

sh.ch



RICHTLINIEN

ZUM SCHUTZ

DER PERSÖNLICHEN

INTEGRITÄT

AM ARBEITSPLATZ

KANTON SCHAFFHAUSEN SCHAF  
IN ARBEITSKLIMA, WELCHES AU  
NESEITIGER ACHTUNG UND ANER  
NNUNG BERUHT UND IN DEM DI  
ÖNLICHE INTEGRITÄT ALLER MIT  
RBEITENDEN RESPEKTIERT WIRD  
SE RICHTLINIEN GELTEN FÜR DI  
KANTON VERWALTUNG, DIE KAN  
AL BE UND ANSTALTEN  
IE SOW  
H  
S  
CH  
LE  
T A  
N IN  
EN Y  
CHÜ  
ÖRE  
NLIC  
LUNG  
VATSP  
H  
S  
CH  
LE  
T A  
N IN  
EN Y  
CHÜ  
ÖRE  
NLIC  
LUNG  
VATSP



DER KANTON WILL

EIN ARBEITSKLIMA,

IN DEM SICH

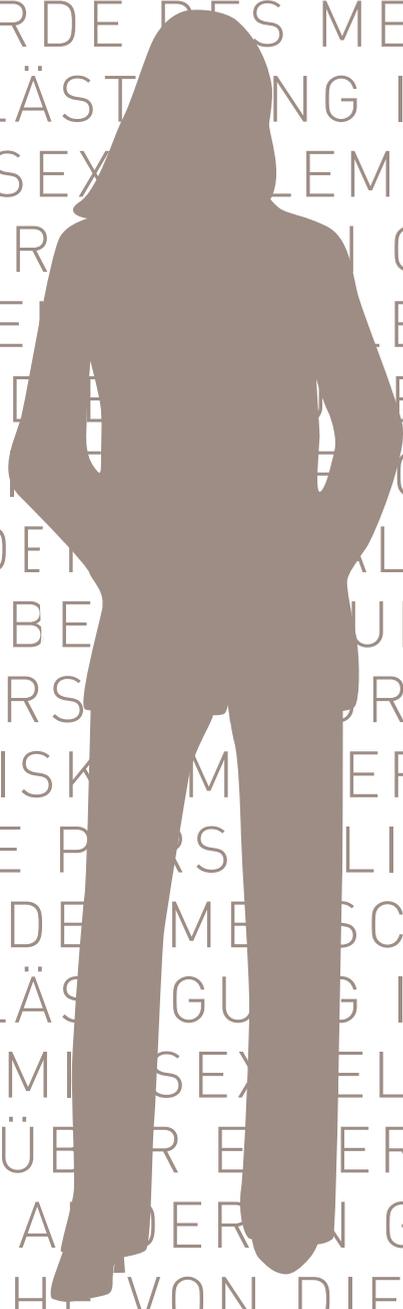
ALLE GEGENSEITIG

ACHTEN UND

RESPEKTIEREN



SEXUELLE BELÄSTIGUNG IST EIN  
BESONDERS ENTWÜRDIGENDE FORM  
DER DISKRIMINIERUNG. SIE VER  
LETZT DIE PERSÖNLICHKEIT UND  
WÜRDE DES MENSCHEN. SEXUELLE  
BELÄSTIGUNG IST JEDE HANDLUNG  
MIT SEXUELLEM BEZUG GEGENÜBER  
EINER PERSON GLEICHEN ODER AN  
ANDEREM GESCHLECHTS, WELCHE VON  
DIESER UNFRWÜNSCHT IST. SIE  
BESONDERE IN FOLGEN  
DIE SICH HALTEN AUF: SEXUELL  
VERWERFLICH:  
SEXUELLE BELÄSTIGUNG  
UND MOBBING



Sexuelle Belästigung ist eine besonders entwürdigende Form der Diskriminierung. Sie verletzt die Persönlichkeit und Würde des Menschen.

Sexuelle Belästigung ist jede Handlung mit sexuellem Bezug gegenüber einer Person gleichen oder anderen Geschlechts, welche von dieser unerwünscht ist. Sie tritt insbesondere in folgendem Verhalten auf:

- anzügliche Bemerkungen und Körperposen
- Bemerkungen über körperliche Vorzüge oder Schwächen
- sexistische Sprüche und Witze
- aufdringliche und taxierende Blicke
- Vorzeigen, aufhängen oder versenden von pornografischem Material
- zweideutige Aufforderungen
- zudringliche Körperkontakte und andere tätliche Belästigungen
- Annäherungsversuche, mit welchen Vor- oder Nachteile in Aussicht gestellt werden
- Erzwingen eines sexuellen Verhaltens

Mobbing entsteht in der Regel aus alltäglichen und ungelösten Konflikten am Arbeitsplatz, welche zu Spannungen und Verhärtungen führen und in der Folge eskalieren. Dabei spielen dynamische Prozesse wie auch passives Verhalten in der Gruppe eine grosse Rolle.

