

Reglement zum Schutz der persönlichen Integrität in der Stiftung Ostschweizer Kinderspital

Grenzverletzungen unter Mitarbeitenden

Inhaltsverzeichnis

1.	Grundsatz	3
2.	Geltungsbereich	3
3.	Schutz der Persönlichkeit.....	3
4.	Definitionen	3
5.	Verantwortung	4
6.	Zuständigkeiten und Vorgehen im Ereignisfall	5
7.	Massnahmen/Sanktionen	6
8.	Missbräuchliche Anschuldigung	6
9.	Inkraftsetzung.....	6
	Anhang	6

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Bezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

1. Grundsatz

Sexuelle Belästigung, Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz sind Themen, die Fragen aufwerfen. Grenzen werden unterschiedlich gesetzt, wahrgenommen und erlebt. Es ist 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.

Durch verantwortungsbewusstes Kommunizieren, gute Information und Schulung, durch den Einsatz von Vertrauenspersonen und einer neutralen Ombudsstelle kommen wir diesem Ziel näher. Dies gelingt aber nur durch einen 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 aber auch der Mut, auf persönliche Grenzen aufmerksam zu machen und Unangenehmes anzusprechen.

2. Geltungsbereich

Dieses Reglement gilt für alle Mitarbeitenden der Stiftung Ostschweizer Kinderspital.

3. Schutz der Persönlichkeit

3.1. Grundhaltung

Grenzverletzungen sind Überschreitungen der körperlichen oder psychischen Grenzen anderer Personen. Sie können aufgrund von unterschiedlichen Empfindungen von Nähe und Distanz oder durch Unkenntnis oder Nichtbeachtung von Verhaltensregeln absichtlich oder unabsichtlich entstehen.

Die Stiftung Ostschweizer Kinderspital schützt die persönliche Integrität ihrer Mitarbeitenden. Diese haben Anspruch auf Schutz der seelischen und körperlichen Integrität am Arbeitsplatz. Die Spitalleitung verlangt von allen Mitarbeitenden, dass sie die persönliche Integrität ihrer Kolleginnen und Kollegen respektieren. Bei Übertretungen haben Betroffene Anspruch auf Beratung und Unterstützung.

3.2. Grundsatz

Mobbing, sexuelle Belästigungen und Diskriminierung am Arbeitsplatz verletzen die Persönlichkeitsrechte und die Würde der betroffenen Personen. Die Spitalleitung verbietet jede Form von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung. Sie verpflichtet sich, zum Schutze der Mitarbeitenden angemessene Massnahmen zu ergreifen.

4. Definitionen

4.1. Definition Mobbing

Gemäss Rechtsprechung wird Mobbing als systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll, definiert. Mobbing ist durch einen Zweck gekennzeichnet. Von Mobbing kann dann gesprochen werden, wenn eine eindeutige Täter-/ Opferbeziehung feststellbar ist. Sachliche und gerechtfertigte Kritik gelten nicht als Mobbing, sondern gehören zur Führungs- und Dialogkultur in der SOKS.

Mobbing kann insbesondere in folgenden Formen auftreten:

- Angriff auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen: nicht ausreden lassen, unterbrechen, anschreien, Informationen vorenthalten.
- Angriff auf die sozialen Beziehungen: allgemeine Kontaktverweigerung, ignorieren, ausgrenzen, isolieren.
- Angriff auf das soziale Ansehen: lächerlich machen, Gerüchte streuen, Sticheleien, Beleidigungen, abschätziges Bemerkungen.
- Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation: schikanöse und erniedrigende Arbeiten zuweisen, ungerechtfertigte Kritik, Entziehen von wichtigen Aufgaben.
- Angriffe auf die Gesundheit: Androhung von körperlicher Gewalt, Tätlichkeiten, sexuelle Belästigung.

