**Richtlinie zu Integritätsverletzungen am Arbeitsplatz und grundsätzlich innerhalb des SBV**

# Einleitung

Ziel dieser Richtlinie ist es, einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung in Beschäftigung, ehrenamtlicher Tätigkeit und Beruf zu schaffen, um den Grundsatz der Gleichbehandlung innerhalb des SBV zu verwirklichen.

Der SBV toleriert keine sexuelle oder sexistische Belästigung, Mobbing, Gewaltandrohungen oder -handlungen innerhalb des Verbandes und sanktioniert Fehlverhalten. Die Verhinderung von sexueller und sexistischer Belästigung, Mobbing oder Gewalt innerhalb des Verbandes wird als wichtiger Beitrag zur Umsetzung der Gleichstellung angesehen.

# Anwendung

Die folgenden Regelungen gelten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Organmitglieder, Klientinnen und Klienten, Kursteilnehmerinnen und -teilnehmer, Kursleiterinnen und -leiter sowie Besucherinnen und Besucher von Institutionen des SBV. Sie gelten auch für ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Den selbständigen Sektionen wird empfohlen, diese Richtlinie in ihrem Zuständigkeitsbereich ebenfalls anzuwenden.

# Gesetzliche Grundlage

In der Bundesverfassung (BV Artikel 8, Gleichheit) steht geschrieben, dass niemand aufgrund seines Geschlechts, seiner Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, seines Alters oder seiner sexuellen Orientierung diskriminiert werden darf.

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (ParlG, Art. 3-5) besagt, dass es verboten ist, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund ihres Geschlechts direkt oder indirekt zu diskriminieren, insbesondere aufgrund ihres Zivilstandes, ihrer familiären Situation oder - bei Frauen - ihrer Schwangerschaft. Das Diskriminierungsverbot gilt insbesondere für die Einstellung, die Zuweisung von Aufgaben, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, die Entlohnung, die Aus- und Weiterbildung, den beruflichen Aufstieg und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Unter diskriminierendem Verhalten ist jedes importierte Verhalten sexueller Natur oder jedes andere Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit zu verstehen, das die Würde der Person am Arbeitsplatz verletzt, insbesondere das Aussprechen von Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, die Auferlegung von Zwang oder die Ausübung von Druck jeglicher Art auf eine Person mit dem Ziel, von ihr sexuelle Gefälligkeiten zu erhalten.

Im Einklang mit der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf verwenden wir die folgenden Definitionen von Diskriminierung und ihren Gründen. Diese Definitionen sind wichtig, da Integritätsverletzungen manchmal aus abwertenden Einstellungen gegenüber Personen mit bestimmten Identitätsmerkmalen resultieren können. Die EU-Richtlinie soll einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Bezug auf die Beschäftigung schaffen, um in den Mitgliedstaaten den Grundsatz der Gleichbehandlung zu verwirklichen.

* Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines der im vorstehenden Absatz genannten Gründe eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.
* Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften**,** Kriterien oder Verfahren Personen eines bestimmten Geschlechts, einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, mit einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können. Bei Stellenausschreibungen behält sich der SBV das Recht vor, blinden oder sehbehinderten Bewerbern bei gleicher Qualifikation den Vorzug zu geben, da ihre persönliche Erfahrung als Betroffene einen wertvollen Beitrag zur Erreichung der Ziele unseres Verbandes leisten kann.

# Definitionen und Merkmale

### Sexuelle oder sexistische Belästigung

Als sexuelle Belästigung gilt jedes Verhalten und jede Handlung mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und/oder als entwürdigend empfunden wird. Sexuelle Belästigung kann beispielsweise in folgenden Verhaltensweisen zum Ausdruck kommen:

* Bemerkungen über körperliche Vorzüge oder Schwächen
* anzügliche und zweideutige Bemerkungen, z.B. sexistische Sprüche und Witze oder Bemerkungen über das Sexualverhalten oder die sexuelle Orientierung
* Versenden von pornografischem Bildmaterial
* Vorzeigen, Aufhängen oder Auflegen von sexistischem Material
* unerwünschte Körperkontakte
* unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht
* ständiges Auflauern und Nachstellen von zum SBV in einer Beziehung stehenden Personen innerhalb oder ausserhalb von Räumlichkeiten des Verbandes
* Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen (bspw. Ausnützen der hierarchischen Stellung)
* Auch allgemeine sexistische, rassistische, homophobe o.ä. Äusserungen, die nicht gegen eine spezifische Person gerichtet sind, fallen unter diesen Punkt.

Besonders schwere Formen wie Erpressung, sexuelle Übergriffe, Nötigung und Vergewaltigung sind Straftatbestände.

