

RICHTLINIEN ZUM SCHUTZ VOR SEXUELLER AUSBEUTUNG, MISSBRAUCH UND BELÄSTIGUNG (PSEAH)



INHALTE

1.	ZWECK, UMFANG UND GENEMIGUNG	3
2.	DEFINITIONEN	3
	2.1 Sexuelle Ausbeutung	3
	2.2 Sexueller Missbrauch	3
	2.3. Sexuelle Belästigung	3
3.	PRINZIPIEN	4
4.	MELDE- UND SCHUTZMECHANISMEN	6
	4.1 Beschwerdemechanismus	6
	4.2 Beschwerden über die Partner von Swisscontact	7
	4.3 Übergreifende Richtlinien	7
	4.4 Unterstützung von Überlebenden und Opfern	7
	4.5 Verhindern von Vergeltungsmassnahmen gegenüber Beschwerdeführern, Opfern und Zeugen	7
	4.6 Falsche Anschuldigungen	7
5.	ÜBERPRÜFUNG UND AKTUALISIERUNG DER RICHTLINIE	8

1. ZWECK, UMFANG UND GENEHMIGUNG

Der Zweck dieser Richtlinien ist es, den Ansatz von Swisscontact zum Schutz vor sexueller Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung zu erläutern. Die Richtlinien orientieren sich an den gängigen Standards (Protection from Sexual Exploitation, Abuse and Harassment PSEAH) in der internationalen Zusammenarbeit und umfassen:

- Die Grundsätze, nach denen Swisscontact im Falle von PSEAH-Situationen entscheidet;
- die Erwartungen von Swisscontact an ihre Mitarbeitenden, einschliesslich der Mitarbeitenden von Partnern¹;
- die Vorgehensweisen von Swisscontact, um sicherzustellen, dass bei SEAH-Fällen wirksame Massnahmen ergriffen werden.

Die Richtlinien gelten für alle Mitarbeitenden von Swisscontact und die Mitarbeitenden von Swisscontact-Partnern während ihrer Tätigkeit bei Swisscontact.² "Personal" bezieht sich auf Mitarbeitende von Swisscontact und ihre Partner, Praktikantinnen und Praktikanten, Freiwillige und Beraterinnen und Berater. Es handelt sich um ein Zusatzdokument zum bereits bestehenden Code of Conduct (CoC) von Swisscontact und erläutert die bereits im Code of Conduct enthaltenen Grundsätze zu Diskriminierung, sexueller Belästigung und Menschenhandel näher. Der CoC ist integraler Bestandteil der Mitarbeiter- und Partnerverträge von Swisscontact.

Die Anwendung der Richtlinien steht in Verbindung mit den relevanten Arbeitsgesetzen und den Strafgesetzen am Hauptsitz und im Kontext des jeweiligen Landes, in welchem Swisscontact tätig ist. Somit können Entscheidungen getroffen werden, wie auf Anschuldigungen, Beschwerden und Bedenken im Falle einer SEAH-Situation zu reagieren ist.

Die Geschäftsleitung von Swisscontact hat die Richtlinien genehmigt. Das Datum des Inkrafttretens ist auf dem Deckblatt angegeben. Dieses Dokument ersetzt alle früheren Versionen der PSEAH-Richtlinien.

2. DEFINITIONEN

2.1 Sexuelle Ausbeutung

Der Begriff "sexuelle Ausbeutung" bezeichnet jeden "tatsächlichen oder versuchten Missbrauch einer Position der Verletzlichkeit, des Machtgefälles oder des Vertrauens zu sexuellen Zwecken, einschliesslich, aber nicht beschränkt auf den finanziellen, sozialen oder politischen Gewinn aus der sexuellen Ausbeutung eines anderen".³

2.2 Sexueller Missbrauch

Der Begriff "sexueller Missbrauch" bedeutet das "tatsächliche oder angedrohte körperliche Eindringen sexueller Natur, sei es mit Gewalt oder unter ungleichen oder erzwungenen Bedingungen".⁴

2.3. Sexuelle Belästigung

"Sexuelle Belästigung" am Arbeitsplatz wird definiert als jegliches Verhalten eines Mitarbeitenden mit sexuellem Bezug innerhalb des Arbeitsumfelds, das unerwünscht und erniedrigend gegenüber einer Kollegin/einem Kollegen ist, die/der für Swisscontact oder ihre Partnerorganisationen arbeitet.

¹ Basierend auf der Swisscontact Partner Management Richtlinie, der Ausdruck "Partner" umfasst Konsortialpartner, Unterauftragnehmer, Durchführungsorganisationen und Projektpartner.