4.2. Definition Sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt jedes belästigende Verhalten sexueller Natur und jedes andere Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das von einer Seite unerwünscht ist und das eine Person in ihrer Würde verletzt. Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der belästigenden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der betroffenen Person ankommt. Sexuelle Belästigung kann mit Worten, Gesten oder Taten, welche die andere Person demütigen, ausgeübt werden. Dabei sind persönliche, direkte Äusserungen wie auch Äusserungen über Umwege (gegenüber Dritten, online etc.) gemeint. Sexuelle Belästigung kann beispielsweise in folgenden Formen auftreten:

- Anzügliches oder zweideutige Bemerkungen über das Äussere
- Sexistische Bemerkungen und Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten oder die sexuelle Orientierung
- Vorzeigen oder verbreiten von pornografischem oder sexistischem Material
- Unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht
- Unerwünschte Körperkontakte
- Annäherungsversuche mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen
- Sexuelle Übergriffe, Nötigung oder Vergewaltigung

4.3. Definition Diskriminierung

Ausgangspunkt des Diskriminierungsverbotes ist das Gleichheitsgebot. «Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren» (siehe Art. 1 der Allgemeinen Menschenrechtserklärung von 1948).

Eine Ungleichbehandlung ist gegeben, wenn eine Person oder eine Personengruppe eine im Vergleich mit einer anderen Person oder Personengruppen schlechtere Behandlung erfährt, obwohl sie sich in derselben oder in einer vergleichbaren Situation befindet. Eine Ungleichbehandlung wird dann zur Diskriminierung, wenn die schlechtere Behandlung in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe oder mit einem speziellen Persönlichkeitsmerkmal - wie z.B. Geschlecht, soziale oder ethnische Herkunft, Sprache, Religion, politische Überzeugung, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität steht.

5. Verantwortung

5.1. Verantwortung der Mitarbeitenden

Wer beobachtet, dass andere gemobbt, diskriminiert sowie belästigt werden oder wiederholt unsachgemässer sowie entwertender Kritik ausgesetzt 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 gemobbt, diskriminiert oder sexuell belästigt fühlt, muss dies gegenüber der handelnden Person klar und unmissverständlich mitteilen und Vorgesetzte oder eine Vertrauensperson über den Sachverhalt informieren.

5.3. Verantwortung der Vorgesetzten

Vorgesetzte dürfen Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigungen in ihren Zuständigkeitsbereichen nicht dulden. Sie gehen entsprechenden Hinweisen ohne Verzug nach. Fragen zur Arbeitsatmosphäre sollen Bestand der jährlichen Gespräche mit Mitarbeitenden sein.

5.4. Verantwortung der Spitalleitung / Geschäftsleitung

Alle Mitarbeitenden werden über die Regelungen bezüglich Schutzes der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz informiert. Im Rahmen der Mitarbeiterinformation wird dies regelmässig thematisiert.

Die Spitalleitung setzt interne Vertrauenspersonen und eine externe Ombudsstelle ein, bestehend aus Vertretern beider Geschlechter. Die Spitalleitung unterstützt bei Bedarf die Vertrauens- und Ombudspersonen in ihrer Tätigkeit.

6. Zuständigkeiten und Vorgehen im Ereignisfall

Betroffene Mitarbeitende wenden sich an eine der beauftragten Vertrauenspersonen oder die Ombudsstelle (siehe Anhang). Wird ein informeller Weg gewählt, kann die Ombudsstelle auch für ein Gespräch/eine Mediation angefragt werden. Ebenso ist es möglich, über sie eine entsprechend ausgebildete Fachperson zu organisieren. Bei Einbezug einer weiteren Fachperson entscheidet die SOKS (CEO) über eine weitere Kostenübernahme.

Entscheidet sich die ratsuchende Person, rechtliche Schritte zu unternehmen, wird ein Verfahren aufgenommen. Dabei wird der Arbeitgeber von der Schlichtungsstelle direkt informiert.