Von Mobbing spricht man, wenn Mitarbeitende wiederholt und über längere Zeit unter Druck gesetzt, schikaniert, gequält oder verletzt werden, um sie in die Enge zu treiben und am Arbeitsplatz auszugrenzen.

Beispiele von Mobbinghandlungen sind:

- Einschränkung der Möglichkeiten, sich zu äussern
- Anschreien, lautes Schimpfen und ständig negative Kritik
- Kontaktverweigerung durch abwertende Blicke oder Gesten sowie Andeutungen, ohne etwas direkt auszusprechen
- jemanden wie Luft behandeln
- sich lustig über andere machen
- hinter dem Rücken schlecht über andere sprechen und Gerüchte verbreiten
- die politische oder religiöse Einstellung angreifen
- keine oder sinnlose Aufgaben zuweisen
- ständig neue Aufgaben zuweisen, um ein Versagen zu provozieren
- Handgreiflichkeiten und Drohungen
- auch sexuelle Belästigung kann Teil von Mobbinghandlungen sein

Sexuelle Belästigung und Mobbing können grossen Schaden anrichten.

Mögliche Auswirkungen sind:

- sie zerstören das Arbeitsklima
- die Freude an der Arbeit geht verloren
- es entsteht Misstrauen
- die Leistungsfähigkeit nimmt ab
- das Selbstwertgefühl geht verloren
- es entstehen Scham- und Schuldgefühle
- es kommt zu körperlichen und/oder psychischen Störungen
- das Privatleben wird beeinträchtigt
- es kommt zum Verlust des Arbeitsplatzes

ALLE SETZEN SICH UNABHÄNGIG  
HRER STELLUNG IM BETRIEB FÜR  
UTES ARBEITSKLIMA EIN UND Ü  
EHMEN VERANTWORTUNG FÜR D  
EGENSEITIGE WOHLERGEHEN. A  
E VERHALTEN SICH RÜ  
ND RESPEKTIEREN DIE PERSÖNL  
ICHE VERHALTEN ANDERER. UM  
RNS KONFLIKTE GAR NICHT  
UFGEBEN LASSEN ODER AB  
ARBEITSAUFGABEN ZU LÖSEN.  
EN VERHALTENDE HANDLUNGEN  
EGEN ANDEREN BEMERKT,  
WEISEN SIE FEHLBARE PER  
UF IHRE UNLÄSSIGES VERHALT  
IN. UND NUTZEN SIE DIE BET  
ENEN PERSONEN. SIND SIE SEL  
ON EINER VERLETZENDEN HAND  
ETROFFEN GEBEN SIE DEN FEHL  
EN PERSONEN UNMISSEVERSTÄN  
U VERSTEHEN, DASS DAS BETRE  
ENDE VERHALTEN UNERWÜNSCH



ALLE SIND

AUFGERUFEN,

SICH AKTIV

EINZUSETZEN

Alle setzen sich unabhängig von ihrer Stellung im Betrieb für ein gutes Arbeitsklima ein und übernehmen Verantwortung für das gegenseitige Wohlergehen. Alle verhalten sich rücksichtsvoll und respektieren die persönlichen Grenzen anderer, um ernsthafte Konflikte gar nicht aufkommen zu lassen oder aber partnerschaftlich zu lösen.

Werden verletzende Handlungen gegenüber anderen bemerkt, so weisen Sie alle fehlbare Personen auf ihr unzulässiges Verhalten hin. Unterstützen Sie die betroffenen Personen.

Sind Sie selber von einer verletzenden Handlung betroffen, geben Sie den fehlbaren Personen unmissverständlich zu verstehen, dass das betreffende Verhalten unerwünscht ist. Lassen Sie sich nicht einschüchtern und handeln Sie sofort.

### **Die Vorgesetzten stehen speziell in der Verantwortung**

Sie als Vorgesetzte sind in Ihrem Zuständigkeitsbereich verantwortlich für ein Arbeitsklima der gegenseitigen Achtung.

