

Daten zum Dokument	Person / Gremium	Datum
Autorin / Autor Mitautor(en) Mitarbeit	C. Bumbacher / GF	
Erstelldatum aktuelle Version	-	26.04.2021
Dokumentenprüfung	M. Bichsel, HRS / PV / Teamleitungen	12.05.2021
Dokumentenfreigabe	Geschäftsleitung	19.05.2021
Geplante Überprüfung (5 Jahre ab Gültigkeitsdatum)	GL	05/2026
Gültigkeitsbereich / gültig ab	SPITEX BERN	01.06.2021
Organisationsbereich	GL	
Dateiname	Sexuelle Belästigung_20210104_RG.docx	

Inhaltsverzeichnis

1	Geltungsbereich	2
2	Definition	2
3	Grundsätze der SPITEX BERN	2
4	Verfahren	2
4.1	Informelles Verfahren	2
4.2	Formelles Verfahren	3
	4.2.1 Meldung eines Vorfalls bei der vorgesetzten Person	3
	4.2.2 Beschwerdeverfahren.....	3
4.3	Schlichtungsverfahren	3
5	Sanktionen	3
5.1	Sexuelle Belästigungen durch Vorgesetzte, Kollegen oder Kolleginnen	3
5.2	Sexuelle Belästigungen durch Mitarbeitende an Kunden/Kundinnen	4
5.3	Sexuelle Belästigungen durch Kunden / Angehörige	4
5.4	Falsche Beschuldigungen	4
6	Nachsorgende Massnahmen	4
7	Prävention / Informationsmassnahmen	5
8	Mitgeltende Dokumente	5
9	Aktualisierungsverlauf	5
10	Literaturverzeichnis	5

1 Geltungsbereich

Das Reglement zur «Sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz» gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (inkl. Lernenden und Studierenden) der SPITEX BERN.

2 Definition

Als sexuelle Belästigung gilt jegliches Verhalten mit sexuellem Bezug (mit Worten, Gesten oder Taten) das von einer Seite unerwünscht ist und das eine Person in ihrer Würde verletzt. Die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – durch Kundinnen, Kunden, Vorgesetzte, Kollegen, Kolleginnen – ist eine besonders entwürdigende Form der geschlechtsbezogenen Diskriminierung.

3 Grundsätze der SPITEX BERN

Die SPITEX BERN duldet in keiner Art und Weise sexuelle Belästigungen. Sie sind verboten und stellen einen straf- und zivilrechtlich relevanten Tatbestand dar.

Alle Mitarbeitenden der SPITEX BERN haben das Recht auf Schutz ihrer persönlichen Integrität und auf Schutz vor Diskriminierung. Die SPITEX BERN setzt sich für ein Arbeitsklima ein, in dem alle Mitarbeitende sowie die Kunden und Kundinnen ihre Integrität wahren und fördert einen respektvollen, achtsamen Umgang untereinander.

Folgende **Grundsätze** werden in der SPITEX BERN gelebt:

- **Null Toleranz:** Sexuelle Belästigungen sind untersagt und Vorgesetzte handeln konsequent
- **Beratung:** Sexuell belästigte Personen können ein niederschwelliges Beratungsgespräch bei einer externen Ansprechperson in Anspruch nehmen
- **Prävention:** Die Mitarbeitenden werden regelmässig auf das Thema der sexuellen Belästigung sensibilisiert
- **Sanktion:** Sexuelle Belästigungen werden sanktioniert

4 Verfahren

4.1 Informelles Verfahren

Mitarbeitenden, die sich sexuell belästigt fühlen oder die sexuelle Belästigungen beobachtet haben, steht die Möglichkeit offen, ein unverbindliches Beratungsgespräch mit einer externen Ansprechperson zu führen. Folgende Stellen können niederschwellig kontaktiert werden:

Name	Tel. Nr.	E-Mail-Adresse
Lantana, Fachstelle Opferhilfe bei sexualisierter Gewalt	031 313 14 00	info@lantana-bern.ch , https://stiftung-gegen-gewalt.ch/wsp/de/fachstellen/lantanabern/kontakt/
Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Bern	031 633 75 77	gleichstellung@be.ch , www.be.ch/gleichstellung

Wünschen Mitarbeitende ein Gespräch mit einer SPITEX BERN internen Person, steht ihnen das HRM (hrm@spitex-bern.ch oder 031 388 50 50) jederzeit zur Verfügung.

Alle diese Stellen handeln vertraulich und geben der SPITEX BERN keine Informationen ohne Einwilligung der betroffenen Person weiter. Sie hören die betroffene Person an, beraten und unterstützen sie.