² Siehe auch Swisscontact Partnership Management Richtlinie

³ sexual-exploitation-and-abuse-pamphlet-en.pdf (who.int), pp. 2.

⁴ sexual-exploitation-and-abuse-pamphlet-en.pdf (who.int), pp. 2.

Dazu gehören "unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, Bitten um sexuelle Gefälligkeiten und anderes verbales oder körperliches Verhalten sexueller Natur"⁵ aus Sicht der belästigten Person. Dies kann sich gegen eine Person, eine Gruppe von Personen oder gegen alle richten und kann als einmaliger Vorfall auftreten oder ein Muster von schädlichem Verhalten sein. Sexuelle Belästigung führt in der Regel zu einer Verletzung der Würde einer anderen Person und/oder schafft für diese ein einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes, demütigendes oder beleidigendes Umfeld. Sowohl Männer als auch Frauen können Opfer von sexueller Belästigung sein.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz umfasst auch Belästigungen bei offiziellen (oder zwanglosen) Veranstaltungen, wie z. B. Jahresessen, Mitarbeitertagungen usw. Wenn die Belästigung ausserhalb der Arbeit stattfindet, ist sie dennoch arbeitsplatzbezogen, wenn sie sich auf das Arbeitsverhältnis auswirkt. Sexuelle Belästigung kann viele Formen annehmen, die Folgendes umfassen, aber nicht darauf beschränkt sein müssen:

- einschüchternde und anzügliche Bemerkungen über das Aussehen der Mitarbeitenden
- sexistische Kommentare oder Witze über das Sexualverhalten oder die sexuelle Orientierung von Kolleginnen und Kollegen
- Ausstellen, Anbringen, Veröffentlichen oder Verteilen von pornografischem oder sexistischem Material, sei es physisch oder elektronisch
- unerwünschte Einladungen mit unmissverständlicher Absicht
- unerwünschter Körperkontakt
- Stalking von Mitarbeitenden am Arbeitsplatz oder ausserhalb des Arbeitsplatzes
- Versuche, sich einer Person anzunähern (einschliesslich schriftlicher oder elektronischer Nachrichten), begleitet von dem Versprechen bestimmter Vorteile oder der Androhung bestimmter Nachteile
- sexuelle Übergriffe, Nötigung oder Vergewaltigung

Bei der Feststellung, ob ein beobachtetes Verhalten eine sexuelle Belästigung darstellt oder nicht, kommt es nicht auf die Absicht der/des Belästigerin/Belästigers an, sondern darauf, wie ihr/sein Verhalten von der betroffenen Person aufgenommen wird, ob es erwünscht oder unerwünscht ist. Schwere verbale sexuelle Belästigung ist ebenfalls strafbar (Art. 198 des Schweizerischen Strafgesetzbuches). Bei allen SEAH-Situationen geht es Swisscontact um die Auswirkungen des Verhaltens auf den Beschwerdeführer. Eine Handlung oder ein Verhalten kann auch dann als sexuelle Belästigung gewertet werden, wenn die/der mutmassliche Belästigerin/Belästiger keine Bösen Absichten verfolgte. Die beidseitige Kommunikation und die Aufklärung sind in diesem Zusammenhang wichtig.

3. PRINZIPIEN⁶

Die PSEAH-Politik basiert auf fünf Schlüsselprinzipien, die im Folgenden aufgeführt sind und die die Verpflichtungen von Swisscontact zur Bekämpfung von SEAH aufzeigen.

Prinzip 1: Nulltoleranz sowie Nulltoleranz bei Untätigkeit

Sexuelle Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung sind niemals akzeptabel. In dieser Richtlinie definiert Swisscontact Nulltoleranz gegenüber Untätigkeit auf jede Anschuldigung in einer fairen und angemessenen Weise und unter Berücksichtigung der Verfahrensgerechtigkeit. Berichte über Vorfälle können zunehmen, wenn Organisationen ihre Sicherheitsvorkehrungen verbessern. Zunehmende Meldungen können auf ein wachsendes Bewusstsein für SEAH und eine veränderte Einstellung

⁵ <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/whatish.pdf>

⁶ Basierend auf der PSEAH-Politik des Department of Foreign Affairs and Trade der australischen Regierung (<https://dfat.gov.au/international-relations/themes/preventing-sexual-exploitation-abuse-and-harassment/Documents/pseah-policy.pdf>)

hindeuten, wobei sich die Opfer/Überlebenden eher trauen, Meldung zu erstatten, und die Organisationen eher bereit sind, Massnahmen zu ergreifen. Die Meldung von Vorfällen kann als Indikator dafür angesehen werden, dass das Risiko von SEAH angemessen gehandhabt wird.

