**Musterreglement Sexuelle Belästigung**

*XX.XX.2020, Gewerkschaft Unia*

*Dieses Musterreglement wird für Unternehmen von der Gewerkschaft Unia zur Verfügung gestellt. Die gelb-markierten Stellen müssen zwingend angepasst werden. Die Gewerkschaft Unia übernimmt keine Verantwortung für die Vollständigkeit dieses Reglements und empfiehlt es vor Inkrafttreten juristisch überprüfen zu lassen.*

**1 Schutz der persönlichen Integrität**

* Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Ausdrucksform von Macht. Sie stellt einen Eingriff in die persönlichen Freiheit und damit in die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Person dar. Sie wirkt sich auf das allgemeine Wohlbefinden, das Selbstwertgefühl, die Persönlichkeitsentwicklung sowie die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit der betroffenen Person aus und verletzt ihre innere Würde und ihr soziales Ansehen.
* Sexuelle Belästigung kann sowohl von Mitarbeitern wie Mitarbeiterinnen begangen werden.
* Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist verboten und soll durch die Massnahmen und Sanktionen in diesem Reglement verhindert werden.
* Personen in Ausbildung (Praktikum, Lehre oder andere Ausbildung) bedürfen besonderen Schutz. Aufgrund des starken Abhängigkeitsverhältnisses (untergeordnete hierarchische Position gegenüber dem Machtmissbrauch seitens des Belästigers/der Belästigerin) sind sie deshalb besonders vor sexueller Belästigung zu schützen. Für diejenigen Personen im Unternehmen / in der Organisation XY, die für die in Ausbildung stehenden Personen zuständig sind, gilt deshalb eine besondere Sorgfaltspflicht.

**2 Persönlicher und sachlicher Geltungsbereich**

* Dieses Reglement gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens / der Organisation XY.
* Das Reglement regelt das Verhalten am Arbeitsplatz sowie das Verhalten ausserhalb des Arbeitsplatzes, d.h. in der Freizeit, wenn es Auswirkungen auf die Zusammenarbeit am Arbeitsplatz hat.

**3 Sexuelle Belästigung**

* Unter den Begriff sexuelle Belästigung fällt jedes Verhalten mit Bezug auf oder auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit, das von einer Person unerwünscht ist und das diese Person in ihrer Würde verletzt und beschämt.
* Sexuelle Belästigung kann insbesondere in folgenden Verhaltensweisen zum Ausdruck kommen:
* Anzügliche Bemerkungen
* Sexistische Sprüche und Witze, E-Mails und SMS, WhatsApp, etc., d.h. geschlechtsbezogene Bemerkungen über körperliche Vorzüge und Schwächen, über das Verhalten oder über die sexuelle Orientierung
* Aufdringliche und taxierende Blicke auf typische Geschlechtsmerkmale
* Vorzeigen von pornographischem Material
* Zweideutige Aufforderungen
* Annäherungsversuche verbunden mit der Inaussichtstellung von Vor- oder Nachteilen (Nötigung, Erpressung)
* Zudringliche Körperkontakte (sexuelle Übergriffe)
* Vergewaltigung

**4 Flirts, Liebesbeziehungen**

* Sexuelle Belästigung hat nichts zu tun mit Flirts oder Liebesbeziehungen, die im gegenseitigen Einvernehmen geschehen.
* Sexuelle Belästigung ist ein Straftatbestand mit strafrechtlichen Folgen. Flirts und Liebesbeziehungen von Vorgesetzten gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind grundsätzlich zu unterlassen. Dabei ist zu beachten, dass eine funktionsbedingt hierarchisch untergeordnete Person in der Regel einen unerwünschten Kontakt nicht direkt mit Worten ablehnt, sondern ihren Willen eher durch Körpersprache ausdrückt.
* Flirts und Liebesbeziehungen zwischen Personen in Ausbildung und angestellten Personen mit oder ohne Leitungsfunktionen sind im Unternehmen / in der Organisation XY deshalb grundsätzlich untersagt.

**5 Verantwortung der Vorgesetzten**

* Die Vorgesetzten wirken in ihrem Zuständigkeitsbereich durch achtungs- und respektvolles Verhalten als Beispiel für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
* Die Vorgesetzen achten auf eine belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre. Sie erkennen und unterbinden proaktiv und in zweckmässiger Form von sich aus sexuelle Belästigung im Sinne von Art 3. Dabei sind sie in Bezug auf Personen in Ausbildung zu besonderer Sorgfalt verpflichtet.
* Die Vorgesetzten tragen die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf sexuelle Belästigung unverzüglich nachgegangen wird.
* Die Vorgesetzten haben Beschwerden über sexuelle Belästigung ernst zu nehmen, die betroffene Person zu unterstützten und in Zusammenarbeit mit ihr und der Vertrauensperson (siehe Ziffer 7) die zweckmässigen Massnahmen ohne Verzug zu treffen.
* Die Vorgesetzten achten auf eine strikte Trennung zwischen Arbeits- und allfälliger persönlicher Beziehung mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Keinesfalls dürfen arbeitsrechtliche Sanktionen für persönliche Ziele und aus persönlichen Motiven eingesetzt werden.

