



Reglement zum Schutz der persönlichen Integrität

Grenzverletzungen unter Mitarbeitenden

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort Institutionsleitung	Seite 2
2. Geltungsbereich	Seite 2
3. Schutz der Persönlichkeit	Seite 2
3.1. Grundhaltung	
3.2. Grundsatz	
4. Definitionen	Seite 2
4.1. Definition sexuelle Belästigung	
4.2. Definition Mobbing	
4.3. Definition Diskriminierung	Seite 3
4.4. Definition Gewalt	
5. Verantwortung	Seite 3
5.1. Verantwortung der Mitarbeitenden	
5.2. Verantwortung der Betroffenen	
5.2. Verantwortung der Institutionsleitung und der Verwaltungskommission	
6. Zuständigkeiten und Vorgehen	Seite 3
7. Massnahmen/Sanktionen	Seite 3
8. Ungerechtfertigte Anschuldigung	Seite 4
9. Inkraftsetzung	Seite 4
10. Anhang	Seite 4

1. Vorwort Institutionsleitung

Sexuelle Belästigung, Mobbing, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz sind Begriffe, die Fragen aufwerfen. Grenzen werden unterschiedlich gesetzt, wahrgenommen und erlebt. Gerade im Arbeitsumfeld eines Schulheims erscheint es uns wichtig, dass die Thematik der Grenzsetzung kommuniziert und Grenzverletzungen entgegengetreten wird. Wir wollen ein Betriebsklima schaffen und erhalten, das auf gegenseitigem Respekt und Toleranz beruht.

Dies gelingt aber nur durch den gemeinsamen Einsatz aller Mitarbeitenden. Eine Betriebskultur geprägt von Toleranz und Respekt muss täglich neu gelebt werden. Sie erfordert, dass alle taktvoll und sensibel miteinander umgehen. Zu dieser Kultur gehört auch der Mut auf persönliche Grenzen aufmerksam zu machen und Unangenehmes anzusprechen.

Im Sinne der Prävention wird die Institutionsleitung in jedem Anstellungsgespräch das Thema Grenzsetzung/Übergriffe ansprechen. Zudem wird durch die Einforderung des Strafregisterauszugs und die Nachfrage bei früheren Arbeitgebern das wache Bewusstsein des Schulheims Langhalde in Bezug auf diese Thematik signalisiert und bestärkt.

Das vorliegende Reglement wird von der Institutionsleitung des Schulheims erlassen. Es basiert auf dem Regierungsbeschluss vom 5. März 2002 zum Schutz vor Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

2. Geltungsbereich

Dieses Reglement gilt generell für alle Mitarbeitenden des evangelischen Schulheims Langhalde. Eingeschlossen sind auch alle Personen, die sich in einer sozialpädagogischen Ausbildung befinden oder ein Praktikum oder einen Zivildiensteinsatz absolvieren.

3. Schutz der Persönlichkeit

3.1. Grundhaltung

Unsere Institution schützt die persönliche Integrität ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf Schutz der seelischen und körperlichen Integrität am Arbeitsplatz. Die Institutionsleitung verlangt von allen Mitarbeitenden, dass sie die persönliche Integrität ihrer Kolleginnen und Kollegen respektieren.

3.2. Grundsatz

Mobbing, sexuelle Belästigungen und Diskriminierung am Arbeitsplatz verletzen die Persönlichkeitsrechte und die Würde der betroffenen Personen.

Die Institutionsleitung verbietet jede Form von Mobbing und sexueller Belästigung. Sie verpflichtet sich zum Schutze der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angemessene Massnahmen zu ergreifen.

4. Definitionen

4.1. Definition sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt jede von der betroffenen Person erlebte Verletzung der Intimsphäre und jede Form der Abwertung. Dazu gehören anzügliche Bemerkungen über das Äussere, unerwünschte Körperkontakte, sexistische Äusserungen, sexistische Mails und Bilder, Annäherungsversuche und Einladungen mit Versprechen von Vorteilen oder unter Androhung von Nachteilen.

4.2. Definition Mobbing

Mobbing bedeutet, dass Mitarbeitende von Informationen abgeschnitten, entwertet, schikaniert oder ausgegrenzt werden.

Gerechtfertigte, sachliche Kritik ist nicht Mobbing, sondern gehört zur Führungs- und Dialogkultur.