Prinzip 2: Starke Führung und respektvolles Verhalten

Eine starke Führung ist unerlässlich, um die Weiterentwicklung der Arbeitskultur in der Organisation zu beschleunigen. Führungskräfte bestimmen die Organisationskultur. Swisscontact erwartet von seinen Führungskräften, dass sie eine klare Erwartungshaltung an den Tag legen und ein respektvolles Verhalten im Umgang miteinander am Arbeitsplatz vorleben. Dies wird Opfern/Überlebenden und Whistleblowern helfen, sich sicher zu fühlen, Bedenken zu melden und sicher zu sein, dass ihre Anschuldigungen ernst genommen werden.

Starke Führungskräfte setzen sich mit SEAH auseinander, indem sie Massnahmen zur Verbesserung der Vielfalt und Inklusion ergreifen. Vielfältige und integrative Organisationen weisen ein geringeres Mass an Belästigung und Diskriminierung auf. Dazu gehören starke, umsetzbare Verfahren im Personalwesen, die die Gleichberechtigung der Geschlechter und SEAH einbetten. Der CoC von Swisscontact legt Verfahren fest, die für Situationen von SEAH anwendbar sind. Weitere Aspekte einer starken Führung in Bezug auf PSEAH sind Diskussionen über Richtlinien und Richtlinienüberprüfungen bei Sitzungen der Geschäftsleitung, spezifische Schulungen zum CoC einschliesslich PSEAH-Themen, spezielle Compliance-Beauftragte (Ombudspersonen) innerhalb der Organisation, die als Anlaufstellen für PSEAH fungieren, und die Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in der Belegschaft, insbesondere in Führungspositionen. Führungskräfte sollten die Überprüfung ihres eigenen Verhaltens und des Verhaltens des mittleren Managements fördern.

Prinzip 3: Die Bedürfnisse des Opfers/Überlebenden sind entscheidend

Bevor Massnahmen ergriffen werden, die sich auf das Wohlbefinden oder die Integrität des Opfers/Überlebenden auswirken, muss um seine Zustimmung gebeten werden. Swisscontact stellt sicher, dass alle Massnahmen zur Behandlung von SEAH auf einem "Do no harm"-Ansatz basieren, der die Rechte, Bedürfnisse und Wünsche des Opfers/Überlebenden sicherstellt und gleichzeitig die verfahrensrechtliche Fairness gegenüber allen Parteien wahrt. Dieser Ansatz:

- behandelt das Opfer/den Überlebenden mit Würde und Respekt
- bezieht das Opfer/den Überlebenden in die Entscheidungsfindung ein
- versorgt das Opfer/den Überlebenden mit umfassenden Informationen
- schützt die Privatsphäre und die Vertraulichkeit
- diskriminiert nicht aufgrund von Geschlecht, Alter, Rasse/ethnischer Zugehörigkeit, Fähigkeiten, sexueller Orientierung oder anderen Merkmalen
- berücksichtigt die Notwendigkeit von Beratungs- und Gesundheitsdiensten, um das Opfer/den Überlebenden bei seiner Genesung zu unterstützen

Prinzip 4: Das Verhindern von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung ist eine gemeinsame Verantwortung

Die Verhinderung von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung liegt in der Verantwortung jeder/jedes Einzelnen. Eine wirksame Veränderung bei der Reduzierung von SEAH wird nur dann stattfinden, wenn jeder Bereich eine Rolle spielt, einschliesslich Regierung, Unternehmen, Nicht-regierungsorganisationen, Gemeinden und Einzelpersonen. Swisscontact benötigt daher das Engagement, die Unterstützung und die Investitionen seiner Partner, um diese Politik durchzusetzen.

Alle Partner sind dafür verantwortlich, ihre Kapazitäten auszubauen, um sensibel und effektiv mit SEAH umzugehen, die im Rahmen ihrer Arbeit mit Swisscontact auftreten.

Prinzip 5: Geschlechterungleichheit und andere Machtungleichgewichte werden angesprochen.