**6 Verantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

* Das Unternehmen / die Organisation XY verlangt von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie die persönlichen Grenzen respektieren, auf die ihre Kolleginnen und Kollegen im zwischenmenschlichen Kontakt Wert legen. Entscheidend ist, wie ihr Verhalten bei den Kolleginnen und Kollegen ankommt.
* Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich sexuell belästigt fühlen, werden aufgefordert und es ist ihnen ausdrücklich erlaubt, den belästigenden Personen unmissverständlich mitzuteilen, dass ihr Verhalten unerwünscht ist. Dabei stehen die Vertrauenspersonen bei Bedarf unterstützend zur Seite. Das Unternehmen / die Organisation XY fordert Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die Angst davor haben, sich zu wehren, dringend auf, sich an die Vertrauenspersonen zu wenden.
* Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Belästigungen gegenüber Dritten bemerken, sind ausdrücklich aufgerufen, die belästigenden Personen darauf hinzuweisen, dass dieses Verhalten unzulässig ist. Ausserdem sollen sie die betroffenen Personen unterstützen, z.B. indem sie ihnen die Kontaktaufnahme mit einer Vertrauensperson empfehlen.
* Wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Angst davor haben, selbst einzugreifen, so sollen sie ihre Vorgesetzten über ihre Beobachtungen informieren oder sich an die Vertrauenspersonen wenden.
* Falls Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Belästigungen gegenüber Personen in Ausbildung beobachten, gilt es sofort eine Vertrauensperson oder eine vorgesetzte Person einzubeziehen und erst danach die belästigende Person auf ihr Verhalten hinzuweisen.

**7 Vertrauenspersonen**

*Als Vertrauenspersonen sollen Expertinnen und Experten genannt werden, welche für eine externe Beratungsstellen für sexuelle Belästigung, wie z.B.* [*Proitera*](https://proitera.ch/)*,* [*Fachstelle Mobbing und Belästigung*](https://www.fachstelle-mobbing.ch/fuer-arbeitgeber/externe-vertrauensstelle.html)*, oder* [*BeTrieb*](http://betrieb.ch/) *ihre Dienste zur Verfügung stellen.*

Als Vertrauenspersonen amtieren die Expertinnen und Expertinnen der im Anhang genannten Organisationen. Die Vertrauensperson ist zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Die Vertrauensperson hört die betroffene Person bzw. die Person, welche einer Beobachtung nach Ziff. 4 Abschnitt 3 gemacht hat, an, berät und unterstützt sie. Zur Beratung gehören unter anderem die Empfehlung von konkreten Abwehrmassnahmen und die Information über das formelle Beschwerdeverfahren (siehe Ziffer 10) sowie über die straf- und zivilrechtlichen Möglichkeiten, ihre Voraussetzungen und mögliche Konsequenzen.

*Hier wird das konkrete Vorgehen der externen Beratungsstelle eingefügt.*

**8 Beschwerdekommission / Meldung ans Berufsbildungsamt**

Als Beschwerdekommission kommen folgende Gremien in Frage:

* Externe ad-hoc Beschwerdekommissionen mit Fachpersonen (AnwältInnen, PsychologInnen)
* *Die im Anhang aufgeführten externen Beratungsstellen*

Das zuständige Leitungsgremium bestimmt im konkreten Fall die Beschwerdekommission. Die Beschwerdekommission konstituiert sich in eigener Organisation.

Personen in Ausbildung können eine Meldung ans Berufsbildungsamt machen / machen lassen.

**9 Formelles Beschwerdeverfahren**

**9.1 Einleitung**

Wer sexuell belästigt wird oder wer wegen eines solchen Verhaltens beschuldigt wird, kann verlangen, dass ein formelles Beschwerdeverfahren durchgeführt wird.

Beschwerden können schriftlich eingereicht oder mündlich zu Protokoll gegeben werden bei:

* Einer der im Anhang aufgeführten Vertrauenspersonen
* Der Leitung oder der Personalleitung *der Filiale, der Zweigstelle, etc.*
* Der Vorgesetzten Stelle
* *Einem weiteren zuständigen Leitungsgremium*

Die angegangene Stelle setzt umgehend die für den jeweiligen Fall zuständige Personalleitung in Kenntnis, sofern diese die Beschwerde nicht selbst entgegengenommen hat.

Alle informierten Personen sind gegenüber Dritten zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Besteht zum Zeitpunkt des Antrags kein Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen / der Organisation XY, hat jedoch während des Arbeitsverhältnisses eine Beratung gemäss Ziffer 7 dieses Reglements stattgefunden, ist auf die Beschwerde einzutreten, sofern nicht mehr als drei Monate seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses vergangen sind.

