
Verhalten bei sexueller und psychischer Belästigung

Sexuelle Belästigungen und Mobbing am Arbeitsplatz werden nicht toleriert!

Grundsatz

Alle Mitarbeitende des GAIA Hotel Basel haben das Recht auf Schutz ihrer persönlichen Integrität am Arbeitsplatz. Wir achten und schützen die Persönlichkeit jedes einzelnen und sind bestrebt ein angenehmes Arbeitsklima zu schaffen, das auf gegenseitiger Achtung beruht und in dem die Persönlichkeit jedes einzelnen respektiert wird.

Betroffene Mitarbeitende erhalten Beratung und Unterstützung (siehe Anlaufstellen).

Schutz der Persönlichkeit am Arbeitsplatz

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf den Schutz ihrer Würde und ihrer Gesundheit am Arbeitsplatz. Mobbing und sexuelle Belästigung verletzen die Persönlichkeit und sind deshalb nicht toleriert. Mitarbeitende, welche nachweislich gegen diese Regeln verstossen, müssen mit entsprechenden Konsequenzen rechnen. Dies gilt aber auch, wenn jemand falsche Beschuldigungen verbreitet.

Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz kann auch von Gästen, Lieferanten, Partnern etc. ausgehen. In diesem Fall werden ebenfalls Massnahmen getroffen, um weitere Übergriffe zu vermeiden.

Verhaltensregeln & Prävention

Unter allen Mitarbeitenden soll ein rücksichtsvolles Verhalten herrschen, welches jederzeit die persönlichen Grenzen anderer respektiert.

Mitarbeitende, welche eine verletzend Handlung gegenüber Dritten bemerken oder sich selber belästigt fühlen, sollen die fehlbare/n Person/en darauf hinweisen. Betroffene sollen den fehlbaren Personen unmissverständlich zu verstehen geben, dass sie sich verletzt oder schlecht behandelt fühlen und das betreffende Verhalten unerwünscht ist. Mitarbeitende sollen sich nicht einschüchtern lassen und sofort handeln. Diese Mitteilung soll möglichst nach dem ersten Vorkommnis erfolgen und nicht zugewartet werden.

Alle Mitarbeiter tragen Mitverantwortung und sind aufgefordert, den Betroffenen zu helfen und sie zu unterstützen.

Unsere Betriebs-Massnahmen:

- Wichtigste präventive Massnahme ist ein gutes Klima am Arbeitsplatz und ein vertrauensvolles Verständnis zu den Vorgesetzten. Uns als Familienunternehmen liegt viel am Herzen, dass die Mitarbeitenden sich wohl und in einem familiären Rahmen befinden und sich entfalten können.
- Neueintritte erhalten eine Schulung zu diesem Thema während der Einführungszeit.
- Die Abteilungsleiter und HR/Hoteldirektion hat immer ein offenes Ohr für die Mitarbeitenden. Ebenfalls versuchen durch Mitarbeitergespräche schon vorab auf Probleme aufmerksam zu werden.

Definition «Mobbing»

Unter psychischer Belästigung oder Mobbing versteht man Verhaltensweisen oder Äusserungen, die von einer oder mehreren Personen systematisch gegen eine andere Person gerichtet sind. Männer wie Frauen können Opfer von Mobbing werden. Mobbing kommt auf allen Hierarchiestufen vor und kann sich in verschiedenen Formen zeigen. Es handelt sich um einen länger dauernden Prozess. Aber nicht jeder Streit, jede Unverschämtheit etc. ist Mobbing. Mobbing liegt vor, wenn über einen längeren Zeitraum (mindestens einem halben Jahr) hinweg mindestens einmal wöchentlich eine als Mobbing zu bezeichnende Haltung ausgeübt wird. Auch sexuelle Belästigung kann Teil von Mobbing sein.

Verhalten bei sexueller und psychischer Belästigung

Mobbing kann verschiedenen Formen annehmen. Hier einige Beispiele:

- Sticheleie, Drohungen, ständige unbegründete Kritik, Beschimpfungen
- Abwertende Blicke oder Gesten, Kontaktverweigerung, Ausgrenzung
- Verbreiten von Gerüchten
- Aggressionen, Anwendung von körperlicher Gewalt oder sexueller Belästigung
- Zuteilen kränkender, sinnloser, schädlicher, über-/unterfordernder Arbeiten
- Absichtliches zurückhalten oder Verweigerung von arbeitsnotwendigen Informationen
- Handgreiflichkeiten und Drohungen
- Die politische oder religiöse Einstellung angreifen

Definition «sexueller Belästigung»

Als sexuelle Belästigung wird jede Handlung mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist, angeschaut.

