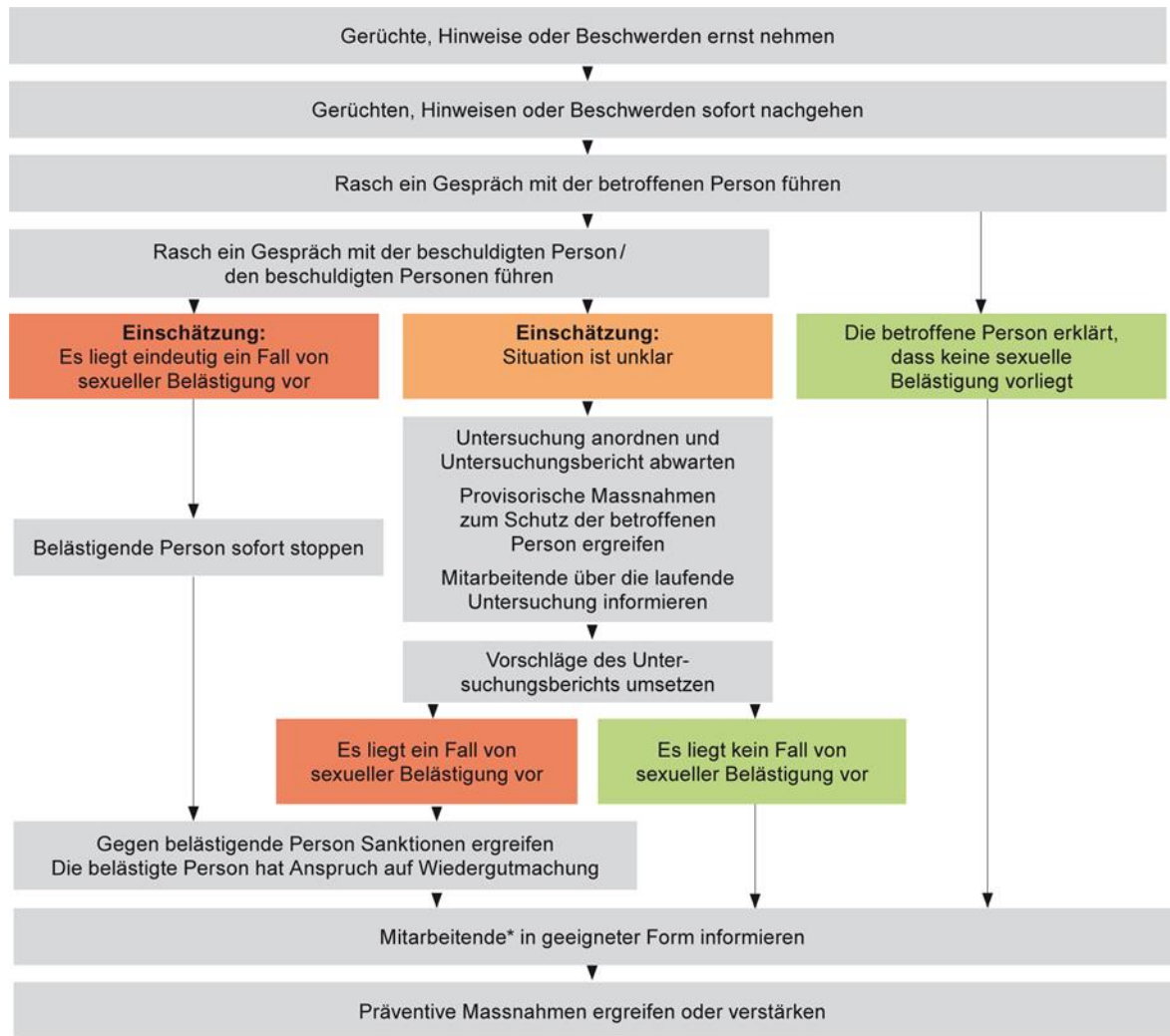
Die Grenze zwischen harmlosem Flirt, freundschaftlichem Umgang und sexueller Belästigung scheint auf den ersten Blick schwierig zu ziehen. Doch es gibt eine einfache Regel: Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der agierenden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der betroffenen Person ankommt - ob man ihr damit auf unerwünschte Weise zu nahetritt oder nicht.

Zu nahe treten wird von jeder und jedem unterschiedlich erlebt. Es ist deshalb nicht möglich, eine einheitliche Toleranzgrenze festzulegen. Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, für ein belästigungsfreies Klima zu sorgen; dies bedeutet, dass alle sich um vorbildliches Verhalten bemühen.

Beispiele für sexuelle Belästigung:

- Mitarbeitende werden mit taxierenden und aufdringlichen Blicken verfolgt.
- Es werden anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äussere von Mitarbeitenden gemacht.
- Es fallen unerwünschte Bemerkungen oder Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung.
- Am Arbeitsplatz wird pornografisches Material vorgezeigt, aufgehängt, per E-Mail oder interne Post verschickt.
- Mitarbeitende erhalten unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht.
- Es kommt zu unerwünschten Körperkontakten.
- Mitarbeitenden wird innerhalb oder ausserhalb des Betriebs nachgestellt.
- Es werden Annäherungsversuche gemacht, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhung von Nachteilen einhergehen.

Ablauf bei Gerüchten, Hinweisen oder Beschwerden bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz:



* Der Kreis der zu Informierenden ist festzulegen und die Informationstiefe je nach unmittelbarer Betroffenheit entsprechend anzupassen.



