



Weisung Schutz der persönlichen Integrität

für die Arbeitnehmenden der
Platten Meilen

Gültig ab 1. Januar 2025

I Grundsatz

Die Arbeitnehmenden der Platten Meilen haben ein Recht auf Schutz ihrer persönlichen Integrität am Arbeitsplatz. Diskriminierung, Mobbing, sexuelle Belästigung oder Machtmissbrauch am Arbeitsplatz verletzt die Persönlichkeit und die Würde der betroffenen Arbeitnehmenden. Sie sind immer ein Zeichen von Missachtung und allenfalls von Machtmissbrauch. Diskriminierung, Mobbing oder sexuelle Belästigung behindern die Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz. Sie können die Arbeitsleistung der betroffenen Personen beeinträchtigen und zu psychischen, physischen und sozialen Problemen führen.

I.1 Definition Diskriminierung

Diskriminierungen sind Handlungen oder Äusserungen, die Personen oder Gruppen aufgrund spezifischer Merkmale systematisch benachteiligen oder erniedrigen. Diskriminierung liegt insbesondere vor, wenn bestimmte Personen oder Gruppen systematisch:

- unbeliebte Arbeiten ausführen müssen,
- aufgrund ihrer Aufgabe und Stellung ignoriert werden (z.B. Postdienst oder Reinigungspersonal),
- Witzen, Spott, Sprüchen oder Bemerkungen, wie zum Beispiel über Aussehen, Alter, Nationalität,
- Lebensweise oder sexuelle Ausrichtung, ausgesetzt sind.

I.2 Definition Mobbing

Mobbing findet statt, wenn jemand systematisch und über einen längeren Zeitraum schikaniert, bedrängt oder ausgegrenzt wird. Es verletzt die Würde und das soziale Ansehen der betroffenen Person. Ein einfacher Streit oder Konflikt ist kein Mobbing, solange die Konfliktparteien ihre Differenzen offenlegen und diese austragen. Konflikte müssen deshalb den Vorgesetzten, dem HR oder der Geschäftsleitung mitgeteilt werden, sodass sie Massnahmen zur Konfliktklärung treffen können. Typische Handlungen von Mobbing sind z.B.:

- Blossstellen, abschätzige Bemerkungen, ständige Sticheleien
- Anschreien, ignorieren, Kontakt verweigern
- Vorenthalten von notwendigen Informationen
- Gerüchte verbreiten

I.3 Definition sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung gilt jede unerwünschte Verhaltensweise mit sexuellem Bezug. Sexuelle Belästigung kann verschiedene Formen annehmen, wie z.B.

- Aufdringliche Blicke
- Anzügliche und peinliche Bemerkungen
- Sexistische Äusserungen und Witze
- Zeigen, Aufhängen, Auflegen oder Versand (z.B. per E-Mail) von anzüglichen oder pornografischem Material
- Unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht
- Unerwünschte Annäherungen und Körperkontakte, scheinbar zufällige Berührungen und aufdringliches Verhalten
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen
- Erpressen / Erzwingen von sexuellen Beziehungen
- Körperliche Übergriffe, Vergewaltigung etc.

Massgebend ist insbesondere der Kontext einer Äusserung oder Handlung, welcher ihr einen sexuellen Bezug gibt.

Zum Arbeitsplatz gehören auch betriebliche Anlässe wie Geschäftsausflüge etc. Ein Bezug zum Arbeitsplatz liegt auch dann vor, wenn eine sexuelle Belästigung in der Freizeit erfolgt und sich Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis ergeben.

2 Verbot von Diskriminierung, Mobbing, sexueller Belästigung – Verantwortung

Diskriminierung, Mobbing oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind verboten und werden nicht geduldet. Arbeitnehmende, die sich belästigt fühlen, werden aufgefordert, den belästigenden Personen unmissverständlich mitzuteilen, dass sie ihr Verhalten nicht akzeptieren.

Vorgesetzte haben die Pflicht, sobald sie Kenntnis von Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung erhalten, die betroffenen Personen zu unterstützen und die nötigen Massnahmen zu ergreifen.

Die Arbeitnehmenden haben die Pflicht, betroffene Personen, die sich zur Wehr setzen, zu unterstützen.

3 Verfahren

3.1 Beratung

Eine von einer Diskriminierung, Mobbing oder einer sexuellen Belästigung betroffene Person (auch Zeuginnen / Zeugen) hat im Rahmen des informellen Verfahrens Anspruch auf Beratung beim HR, bei der Geschäftsleitung oder sie kann sich an die kantonale Stelle für Gleichstellung wenden. Beratungsstellen unterstehen auch gegenüber der Arbeitgeberin der Schweigepflicht.

3.2 Formelles Vorgehen

Arbeitnehmende, die von Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung betroffen sind, haben das Recht, Beschwerde beim HR, bei der Geschäftsleitung oder, wenn dieser involviert ist, beim Stiftungsrat einzureichen. Die Platten Meilen trifft dann die notwendigen Massnahmen beziehungsweise Abklärungen. Sie hört in aller Regel die Parteien an und gibt ihnen die Möglichkeit zur Stellungnahme.

3.3 Sanktionen

Personen, die andere diskriminieren, mobben oder sexuell belästigen, haben mit Sanktionen zu rechnen. Diese können – je nach Schwere – von einem mündlichen Gespräch mit Hinweis auf die Weisung und die Sanktionen, einer Entschuldigung bei der belästigten Person, einem Vermerk im Personaldossier, einer schriftlichen Verwarnung, einer schriftlichen Verwarnung mit Kündigungsandrohung im Wiederholungsfalle, einer Versetzung bis zu einer ordentlichen, allenfalls sogar einer fristlosen Kündigung reichen.

4 Falsche Anschuldigung

Beschuldigen Arbeitnehmende jemanden zu Unrecht, hat diese / -r mit denselben Sanktionen (vgl. Ziff. 3.3 hiervor) zu rechnen.