4.2 Formelles Verfahren

Eine betroffene Person kann ein formelles Verfahren einleiten, indem sie eine Meldung bei der vorgesetzten Person macht oder direkt eine Beschwerde deponiert.

4.2.1 Meldung eines Vorfalls bei der vorgesetzten Person

Eine betroffene Person meldet einen selbst erlebten oder beobachteten Vorfall einer sexuellen Belästigung der vorgesetzten Person. Die vorgesetzte Person nimmt diese Information ernst und handelt umgehend:

- Sie führt ein Gespräch mit der betroffenen Person und dokumentiert dieses schriftlich mit beidseitiger Unterschrift. Als Vorlage wird der «Gesprächsbogen «Grenzüberschreitungen» verwendet.
- Die vorgesetzte Person klärt, welche unmittelbare Unterstützung die betroffene Person benötigt
- Gemeinsam legen sie das weitere Vorgehen fest – z.B. Einreichen einer offiziellen Beschwerde oder Einbezug von Fachpersonen etc.
- Die vorgesetzte Person informiert ihre Vorgesetzte über den Vorfall und das vereinbarte Vorgehen.

4.2.2 Beschwerdeverfahren

Eine betroffene Person deponiert mündlich oder schriftlich eine Beschwerde bei der vorgesetzten Person oder beim HRM über einen selbst erlebten oder beobachteten Vorfall einer sexuellen Belästigung. Sie gibt ein schriftlich dokumentiertes Einverständnis, dass ein formelles Verfahren eingeleitet werden kann.

Die vorgesetzte Person bzw. das HRM informiert ein GL-Mitglied über die eingegangene Beschwerde. Die vorgesetzte Person bzw. das HRM und das GL-Mitglied sind verpflichtet den gesamten Sachverhalt abzuklären und die notwendigen Schritte einzuleiten. Das ganze Verfahren wird schriftlich festgehalten. Bei Bedarf setzt die Geschäftsleitung ein Gremium zur Abklärung und Untersuchung der Beschwerde ein.

Wichtigste Schritte:

- Die mit der Untersuchung beauftragten Personen hören jeweils die betroffene Person und die beschuldigte Person an. Diese haben das Recht auf Akteneinsicht, Stellung zu nehmen, auf Begleitung und Anwesenheit bei der Zeugenbefragung.
- Die betroffene Person kann auf Verlangen in Abwesenheit der beschuldigten Person befragt werden.
- Die Untersuchung ist so rasch als möglich, spätestens innerhalb eines Monats durchzuführen. Alle involvierten Personen stehen auch nach Abschluss unter Schweigepflicht.
- Die Geschäftsleitung wird über die Ergebnisse informiert und entscheidet über die Sanktionen (siehe Punkt 5) und zusätzlich erforderliche Massnahmen (z.B. Coaching, Beratung, Mediation).
- Über das Resultat kann in Absprache mit den betroffenen Personen informiert werden. Dabei sind die Persönlichkeitsrechte sämtlicher am Verfahren Beteiligter bestmöglich zu schützen.
- Betroffene und bezeugende Personen dürfen wegen ihrer Aussagen beruflich nicht benachteiligt werden.
- Die Geschäftsleitung entscheidet im Verfahren, ob allenfalls die Polizei eingeschaltet werden muss.

4.3 Schlichtungsverfahren

Eine betroffene Person kann sich auch an die kantonale Schlichtungsbehörde gemäss Gleichstellungsgesetz wenden (www.gleichstellung.be.ch). Diese versucht, eine Einigung herbeizuführen.

5 Sanktionen

5.1 Sexuelle Belästigungen durch Vorgesetzte, Kollegen oder Kolleginnen

Wer eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz begeht, wird sanktioniert. Je nach Schweregrad der Belästigung verhängt die vorgesetzte Person zusammen mit einem Mitglied der Geschäftsleitung folgende Sanktionen:

- Schriftliche Entschuldigung bei der betroffenen Person
- Mündlicher und schriftlicher Verweis
- Schriftliche Verwarnung und Kündigungsandrohung im Wiederholungsfall

Dateiname Sexuelle Belästigung_2023.01.01_RG.docx	Organisationsbereich GL	Gültig ab 01.06.2021
© SPITEX BERN		Seite 3 von 5

- Ordentliche Kündigung
- Fristlose Entlassung

5.2 Sexuelle Belästigungen durch Mitarbeitende an Kunden/Kundinnen

Wer eine sexuelle Belästigung an einem Kunden / einer Kundin begeht, wird sanktioniert. Je nach Schweregrad der Belästigung verhängt die vorgesetzte Person zusammen mit einem Mitglied der Geschäftsleitung folgende Sanktionen:

- Schriftliche Verwarnung und Kündigungsandrohung
- Ordentliche Kündigung
- Fristlose Entlassung

5.3 Sexuelle Belästigungen durch Kunden / Angehörige

Massgebend bei sexueller Belästigung durch Kunden / Angehörige ist die «Richtlinie für den Abbruch von Spitex-Einsätzen», erarbeitet vom SPITEX Verband Kanton Bern, 14.02.2019.