Sie weisen die Ihnen unterstellten Personen auf diese Richtlinien hin und greifen wenn nötig frühzeitig ein. Sie überprüfen regelmässig auch ohne konkreten Anlass die Einhaltung der Richtlinien.

Sie achten auf Konfliktsignale wie auffallende Verhaltensänderungen bei einzelnen Personen oder in der Gruppe, nehmen Beanstandungen ernst, unterstützen betroffene Personen und treffen in Zusammenarbeit mit diesen sowie allfälligen Vertrauenspersonen die geeigneten Massnahmen. Sie orientieren betroffene Personen über die rechtlichen Möglichkeiten.

DER REGIERUNGSRAT SOWIE DIE  
KANTONALEN BETRIEBE UND AN  
STALTEN KÖNNEN  
SPRECHPERSONEN  
DIE ANSPRECHER  
BETROFFEN MITARBEITENDE AN  
RATEN UNTERSTÜTZEN SIE  
SIE GEBEN DEN INFORMATION  
SORGEN UND INFORMIEREN  
E RECHTE MIT MÖGLICHKEITEN  
ERSETZT PERSONALVERANT  
HE MÖGLICHENFALLS AUCH  
N IHRER EIGENEN AKTIV WERDEN  
DIE BEI VERTRAUENSSTEL  
UND VERTRAUENSPERSONEN  
KOMMISSIONEN GLEICHBERECH  
UNG UND DAGEGEN NUR IM  
EM EINVERSTÄNDNIS. DIESE VER  
SPERSONEN UNTERSTEHEN DER  
WEIGERUNG UND KÖNNEN NUR  
SIE DANN ENTFUNDEN WERDEN  
HRPERSONEN KOMMEN ÜBERALL

WER IN SEINER

PERSÖNLICHKEIT

VERLETZT WIRD,

ERHÄLT HILFE



Sind Sie von einer verletzenden Handlung betroffen,  
so können Sie sich an folgende Ansprechpersonen wenden:

- die direkt vorgesetzte Person
- die nächsthöhere vorgesetzte Person
- das kantonale Personalamt bzw. die Verantwortlichen für das Personalwesen
- in besonderen Fällen an eine vom Arbeitgeber bezeichnete externe Vertrauensstelle
- bei sexueller Belästigung stattdessen an die von der Kommission für Gleichberechtigung aus ihrer Mitte bezeichneten Vertrauenspersonen

Der Regierungsrat sowie die kantonalen Betriebe und Anstalten können zusätzliche Ansprechpersonen bezeichnen.

Die Ansprechpersonen hören betroffene Mitarbeitende an, beraten und unterstützen sie. Sie gehen mit den Informationen sorgsam um und informieren über die rechtlichen Möglichkeiten.

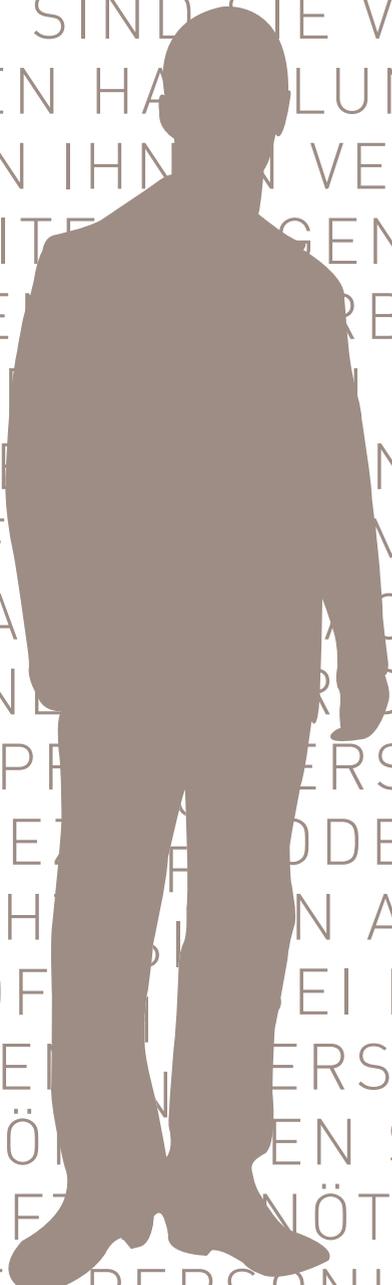
Vorgesetzte und Personalverantwortliche müssen nötigenfalls auch gegen Ihren Willen aktiv werden.