### Mobbing

Als Mobbing (auch als Psychoterror bezeichnet) gelten systematische, wiederholte feindselige Handlungen von einer oder mehreren Personen gegenüber einer anderen Person. Die Handlungen erfolgen über einen längeren Zeitraum hinweg. Mobbing kann in folgenden Verhaltensweisen zum Ausdruck kommen:

* Schikanieren, abschätzige Bemerkungen, Sticheleien
* Anschreien und lautes Schimpfen
* Ignorieren, «wie Luft behandeln»
* Kontaktverweigerung
* Abschätzige Blicke oder Gesten
* Vorenthalten von Informationen
* Gerüchte über die betroffene Person verbreiten

### Gewaltandrohung oder -ausübung

Als (Gewaltan-)Drohung gilt, wenn eine andere Person durch Aussagen oder körperliche Gewalt in Angst und Schrecken versetzt wird.

Für sämtliche Punkte wird nicht nur die aktive Ausübung, sondern auch das Anstiften einer anderen Person zu solchem Handeln sanktioniert.

# Verantwortungen

### Der SBV als Verband

Der SBV sieht es als seine Pflicht an, seine Mitarbeitenden und alle Personen, welche in einer Beziehung zum SBV stehen (wie z.B. Benutzende der BBZ, Freiwillige, Klient:innen, Kursleitende und Kursteilnehmende) vor jeder Form von sexueller Belästigung, Mobbing oder Gewalt zu schützen. Er verpflichtet sich, in Absprache mit der belästigten Person, gegen Personen vorzugehen, die sich einer Integritätsverletzung schuldig gemacht haben.

Alle Personen innerhalb des SBV respektieren die persönlichen Grenzen ihres Gegenübers im zwischenmenschlichen Bereich. Sie pflegen einen gegenseitig respektvollen Umgang.

Falls es zu einer Integritätsverletzung kommt, machen die betroffenen Personen oder Beobachter:innen – soweit möglich und zumutbar – unmissverständlich klar, dass dieses Verhalten unerwünscht ist.

### Vorgesetzte Personen und Mitglieder von Organen

Diese Personen spielen bei der Prävention von Integritätsverletzungen eine tragende Rolle. Sie haben eine Vorbildfunktion inne. Mit ihrem Handeln und Auftreten gegenüber allen Mitarbeitenden und übrigen Personen zeigen sie unmissverständlich auf, dass sie jegliche Art der Integritätsverletzung ablehnen und bei Verletzung dagegen vorgehen.

# Anlaufstellen

Für betroffene Personen gibt es unterschiedliche Anlaufstellen, an welche sie sich mit ihrem Anliegen wenden können. Idealerweise können Vorfälle dokumentiert oder Zeugen benannt werden.

### Movis

Als externe Beratungsfirma unterstützt Movis die Mitarbeitenden des SBV/, ebenso wie alle übrigen Personen, welche Kontakt mit Personen innerhalb des SBV haben.. Falls sich eine Person innerhalb des SBV in der Integrität verletzt fühlt, kann er/sie mit Movis Kontakt aufnehmen. Movis behandelt alle Anliegen vertraulich und unternimmt keine Schritte.

### Vorgesetzte Person oder Abteilung HR

Betroffene können sich auch direkt an ihre vorgesetzte Person oder die Leitung HR wenden, falls sie sich in ihrer Integrität verletzt fühlen. Wenn diese informiert werden, kommt es in jedem Fall zu einem Interventionsprozess. Bei einem begründeten Verdacht einer Integritätsverletzung kann sich auch eine nicht direkt betroffene Person an Movis oder eine andere Anlaufstelle wenden. Dies kann auch ohne Einverständnis der betroffenen Person geschehen. Falls sich die nicht direkt betroffene Person an die Leitung HR oder vorgesetzte Person wendet, muss vorgängig mit der direkt betroffenen Person Rücksprache genommen werden, ob diese Information weitergegeben werden darf.

Personen, welche einer Personengruppe angehören, welche keine vorgesetzte Person innerhalb des SBV hat, wenden sich an die verantwortliche Person der Abteilung oder Bereichs.

Eine vorgesetzte Person oder die Leitung HR müssen aber unter Umständen auch ohne Einverständnis der Betroffenen aktiv werden, um ihrer Fürsorgepflicht als Arbeitgeber gerecht zu werden. Vorgesetzte können und sollen sich bei Fragen zum Umgang mit Beschwerden durch die Leitung HR beraten lassen.

### Andere externe Anlaufstellen

Es gibt diverse externe Anlaufstellen, wie z.B. kantonale Schlichtungsbehörden, Opferhilfen, etc., welche von allen betroffenen Personen kontaktiert werden können. Diese Beratungen werden ebenfalls vertraulich behandelt.