Wichtig:

- Bei einer akuten Gefährdung der Mitarbeitenden verlässt diese den Arbeitsplatz beim Kunden umgehend.
- Die/Der betroffene Mitarbeitende macht einen Eintrag im Verlaufsbericht des Kunden
- In jedem Fall wird die vorgesetzte und die fallführende Person über einen beobachteten oder selbst erlebten Vorfall informiert.

Die grundsätzlichen Punkte der Eskalationskaskade sehen wie folgt aus:

- Der Kunde / Angehörige wird auf die Situation angesprochen, er wird mündlich aufgefordert das Verhalten umgehend zu ändern
- Die vorgesetzte Person fordert den Kunden / Angehörigen schriftlich auf, sein Verhalten zu ändern. Die möglichen Sanktionen werden benannt (Abbruch der Dienstleistung, Anzeige)
- Der Abbruch der Dienstleistung wird geplant, einschliesslich Information / Kommunikation
- Die Dienstleistung wird eingestellt

Bei Menschen mit Verdacht auf Urteilsunfähigkeit entscheiden die vorgesetzte Person zusammen mit der fallführenden Person über den Einbezug der Angehörigen und/oder des Hausarztes / der Hausärztin.

5.4 Falsche Beschuldigungen

Wer eine Person absichtlich fälschlich der sexuellen Belästigung beschuldigt, muss mit denselben Sanktionen rechnen, wie eine tatsächlich beschuldigte (belästigende) Person.

6 Nachsorgende Massnahmen

Die Geschäftsleitung ist verantwortlich für die Umsetzung der Sanktionen, der konfliktbewältigenden Massnahmen, der Verstärkung der Prävention sowie für die interne und externe Kommunikation. Nach jedem konkret bearbeitenden Fall von sexueller Belästigung werden die Abläufe und Zuständigkeiten überprüft.

Dateiname Sexuelle Belästigung_2023.01.01_RG.docx	Organisationsbereich GL	Gültig ab 01.06.2021
© SPITEX BERN		Seite 4 von 5

7 Prävention / Informationsmassnahmen

Zur Prävention von sexueller Belästigung wird in der SPITEX BERN regelmässig über das Thema informiert.

Informationsplattform	Verantwortung
Regelmässige Thematisierung an Teamsitzungen	Leiterin Pflege
Lernende werden mindestens halbjährlich an betriebsinternen Veranstaltungen zum Thema sensibilisiert	Leiterin Bildung
Jährliche Intranet-Information im Rahmen der Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Sicherheitsbeauftragte
Intranet – Reglement und Checkliste für Vorgesetzte sind aktuell und für alle Mitarbeitenden zugänglich	GL/HRS
Alle neu eintretenden Mitarbeitenden erhalten das Reglement	HRB

8 Mitgeltende Dokumente

Dokumentenart	Dateiname
Prozess	- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
Formular	- Gesprächsbogen – Grenzüberschreitungen
	-

9 Aktualisierungsverlauf

Änderung: Inhalt(e) des Dokuments	Datum	Autor/-in
Aufgrund Rückmeldungen vom Mittelschul- und Bildungsamt: <ul style="list-style-type: none"> - Ergänzungen beim formellen Verfahren (Kap. 4.2.2) - Ergänzung der Nachsorgenden Massnahmen (Kap. 6) 	26.04.2021	C. Bumbacher
Löschung Ursa Neuhaus unter Ziffer 4.1, aufgrund Pensionierung, Ergänzung E-Mail und Tel.-Nr. vom HRM	16.01.2023	M. Bichsel

10 Literaturverzeichnis

Richtlinie für den Abbruch von Spitex-Einsätzen, Empfehlung des SPITEX Verband Kanton Bern, 14. Januar 2020. <https://www.spitexbe.ch/>.

"Verstehen Sie keinen Spass, Schwester?", Ein Leitfaden zum Schutz vor sexueller Belästigung für Pflegefachpersonen und andere Erwerbstätige im Gesundheitswesen, Schweizerischer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner, 2012

www.sexuellebelaestigung.ch

www.erz.be.ch/erz/de/index/berufsbildung/grundbildung/informationen_fuerlehrbetriebe/belaestigung.html

Dateiname Sexuelle Belästigung_2023.01.01_RG.docx	Organisationsbereich GL	Gültig ab 01.06.2021
© SPITEX BERN		Seite 5 von 5