**9.2 Vorsorgliche Massnahmen**

* Vorsorgliche Massnahmen bezwecken den Schutz vor weiterem oder zusätzlichem Schaden sowie auch die Wahrung der Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis mit der betroffenen und der beschuldigten Person aufrechtzuerhalten wie z.B. provisorische Versetzung, provisorische Freistellung oder vorübergehende Möglichkeit, vom Home Office aus zu arbeiten.
* Massnahmen müssen deshalb grundsätzlich gegenüber beiden Parteien ausgesprochen werden. Sollte die betroffene Partei in Ausbildung sein, sollten keine Massnahmen gegenüber der betroffenen Partei ausgesprochen werden, weil sonst der Ausbildungszweck beeinträchtigt werden kann.
* Die zuständige Personalleitung prüft sofort, ob und welche vorsorglichen Massnahmen in diesem Sinne für die betroffene und die angeschuldigte Person getroffen werden müssen, und trifft die entsprechenden Massnahmen. Sie informiert die Beschwerdekommission über ihren Entscheid.
* Auf Empfehlung der Beschwerdekommission können Massnahmen überhaupt erstmals ergriffen oder getroffene Massnahmen geändert bzw. aufgehoben werden.

**9.3 Durchführung**

* Die Kommission befragt die betroffene und die beschuldigte Person sowie allfällige Zeuginnen und Zeugen. Zur raschen Fallbearbeitung werden die Aussagen auf Tonband aufgenommen und von dort protokolliert. Eine Unterzeichnung entfällt.
* Die Kommission kann auch Beweise sicherstellen.
* Die Untersuchungen sind unverzüglich, nach Möglichkeit innerhalb von zehn Wochen durchzuführen. Anschliessend unterbreitet die Kommission das Resultat der Untersuchung zusammen mit ihren Anträgen der zuständigen Leitungspersonen. Diese trifft nach Rücksprache mit der Kommission innert vier Wochen ihre Entscheidung.

**9.4 Rechte der Verfahrensbeteiligten**

* Die Parteien werden je einzeln befragt.
* Beide Parteien haben das Recht auf Begleitung durch eine Person ihrer Wahl (z.B. Arbeitskollegin / - kollege, Angehörige/r, oder Bekannte/r).
* Eine Person in Ausbildung, die noch nicht volljährig ist, muss von einer erwachsenen Person aus ihrem Umfeld begleitet werden.
* Zudem dürfen Personen in Ausbildung nur nach Rücksprache mit dem Berufsbildungsamt gekündigt werden.
* Während der Untersuchung und sechs Monate danach dürfen die Verfahrensbeteiligten grundsätzlich nicht entlassen werden. Es dürften ihnen auch sonst keinerlei berufliche Nachteile erwachsen.
* Sanktionen gestützt auf das Untersuchungsergebnis des Verfahrens wie beispielsweise eine Kündigung aus begründetem Anlass, bleiben vorbehalten.

**10 Sanktionen**

**10.1 Grundsatz**

Sanktionen halten sich an Gesetz, Vertrag und die übrigen Reglemente.

**10.2 Gegenüber der belästigenden Person**

Gegenüber belästigenden Personen werden je nach Schwere des Verhaltens und unabhängig davon, ob ein formelles Beschwerdeverfahren stattgefunden hat, folgende Sanktionen ergriffen:

* Aufforderung zur schriftlichen Entschuldigung bei der betroffenen Person
* Ermahnung
* Verwarnung
* Verwarnung unter Androhung der Kündigung
* Versetzung
* Ordentliche Kündigung
* Fristlose Kündigung

Das Arbeitsverhältnis kann ohne vorausgehende Verwarnung bzw. Verwarnung unter Androhung der Kündigung, ordentlich aufgelöst werden.

Weitere zivilrechtliche oder strafrechtliche Schritte, insbesondere durch die verletzte Person, bleiben vorbehalten.

Sexuelle Belästigung gegenüber Personen in Ausbildung gelten wegen der Sorgfaltspflicht der Arbeitgeber als besonders schwere Verstösse gegen dieses Reglement.

**10.3 Gegenüber Vorgesetzten**

Für Vorgesetzte gilt wegen ihrer erhöhten Verantwortung und wegen dem erhöhten Schadenspotential für das Unternehmen / die Organisation XY ein entsprechend strenger Massstab.

Dasselbe gilt explizit für diejenigen Personen, die für die Personen in Ausbildung im Unternehmen / in der Organisation XY verantwortlich sind.

**10.4 Bei falschen Anschuldigungen**

Mit denselben Sanktionen nach Ziff. 10.2 hat zu rechnen, wer jemanden wider besseren Wissens der sexuellen Belästigung beschuldigt hat.

**11 Inkraftsetzung**

Das vorliegende Reglement wurde durch XY verabschiedet und tritt am XX.XX.XXXX in Kraft.