6.1. Vertrauenspersonen

Die Vertrauensperson behandelt den Fall vertraulich und untersteht der Schweigepflicht. Sie nimmt im Gespräch die Fakten auf, berät und unterstützt die betroffene Person und informiert sie über die möglichen Vorgehensweisen. Die Vertrauensperson spricht mit der betroffenen Person das weitere Vorgehen ab. Sie wird ohne Einwilligung der betroffenen Person keine weiteren Schritte unternehmen.

Auf Wunsch der betroffenen Person lädt die Vertrauensperson die beschuldigte Person zu einem Klärungsgespräch ein. Je nach Ausgang des Gespräches können weitere Schritte im erweiterten Gremium der Vertrauenspersonen und/oder der Ombudsstelle besprochen und geplant werden.

Das interne Vorgehen wird möglichst schnell und unter Wahrung strengster Diskretion abgewickelt. Eine allfällige Dokumentation wird vertraulich behandelt und nicht in der Personalakte abgelegt.

6.2. Ombudsstelle

Betroffene Mitarbeitende haben das Recht, sich direkt oder unter Einbezug der Vertrauensperson an die Ombudsstelle zu wenden. Sie können sich telefonisch oder per Mail bei der Ombudsstelle melden. In einem Erstgespräch wird die Situation aufgenommen und mögliche Wege werden aufgezeigt. Die Kosten für die ersten zwei Sitzungen werden von der SOKS getragen. Für die weitere Unterstützung kann in Absprache mit dem HR eine Kostengutsprache erfolgen.

Werden keine weiteren Schritte unternommen, bleiben die Akten bei der Ombudsstelle. Arbeitgeber und vorgesetzte Stellen werden nicht informiert.

7. Massnahmen/Sanktionen

Je nach Schwere des Vorfalles können insbesondere folgende Massnahmen/Sanktionen getroffen werden:

- Entschuldigung bei der betroffenen Person
- Gespräch mit vorgesetzten Stellen
- Mündlicher oder schriftlicher Verweis
- Schriftliche Verwarnung
- Versetzen an einen anderen Arbeitsplatz
- Kündigung oder fristlose Entlassung

Zur Einleitung härterer Massnahmen (Verweis, Verwarnung, Versetzung oder Kündigung) ist der Einbezug des Human Resources und der zuständigen Bereichsleitung zwingend nötig. Bei Kündigung oder fristloser Entlassung ist der CEO zu involvieren.

8. Missbräuchliche Anschuldigung

Wer jemand wider besseres Wissen wegen Mobbing, Diskriminierung oder sexueller Belästigung beschuldigt, hat mit Sanktionen zu rechnen. Art. 7 dieses Reglements findet analoge Anwendung.

9. Inkraftsetzung

Das vorliegende Reglement wurde von der Spitalleitung und Geschäftsleitung genehmigt und tritt per 1. April 2021 in Kraft.

Anhang

Vertrauenspersonen

Dr. med. Tamara Guidi

Chefärztin ad personam Allgemeine Pädiatrie, Stv. Chefärztin Kinder- und Jugendmedizin

T: 071 243 13 91 / M: tamara.guidi@kispisg.ch

Andreas Heim-Geiger, Fachverantwortlicher Beratung Kinderschutzzentrum

T: 071 243 78 07 / M: andreas.heim-geiger@kispisg.ch

Regula Tappolet, Leiterin Pflege Ambulatorium

T: 071 243 13 53 / M: regula.tappolet@kispisg.ch

Nicole Schnyder, Bereichsleiterin HRM / Mitglied der Spitalleitung

T: 071 243 76 71 / M: nicole.schnyder@kispisg.ch

Ombudsstellen

KONSENS46, Kathrin Hilber, lic. phil., Ombudsperson

T: 079 632 14 34 / M: kathrin.hilber@konsens46.ch

KONSENS46, Matthias Weishaupt, Dr. phil., Stv. Ombudsperson

T: 079 659 08 36 / M: matthias.weishaupt@konsens46.ch

Kantonale Schlichtungsstelle, Regula Schmid, Rechtsanwältin

T: 071 222 77 52 / M: schmid@advokata.ch