Die externe Vertrauensstelle und die Vertrauenspersonen der Kommission für Gleichberechtigung handeln dagegen nur in Ihrem Einverständnis. Diese Vertrauenspersonen unterstehen der Schweigepflicht und können nur durch Sie davon entbunden werden.

Bei Lehrpersonen kommen überall dort, wo in diesen Richtlinien von Vorgesetzten oder Ansprechpersonen die Rede ist, folgende Stellen in Frage: Schulleitungen, Schulbehörden, Aufsichtskommissionen, Inspektorinnen und Inspektoren.

Die Adresse Ihres Personaldienstes, der externen Vertrauensstelle und der Vertrauenspersonen der Kommission für Gleichberechtigung bei sexueller Belästigung finden Sie im Internet unter [www.sh.ch/Personalamt.249.0.html](http://www.sh.ch/Personalamt.249.0.html) > Ansprechpersonen Integrität am Arbeitsplatz.

...TIZ DER PERSÖNLICHEN INTEG  
RITÄT AM ARBEITSPLATZ KOMMEN  
...RECHTLICHE, ZIVILRECHTLICHI  
...STRAFRECHTLICHE MASSNAHMEN  
...GE. SIND SIE VON EINER VERLET  
...DEN HA...LUNG BETROFFEN, SO  
...HEN IHN... VERSCHIEDENE MÖG  
...KEITEN... GEGÜBER FEHLBAREN  
...NE... ARBEITGEBENDEN OF  
...SIE... SICH DARÜBER BE  
...PRE... NEN INFORMIEREN  
...NF... MITTEL WIE N MEN  
...DA... NACH MIT FEHLBAREN  
...SON... DIE HILFELEISTUNG  
...NSPR... PERSONEN KEINEN ER  
...G GE... ODER VERZICHTEN SIE  
...TEH... N AUCH DER RECHTS  
...G OF... EINEM FORMELLEN  
...HRE... VERSUCHT DIE ZUSTÄN  
...EHÖ... EN SACHVERHALT UND  
...RIFF... NÖTIGEN ENTSCHEIDE  
...DER PERSÖNLICHEN INTEG



RECHTLICHE

MÖGLICHKEITEN

Zum Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz kommen personalrechtliche, zivilrechtliche oder strafrechtliche Massnahmen in Frage.

Sind Sie von einer verletzenden Handlung betroffen, so stehen Ihnen verschiedene Möglichkeiten gegenüber fehlbaren Personen und Arbeitgebenden offen. Sie können sich darüber bei Ansprechpersonen informieren.

Haben informelle Mittel wie namentlich das Gespräch mit fehlbaren Personen oder die Hilfeleistung durch Ansprechpersonen keinen Erfolg gezeigt oder verzichten Sie darauf, steht Ihnen auch der Rechtsweg offen.

Bei einem formellen Verfahren untersucht die zuständige Behörde den Sachverhalt und trifft die nötigen Entscheide.

TARBEITENDE AM ARBEITSPLATZ  
RER PERSÖNLICHKEIT VERLETZT  
ELSWEISE DURCH SEXUELLE BE  
GUNG ODER MOBBING, VERLETZT  
NE DIENSTPFLICHTEN UND MUSS  
T MASNAHMEN RECHNEN. DIESE  
NEN MEISTENTLICH BESTEHEN IN  
TARBEITENDE AM ARBEITSPLATZ  
RER PERSÖNLICHKEIT VERLETZT  
ELSWEISE DURCH SEXUELLE BE  
GUNG ODER MOBBING, VERLETZT  
NE DIENSTPFLICHTEN UND MUSS  
T MASNAHMEN RECHNEN. DIESE  
NEN MEISTENTLICH BESTEHEN IN  
TARBEITENDE AM ARBEITSPLATZ



KONSEQUENZEN FÜR  
FEHLBARE PERSONEN





Diese Richtlinien werden allen Mitarbeitenden abgegeben.  
Überdies soll diese Thematik in geeigneter Form  
in die Weiterbildungsaktivitäten einfließen.

**Weitere nützliche Informationen**

[www.sexuellebelaestigung.ch](http://www.sexuellebelaestigung.ch)

[www.mobbing-info.ch](http://www.mobbing-info.ch)

[www.frauenberatung.ch](http://www.frauenberatung.ch)

Vom Regierungsrat beschlossen am 16. August 2011  
Inkraftsetzung am 1. Januar 2012



Kanton Schaffhausen  
Personalamt  
J.J. Wepfer-Strasse 6  
8201 Schaffhausen