Vorgehensweise bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

An wen können sich betroffene Personen bei sexueller Belästigung wenden:

- **Mitarbeitende von Swiss Ice Hockey**
jeweiliger Vorgesetzter
oder
Head of Human Resources
- **Mitglieder des Verwaltungsrats von Swiss Ice Hockey**
Verwaltungsratspräsident
oder
Head of Human Resources
- **Mitglieder von Committees und Gremien**
Geschäftsleitungsmitglied von Swiss Ice Hockey
oder
Head of Human Resources
- **Schiedsrichter**
Director Officiating
oder
Head of Human Resources
- **Staff-Mitglieder der Auswahlteams und Nationalmannschaften**
Director National Teams
oder
Head of Human Resources
- **Mandatsträger**
jeweiligen Vorgesetzten
oder

Pro Juventute Beratung + Hilfe 147

Telefon 058 618 80 80 (alle Sprachen)

SMS an 147

Telefon NR. 147

Chat auf 147.ch

beratung@147.ch

www.147.ch



Die 6 Schritte bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, wenn die betroffene Person das Gespräch selbst sucht:

1. Zugewandtes Zuhören

Honorieren Sie den Mut Ihres Gegenübers, sich bei Ihnen zu melden. Nehmen Sie sich Zeit und hören Sie aufmerksam zu.

Versetzen Sie sich in ihre Lage und schliessen Sie nicht von sich auf andere.

Machen Sie Ihr Gegenüber frühzeitig darauf aufmerksam, dass Sie als vorgesetzte oder personalverantwortliche Person bei schwerwiegenden Belästigungen Ihre Informations- und Fürsorgepflicht wahrnehmen müssen. Das heisst, dass Sie nicht in jedem Fall vertraulich handeln können, sondern dass Sie unter Umständen die Vorwürfe abklären und sanktionieren sowie weitere Verantwortliche darüber informieren müssen.

2. Vertiefung

Fragen Sie nun genauer nach: Was ist passiert? Wer hat belästigt? Wo, seit wann, wie oft? Liegen Beweise vor wie Mails oder schriftliche Mitteilungen? Gibt es Zeuginnen oder Zeugen?

Das Gespräch soll kein Verhör sein. Sie müssen sich aber bewusst sein, dass Sie diese Sache vermutlich abklären müssen und von der anderen Seite voraussichtlich eine völlig andere Geschichte hören werden.

Fragen Sie die betroffene Person nach ihren Erwartungen an die belästigende Person und an Sie als verantwortliche Person

3. Stellungnahme

Nehmen Sie Stellung zu dem, was Sie gehört haben. Zeigen Sie Ihre Bereitschaft, die Sache anzugehen, die betroffene Person zu schützen und zu unterstützen. Lassen Sie sich aber nicht zu einer verfrühten Parteinahme hinreissen. Es gilt die Unschuldsvermutung. Die beklagte Person hat das Recht auf Anhörung, und im Gespräch mit ihr kommen vielleicht Fakten zur Sprache, die ein neues Licht auf die Geschichte werfen.

4. Abschluss des Gesprächs

Erstellen Sie ein Gesprächsprotokoll und lassen Sie es unterschreiben.

Sollte die betroffene Person bei wenig gravierenden Vorwürfen darauf bestehen, dass Sie nichts weiter unternehmen, notieren Sie explizit auch diesen Wunsch im Protokoll.

Klären Sie bei weniger gravierenden Vorwürfen - wie etwa blöden Sprüchen - ab, ob die betroffene Person zunächst selber handeln will oder ob Sie von Anfang an übernehmen sollen.

Informieren Sie die betroffene Person über Ihre nächsten Schritte und versprechen Sie eine Rückmeldung bis zu einem vereinbarten Zeitpunkt zum weiteren Verlauf.

Ermutigen Sie die betroffene Person, sich bei Ihnen zu melden, sollte es weitere Vorfälle geben.

Informieren Sie die betroffene Person, dass Sie aufgrund ihrer Meldung gemäss Gleichstellungsgesetz Kündigungsschutz geniesst bis zur Beilegung der Beschwerde und sechs Monate darüber hinaus.

Falls Sie sich unsicher fühlen, holen Sie sich anschliessend Unterstützung bei einer externen Fachperson bzw. Anlaufstelle.



Vorgehensweise bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

5. Anhörung der beschuldigten Person(en)

Laden Sie die beschuldigte Person oder die beschuldigten Personen zu einer Stellungnahme ein. Protokollieren Sie genau und lassen Sie das Protokoll unterschreiben.

Werden die Vorwürfe zugegeben und wiegen sie nicht schwer, dann klären Sie mit der belästigten Person ab, ob eine einvernehmliche Beilegung, etwa durch ein gemeinsames Gespräch und eine Entschuldigung, möglich ist.

Handelt es sich um schwere Belästigungen, müssen Sie Sanktionen ergreifen und entsprechende Einträge ins Personaldossier vornehmen.

Werden die Vorwürfe bestritten oder zeigt sich im Gespräch eine neue Sicht, gemäss welcher etwa die belästigte Person nur die Hälfte der Geschichte erzählt habe, nicht jedoch ihren eigenen Beitrag zur Verstrickung, dann braucht es eine vertiefte Untersuchung, eventuell ein firmeninternes Verfahren.

6. Rückmeldung, evtl. Abschluss

Nehmen Sie nach Ihren Recherchen und allfälligen Massnahmen Kontakt auf mit der Person, welche sich beschwert hatte, und informieren Sie sie über den Stand der Dinge. Ermutigen Sie die belästigte Person, sich künftig klar zu wehren oder zu Ihnen zu kommen. Fragen Sie bei Gelegenheit auch später nach, ob alles in Ordnung ist, oder vereinbaren Sie bereits jetzt einen nächsten Termin für eine kurze Standortbestimmung.

Kann die Sache nicht beigelegt werden, dann informieren Sie darüber, dass eine vertiefte Untersuchung nötig sei.