

MERKBLATT DER MUSTER AG

betreffend

SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

1. Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der MUSTER AG (nachfolgend "MAG") haben ein Recht auf Schutz ihrer persönlichen Integrität am Arbeitsplatz. Sexuelle Belästigung verletzt die Persönlichkeit und Würde von Menschen. Sie kann die Arbeitsleistung der betroffenen Personen beeinträchtigen und ihre Anstellung gefährden. Eine sexuelle Belästigung ist immer ein Verstoß gegen Vorschriften des Obligationenrechtes und eine Diskriminierung nach Gleichstellungsgesetz, allenfalls aber sogar auch ein strafrechtlich relevantes Delikt.

Sexuelle Belästigung wird in der MAG nicht toleriert. Belästigende Personen haben mit Sanktionen zu rechnen. Die MAG sorgt dafür, dass allfälligen Opfern keine weiteren Nachteile entstehen.

2. Was gilt als sexuelle Belästigung?

Als sexuelle Belästigung gilt 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 zum Erlangen eines entgegenkommens sexueller Art. Als sexuelle Belästigung gelten demnach namentlich folgende Verhaltensweisen:

- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen
- unerwünschte Körperkontakte oder solche Einladungen mit eindeutiger Absicht
- Verfolgungen innerhalb und ausserhalb des Betriebs
- Zeigen, Aufhängen oder Auflegen von pornographischem Material
- sexistische Äusserungen und Witze
- anzügliche und peinliche Bemerkungen
- Anstarren, Hinterherpfeifen, taxierende Blicke etc.

Die MAG erwartet von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie die persönlichen Grenzen respektieren, auf die ihre Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen im zwischenmenschlichen Bereich Anspruch erheben.

3. Was tun bei sexueller Belästigung?

Betroffene Personen erhalten durch unsere Unternehmung Beratung und Unterstützung. Sie haben das Recht, Beschwerde einzureichen und eine Untersuchung zu verlangen. Aus einer berechtigt eingereichten Beschwerde dürfen ihnen keine Nachteile erwachsen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich sexuell belästigt fühlen, werden aufgefordert, den belästigenden Personen unmissverständlich mitzuteilen, dass sie ihr Verhalten nicht akzeptieren.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Pflicht, betroffene Personen zu unterstützen, welche sich zur Wehr setzen.

4. An wen kann man sich im Falle einer sexuellen Belästigung wenden?

Je nach Situation kann eine der nachfolgend aufgeführten Personen angesprochen werden:

- Direkte/r Vorgesetzte/r
- Personalverantwortliche/r
- Betriebsleiter/in

Sollte keine der vorgenannten Personen aus irgendwelchen Gründen als Anlaufstelle in Betracht kommen, so steht den betroffenen Personen die Möglichkeit offen, sich an nachstehende externe Stellen zu wenden:

- Vertrauensärztin Dr. Eva Huber, Spitalstrasse 1, 9000 St.Gallen
- Vertrauensarzt Dr. Adam Meier, Hauptstrasse 10, 9000 St.Gallen
- Kantonales Amt für Gleichstellung, Burgstrasse 50, 9001 St.Gallen
- Beratungsstelle Opferhilfe, Frauenklinik, 9007 St.Gallen

Allfällige Kosten, die aus einer Konsultation der Vertrauensärztin oder des Vertrauensarztes resultieren, werden direkt der MAG in Rechnung gestellt, unter Wahrung vollständiger Anonymität.

5. Internes und externes Verfahren

Der/die sexuell belästigte Mitarbeiter/in hat nicht nur die Möglichkeit, ein internes Beschwerdeverfahren einzuleiten, sondern kann auch in einem externen Verfahren die ordentlichen zivil- und strafrechtlichen Rechtsansprüche gerichtlich durchzusetzen. In je- dem Falle steht dem/der belästigten Mitarbeiter/in insbesondere das Recht zu, Einsicht in die Akten des Falles zu nehmen und mündlich oder schriftlich dazu Stellung nehmen zu können.

Die von einer belästigten Mitarbeiterin bzw. von einem belästigten Mitarbeiter angesprochene Kontaktperson im Unternehmen ist verpflichtet, sich mit der/dem Personalverantwortlichen in Verbindung zu setzen. Diese/r klärt den Sachverhalt ab, übernimmt die Beratung der betroffenen Person und leitet - mit ihrem Einverständnis - ein internes Beschwerdeverfahren ein. Auf Wunsch des/der belästigten Mitarbeiter/in oder in schwerwiegenden Fällen kann die Abklärung des Sachverhaltes auch einer Person oder Institution übertragen werden, welche auf die Durchführung solcher Untersuchung spezialisiert ist.

Die Geschäftsleitung der MAG entscheidet nach Abschluss der Untersuchung über die zu treffenden unternehmensinternen Sanktionen. Ist ein Mitglied der Geschäftsleitung selbst durch das Verfahren betroffen, so tritt ein Mitglied des Verwaltungsrates an dessen Stelle.

6. Welche Sanktionen können getroffen werden?

Je nach Schwere der Belästigung können folgende unternehmensinternen Sanktionen ausgesprochen werden:

- Schriftlicher Verweis
- Verwarnung mit Kündigungsandrohung
- Versetzung
- Fristlose Kündigung

Den gleichen Sanktionen unterliegt, wer wider besseres Wissen eine nicht schuldige Person beschuldigt.

Werden von der Geschäftsleitung keine Sanktionen gegen die belästigende(n) Person(en) ausgesprochen, so hat der/die belästigte Mitarbeiter/in die Möglichkeit, den Fall zur Wiedererwägung dem Verwaltungsrat zu unterbreiten.

7. Ab wann und wie lange gilt dieses Merkblatt?

Dieses Merkblatt tritt mit der Genehmigung durch die Geschäftsleitung sofort in Kraft und gilt bis auf Widerruf für alle Mitarbeiter der MAG. Es wird wie folgt abgegeben:

- allen derzeitigen und zukünftigen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der MAG
- dem Vertrauensarzt und der Vertrauensärztin
- dem kantonalen Amt für Gleichstellung
- der kantonalen Beratungsstelle für Opferhilfe

St. Gallen, den 1. Februar 2015

Für die Geschäftsleitung:

Max Muster / Roger Roth