# Interventionsprozess (wenn der Vorfall bearbeitet wird)

Zusammen mit dem HR und/oder der vorgesetzten Person kann die betroffene Person die Situation analysieren sowie die Erwartungen und Möglichkeiten einer Beschwerde, bzw. des weiteren Vorgehens klären und schriftlich festhalten. Mit einer formellen Beschwerde bei der vorgesetzten Person oder dem HR gibt die betroffene Person ihr Einverständnis, den Vorfall abzuklären. Bei einer formellen Beschwerde wird in jedem Fall der/die Generalsekretär:in als oberstes Organ der operativen Ebene informiert. Die betroffene Person hat die Wahl, sich von einer Vertrauensperson begleiten zu lassen.

* Bis eine bessere Lösung gefunden wird, können sich Mitglieder von Organen an den Präsidenten/die Präsidentin oder falls er/sie in den Vorfall involviert ist, an den Vizepräsidenten/die Vizepräsidentin des SBV wenden. Es besteht auch die Möglichkeit, sich an zwei andere Mitglieder des Verbandsvorstandes zu wenden.
* Falls ein offensichtlicher Fall von Belästigung vorliegt, wird die belästigende Person sofort gestoppt, verwarnt, eventuell versetzt oder in schweren Fällen entlassen. Dieser Fall tritt ein, wenn diese Person einen Vertrag mit dem SBV abgeschlossen hat oder als freiwillige Helferin oder Helfer im Einsatz ist.
* Falls ein offensichtlicher Fall von Belästigung einer anderen Personengruppe vorliegt, entscheidet die Geschäftsleitung des SBV über das weitere Vorgehen.
* Sind die Fakten nicht eindeutig, führt die Leitung HR eine interne Untersuchung der Vorfälle durch, bei Bedarf holt sie Unterstützung einer externen Fachstelle hinzu.
* Je nach Situation entscheidet die vorgesetzte Person zusammen mit der Leitung HR, ob ein Arbeitsplatzwechsel der betroffenen Person oder der belästigenden Person nötig ist. Dieser Fall kann bei Mitarbeitenden innerhalb des SBV eintreten.

Vorgesetzte Personen, Organe oder andere werden über die Ergebnisse einer internen Untersuchung informiert und entscheiden über die erforderlichen Massnahmen (Schutzmassnahmen, Coaching, Mediation, etc.) und Sanktionen. Betroffenen und bezeugenden Personen dürfen aus dem Interventionsprozess keine Nachteile erwachsen. Eine nach dem Interventionsprozess notwendige, auch externe, Betreuung wird durch den Verband grundsätzlich unterstützt. Während des Prozesses kann sich die betroffene Person, wie auch die beschuldigte Person, durch eine von ihr gewählte Vertrauensperson begleiten lassen. Das kann ein:e Arbeitskolleg:in, Familienangehörige oder juristische Person sein.

# Sanktionen

Integritätsverletzungen am Arbeitsplatz werden je nach Schweregrad mit personalrechtlichen Sanktionen geahndet, die von mündlichen Verweisen bis zu fristlosen Entlassungen reichen. Der SBV behält sich vor, gegebenenfalls Strafanzeige gegenüber der belästigenden Person einzureichen. Massnahmen zur Konfliktlösung und -bewältigung für die Beteiligten sowie das betroffene Team werden durch die Abteilung HR geprüft und bei Bedarf initiiert.

Benutzende, Kursteilnehmende und Klientinnen und Klienten können von Veranstaltungen, Kursen oder Anlässen ausgeschlossen werden, wenn eine Integritätsverletzung vorliegt.

Der SBV duldet keine Falschanschuldigungen. Wer eine nicht schuldige Person wider besseres Wissen einer Integritätsverletzung beschuldigt oder eine solche Verdächtigung verbreitet, muss mit personalrechtlichen Konsequenzen rechnen.

Eine allfällige Einreichung einer Anzeige bei der Polizei muss innerhalb von drei Monaten erfolgen.

# Besondere Bestimmungen

SBV-Mitarbeitende mit gewissen Funktionen müssen vor Ausübung ihrer Tätigkeit einen Strafregister- und in bestimmten Fällen einen Sonderprivatauszug vorlegen. Welche Funktionen davon betroffen sind, regelt ein separates Reglement. Mitarbeitende unterschreiben eine Selbstverpflichtung. Darin verpflichten sie sich, sich aktiv an der Realisierung der Null-Toleranz-Politik zu beteiligen.

Die verlangten Auszüge müssen jeweils nach vier Jahren erneut eingereicht werden.

Von Mitgliedern von SBV-Gremien müssen diese jeweils bei einer Kandidatur oder Delegation eingereicht werden (ausgenommen davon sind die Delegierten der Sektionen in den Sektionenrat und die DV).

# Weiterführende Dokumente

* Prozess Integritätsverletzung am Arbeitsplatz
* Dokument Beschwerde
* Für die vorgesetzten Personen sowie für die Abteilung HR gibt es eine «Checkliste Situationsanalyse» sowie eine Checkliste Handlungsempfehlungen
* Reglement Strafregisterauszug

# Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt per 1. Januar 2023 in Kraft.