4.3. Definition Diskriminierung

Diskriminierung ist die Herabsetzung von Menschen wegen ihrer Behinderung, Herkunft, Hautfarbe, ihrem Geschlecht oder sexuellen Identität, ihrer Religion und politischer Anschauung. Diskriminierend sind verbale oder schriftliche Äusserungen und Handlungen mit herabwürdigendem Inhalt.

4.4. Definition Gewalt

Gewalt liegt dann vor, wenn jemand über andere Menschen Macht ausübt und dazu physische oder psychische Zwangsmittel anwendet.

5. Verantwortung

5.1. Verantwortung der Mitarbeitenden

Wer beobachtet, dass andere sexuell belästigt, gemobbt, diskriminiert oder unterdrückt werden, ist aufgefordert, Stellung zu nehmen und nötigenfalls eine Drittperson einzuschalten. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich für eine mobbing- und belästigungsfreie Atmosphäre einzusetzen.

5.2. Verantwortung der Betroffenen

Wer sich sexuell belästigt, gemobbt, diskriminiert oder unterdrückt fühlt, soll dies der handelnden Person klar und unmissverständlich mitteilen und die Institutionsleitung, eine Vertrauensperson oder die Ombudsstelle über den Sachverhalt informieren.

5.4. Verantwortung der Institutionsleitung und der Verwaltungskommission

Alle Mitarbeitenden werden über die Grundsätze und die Verantwortung in Bezug auf sexuelle Belästigung, Mobbing, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz informiert.

Im Rahmen der Informationen für Mitarbeitende werden diese Themen regelmässig angesprochen. Die beiden Mitglieder der Verwaltungskommission mit dem Ressort „Interne Aufsicht“ werden als Vertrauenspersonen eingesetzt.

6. Zuständigkeiten und Vorgehen im Ereignisfall

Betroffene Mitarbeitende wenden sich an die Institutionsleitung oder an eine der beiden Vertrauenspersonen der Verwaltungskommission. Die Vertrauensperson untersteht der Schweigepflicht und behandelt den Fall vertraulich. Sie nimmt die Fakten auf, berät und unterstützt die betroffene Person und informiert sie über mögliche Vorgehensweisen.

Die Vertrauensperson bespricht mit der betroffenen Person das weitere Vorgehen. Sie unternimmt keine weiteren Schritte ohne Einwilligung der betroffenen Person.

Auf Wunsch der betroffenen Person lädt die Vertrauensperson die beschuldigte Person zu einem Klärungsgespräch ein. Je nach Ausgang des Gespräches können weitere Schritte geplant und unter Einbezug der Institutionsleitung eingeleitet werden.

Das interne Vorgehen wird möglichst schnell und unter Wahrung strengster Diskretion abgewickelt. Je nach Art der Grenzverletzung besteht Anspruch auf eine Opferhilfeberatung.

7. Massnahmen/Sanktionen

Je nach Schwere des Vergehens stehen folgende Massnahmen/Sanktionen zur Verfügung:

- Entschuldigung bei der belästigten/gemobbt/diskriminierten/unterdrückten Person
- Gespräch mit der Institutionsleitung
- mündlicher Verweis
- schriftlicher Verweis
- Kündigung oder Freistellung
- fristlose Entlassung

8. Ungerechtfertigte Anschuldigung

Wer jemanden ungerechtfertigt wegen sexueller Belästigung, Mobbing, Diskriminierung oder Gewaltanwendung beschuldigt, hat mit Sanktionen gemäss Art. 7 dieses Reglements zu rechnen.

9. Inkraftsetzung

Das vorliegende Reglement wurde von der Verwaltungskommission genehmigt und tritt am 24. April 2011 in Kraft.

10. Anhang

Vertrauenspersonen

Frau Büsser Andrea, Logopädin, Fähnerenstrasse 17a, 9000 St.Gallen
071 260 27 64, 5buessers@bluewin.ch

Frau Silvia Nef, Kinderärztin, Kirchlistrasse 8A, 9010 St.Gallen
071 244 89 87, silvia.nef@gmx.ch

Ombudsstelle

Frau Denise Dornier-Zingg, Rechtsanwältin, Präsidentin und Ombudsstelle, Schützengasse 6, 9000 St. Gallen