

10. Januar 20157

Persönlichkeitsschutz Regelung

Grundsätze

Die Geschäftsleitung der sozialpädagogischen Schule formidabel, alle Vorgesetzten sowie Mitarbeiter wirken zusammen, um im Betrieb ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen. Alle Mitarbeiter verhalten sich rücksichtsvoll und respektieren gegenseitig die persönlichen Sphären. In diesem Klima können Diskriminierungen, Übergriffe und sexuelle Belästigungen weniger geschehen.

Die sozialpädagogische Schule formidabel achtet und schützt die Persönlichkeit und Würde seiner Mitarbeiter und deren Anspruch auf Wahrung ihrer persönlichen Integrität.

- Bemerkungen über körperliche Vorzüge oder Schwächen
- sexistische Sprüche und Witze
- aufdringliche und taxierende Blicke
- Vorzeigen von pornographischem Material oder Anbringen von pornographischen Bildern
- zweideutige Aufforderungen
- zudringliche Körperkontakte und unnötige Berührungen
- Drängen und Annäherungsversuche unter Hinweis auf damit verbundene Vor- oder Nachteile am Arbeitsplatz

Auch Diskriminierung aufgrund rassischer, religiöser, kultureller und nationaler Unterschiede wird von der sozialpädagogischen Schule formidabel sowie seinen Mitarbeitern nicht geduldet.

Diskriminierungen

Sexuelle Belästigung ist diskriminierend und wird von der sozialpädagogischen Schule formidabel sowie seinen Mitarbeitern nicht geduldet. Als sexuelle Belästigung gelten Handlungen und Verhaltensweisen mit sexuellem Bezug, die von der betroffenen Person nicht gewünscht sind bzw. denen sie gegen ihren Willen ausgesetzt werden.

Folgende Verhaltensweisen können sexuelle Belästigungen sein (nicht abschliessende Aufzählung):

- anzügliche Bemerkungen

Allgemeine Verhaltensregeln

Mitarbeiter, die sexuelle Belästigung oder andere Diskriminierungen einer anderen Person bemerken oder vermuten, weisen die belästigende Person auf die Unzulässigkeit ihres Verhaltens hin und unterstützen die betroffene Person.

Betroffene Mitarbeiter geben den belästigenden Personen klar zu verstehen, dass sie sich belästigt fühlen und dass das betreffende Verhalten unerwünscht und unverzüglich zu unterlassen ist.

Pflichten der Vorgesetzten

Die Vorgesetzten sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine belästigungs- und diskriminierungsfreie Arbeitsatmosphäre verantwortlich.

Sie haben ihre Mitarbeiter auf die in der sozialpädagogischen Schule formidabel geltenden Verhaltensregeln hinzuweisen und korrigierend einzugreifen, wenn diese Verhaltensregeln verletzt werden.

Sie müssen Hinweise und Meldungen über sexuelle Belästigungen oder eine sonstige Diskriminierung ernst nehmen und die betroffenen Personen auf die interne Anlaufstelle bei Persönlichkeitsverletzungen sowie das interne Beschwerdeverfahren hinweisen.

Interne Anlaufstelle

Die sozialpädagogische Schule formidabel bezeichnet je eine weibliche und männliche Vertrauensperson, an welche sich die Mitarbeiter mit Fragen und Beschwerden wenden können. Diese Personen werden von der Geschäftsleitung bezeichnet und allen Mitarbeitern schriftlich mitgeteilt.

Die angesprochene Vertrauensperson berät und unterstützt den betroffenen Mitarbeiter. Sie trifft, gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit der vorgesetzten Stelle, in jedem Falle aber in Absprache mit der betroffenen Person, die geeigneten informellen Massnahmen, um den geltend gemachten Belästigungen und Diskriminierungen ein Ende zu setzen.

Die Vertrauensperson informiert den Mitarbeiter auch über das interne Beschwerdeverfahren und allfällige weitere rechtliche Möglichkeiten.

Beschwerdeverfahren

- Die betroffenen Personen können bei einem Mitglied der Geschäftsleitung die Durchführung eines internen Beschwerdeverfahrens verlangen, das möglichst rasch durchzuführen ist. Die Geschäftsleitung bezeichnet ein Mitglied aus dem Gremium, das für die Durchführung des Verfahrens verantwortlich ist. Ist ein Mitglied aus der Geschäftsleitung selber betroffen, so tritt es bei allen Sitzungen, Entscheiden, usw. die dieses Verfahren betreffen, in den Ausstand.
- Die Leitung des internen Beschwerdeverfahrens befragt die betroffene und die beschuldigte Person sowie die angesprochene Vertrauensperson zur geltend gemachten sexuellen Belästigung bzw. Diskriminierung und versucht die erhobenen Vorwürfe mit geeigneten Mitteln abzuklären.
- Die beiden Parteien haben das Recht, sich im internen Beschwerdeverfahren durch eine Person ihrer Wahl begleiten zu lassen. Sie können bei der Befragung der Gegenpartei oder von Drittpersonen anwesend sein und Ergänzungsfragen stellen.
- Die betroffene Partei hat das Recht, bei ihrer Befragung die Anwesenheit der beschuldigten Partei abzulehnen. In diesem Fall hat die beschuldigte Person

das Recht, sich durch eine Person ihrer Wahl vertreten zu lassen.

- Die Leitung des internen Beschwerdeverfahrens schliesst das Verfahren mit einem Entscheid ab, welchen sie den beiden Parteien und – falls erforderlich – den jeweiligen Vorgesetzten mitteilt.
- Über die Befragung, die weiteren Untersuchungshandlungen und den Entscheid führt die Leitung des internen Beschwerdeverfahrens ein Protokoll. Alle Verfahrensbeteiligten sind zu absoluter Diskretion verpflichtet.
- Während des internen Beschwerdeverfahrens und sechs Monate danach darf die beschwerdeführende Person nicht entlassen werden und auch sonst keine beruflichen Nachteile erfahren. Kündigungen aus begründetem anderem Anlass sowie wegen Missbrauchs des Beschwerderechts bleiben jedoch vorbehalten.

Konsequenzen

Gegenüber belästigenden und diskriminierenden Personen trifft die sozialpädagogische Schule formidabel, je nach Schwere des missbilligten Verhaltens, folgende Massnahmen:

- mündlicher und/oder schriftlicher Verweis
- Versetzung
- Verwarnung mit Androhung der ordentlichen oder fristlosen Kündigung
- ordentliche Kündigung mit eventueller Freistellung
- fristlose Kündigung

Zivil- und strafrechtliche Schritte bleiben vorbehalten.