Sexuelle Belästigung kann verschiedenen Formen annehmen. Hier einige Beispiele:

- Unerwünschte Annäherungsversuche jeder Art in Form von Gesten, Äusserungen, Darstellungen und Handlungen wie Anrufe etc.
- Unerwünschter Körperkontakt und aufdringliches Verhalten
- Sexuelle abfällige Anspielungen, die von der Person, an die sie sich richtet, als beleidigend, unangemessen und unerwünscht empfunden werden.
- Anzügliche Bemerkungen oder Bemerkungen über körperliche Vorzüge oder Schwächen
- Vorzeigen, Aufhängen oder Auslegen von pornografischem Material
- Emails etc. mit pornografischem oder sexistischem Inhalt
- Zweideutige Aufforderungen oder Einladungen, welche unerwünscht sind
- Annäherungsversuche verbunden mit dem Versprechen von Vorteilen bez. Androhung von Nachteilen
- Sexuelle Übergriffe im strafrechtlichen Sinn wie Drohung, Nötigung, Vergewaltigung etc.

Was tun bei Mobbing oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?

Die vertrauliche Behandlung der Informationen wird gewährleistet.

- 1) Erste Kontaktperson ist der/die Linienvorgesetzte/r.
 - 2) Sollte dies nicht möglich sein, ist die Hoteldirektion für Sie da.
 - 3) Sollte es zu keiner Lösung kommen, stehen verschiedene Anlaufstellen den Mitarbeitenden zur Verfügung (siehe Anlaufstellen).
- Nicht als Kontaktperson gilt ein anderer Mitarbeitende aus dem Team.

Verhalten bei sexueller und psychischer Belästigung

Anlaufstellen

Erste Anlaufstelle	
Alexandra Hämmerle Schützen Rheinfelden AG Bahnhofstrasse 19 4310 Rheinfelden T 061 836 24 81	Koordinationsstelle der HR-Verantwortlichen in Basel und Umgebung für Hilfestellungen. <i>Die Hotels in Basel haben unter den HR-Verantwortlichen eine erste Anlaufstelle eingerichtet.</i>
Weitere Stellen für Hilfe finden Sie hier:	
Opferhilfe beider Basel Steinenring 53 4051 Basel T 061 205 09 10 E info@opferhilfe-bb.ch I www.opferhilfe-bb.ch Telefonische Anmeldung erforderlich.	<ul style="list-style-type: none"> - Telefonische und persönliche Betreuungsgespräche - Krisenberatung und -begleitung - Informationen und Beratung in psychologischen, juristischen, sozialen und medizinischen Fragen - Vermittlung von weiteren Hilfen und Fachpersonen - Informationen über die gesetzlichen Rechte, über das Vorgehen und das Verfahren bei einer Anzeige und einem Prozess - Finanzielle Hilfen gemäss den Bestimmungen des Opferhilfegesetzes - Begleitung zur medizinischen Untersuchung, zur Anzeigeersattung oder Gerichtverhandlungen und Unterstützung bei anderen Kontakten mit Behörden.
INFRA Rechtsberatungsstelle für Frau Steinenring 53 4051 Basel T 061 205 09 10 Mi 18.00 - 20.00 Uhr ohne Voranmeldung	<ul style="list-style-type: none"> - Rechtsberatung für Frauen - Weitergabe von Informationen - Hilfe zur Selbsthilfe
Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männer Präsidialdepartement Markplatz 30a 4001 Basel T 061 267 66 81 E gleichstellung@bs.ch	<ul style="list-style-type: none"> - Informationen und Vermittlung von Hilfe
Kantonale Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen Utengasse 36 4005 Basel T 061 267 85 22 E ruth.weisskopf@bs.ch Mo-Fr 08.00 - 12.00 & 14.00 - 17.00	<ul style="list-style-type: none"> - Telefonische Rechtsauskünfte über Fragen betreffend Zuständigkeit der Schlichtungsstelle, Fragen betreffend Geltung und Inhalt des GIG und verfahrensrechtliche Fragen - Die Schlichtungsstelle klärt mit Hilfe der Parteien den Sachverhalt und versucht, in der Schlichtungsverhandlung eine Einigung herbeizuführen. Kommt es zu einer Einigung, wirkt diese wie in Gerichtsurteil. Kommt keine Einigung zustande, kann die klagende Partei ans Gericht gelangen.

Verhalten bei sexueller und psychischer Belästigung

Sanktionen/Massnahmen bei Missachtung

Je nach schwere der Belästigung/Anschuldigung reichen die Massnahmen von einer schriftlichen Verwarnung über eine allfällige interne Versetzung bis hin zur Kündigung oder gar fristlosen Entlassung. Zivil- und strafrechtliche Schritte bleiben vorbehalten.

Strafbestände (wie Erpressung, Erzwingung sexueller Beziehungen, Nötigung, sexuelle oder körperliche Übergriffe etc.) werden strafrechtlich verfolgt.

Auszug aus der Schweizer Rechtslehre:

Art. 4 Gleichstellungsgesetz (GIG): «Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck und Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art».

Art 6 Abs. 1 Arbeitsgesetz (ArG): «Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alles Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen».

Nützliche Links/Adressen:

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Ratgeber für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

www.bundespublikationen.admin.ch

Bestellnummer: 301.922.d

Link:

https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz---ein-ratgeber-fuer-arbeit.html

Mobbing und andere Belästigungen

Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz

www.bundespublikationen.admin.ch

Bestellnummer: 710.064.d

Link:

https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/mobbing-und-andere-belaestigungen---schutz-der-persoemlichen-int.html