Das Prinzip erkennt an, dass Machtungleichgewichte aus vielen Gründen auftreten. Die Überschneidung von Geschlecht mit anderen Formen von Ungleichheit kann die Wahrscheinlichkeit des Auftretens von SEAH weiter erhöhen. Der Umgang mit Arbeitskolleginnen/-kollegen und Mitgliedern von Partnerorganisationen sollte auf der Achtung der Vielfalt, der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der sozialen Eingliederung, der Rechenschaftspflicht und mit einem starken "Do no harm"-Fokus basieren. Ungleichheiten, die auf den Unterschieden von Arbeitnehmerinnen/-nehmern/, Begünstigten, Männern/Frauen, Fähigkeiten/Behinderungen, ethnischen und indigenem Status, Religion, Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung, Alter, Gesundheit und Armut basieren, können ebenfalls zu SEAH führen.

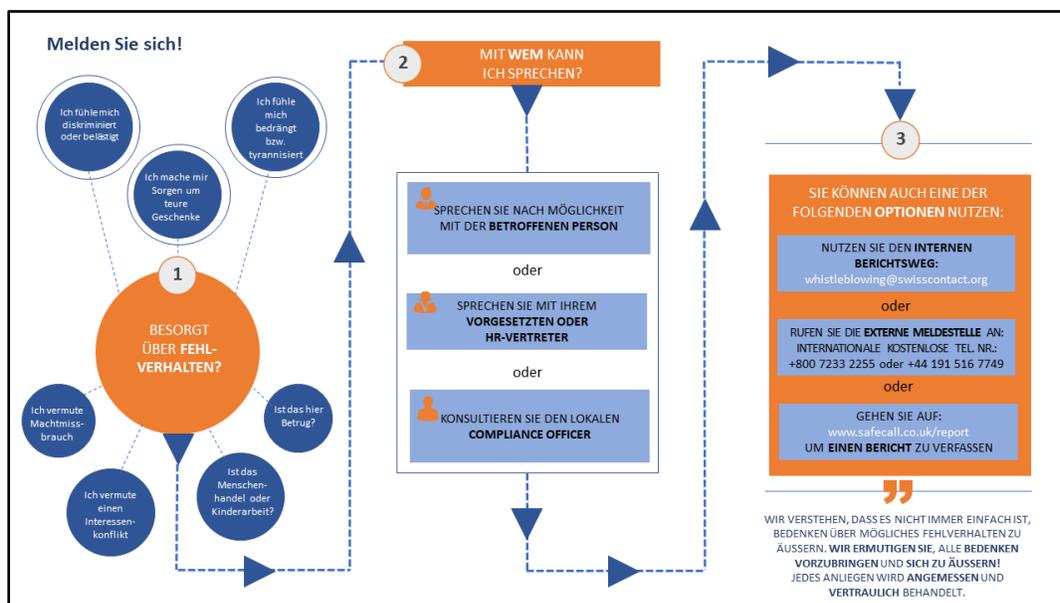
Prinzip 6: Starke Verfahren und Berichterstattung verbessern die Verantwortlichkeit und Transparenz

Sexuelle Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung ist ein Versagen der Verantwortung. Alle Prozesse von Swisscontact, wie z.B. Personalrekrutierungsverfahren, Beurteilungen oder Karriereentwicklungsprozesse, sollten Aspekte integrieren, die potenzielle sexuelle Ausbeutung und Belästigung bei neuen/bestehenden Mitarbeitenden von Swisscontact vermeiden. Ein aussagekräftiges Berichtswesen ermöglicht es, SEAH besser zu überwachen, Risiken zu verstehen und Systeme und Schutzmassnahmen entsprechend zu verbessern.

4. MELDE- UND SCHUTZMECHANISMEN⁷

4.1 Beschwerdemechanismus

Mitarbeitende, die sich in einer SEAH-Situation befinden oder davon Kenntnis haben, sind berechtigt, das Beschwerdeverfahren, wie bereits im Verhaltenskodex (Seite 7 und 8) und in der Whistleblowing-Richtlinie beschrieben, zu melden und/oder zu nutzen. Die folgende Abbildung zeigt den allgemeinen Beschwerdemechanismus von Swisscontact in Situationen, in denen es um Fehlverhalten geht, das SEAH beinhaltet. Die Swisscontact Compliance Officers (Ombudspersonen) übernehmen auch die Rolle des PSEAH Focal Points.



⁷ Basierend auf KoGe's PSEAH Manual (2020), HEKS PSEAH Policy (2019), und Swissaid PSEAH Policy (2018).

4.2 Beschwerden über die Partner von Swisscontact

Erhält eine Partnerorganisation eine Beschwerde über das Verhalten von eigenen Mitarbeitenden, Freiwilligen, Beratern oder anderen Vertretern, erwartet Swisscontact, dass der Partner schnell und angemessen reagiert und den Swisscontact Compliance Officer (Ombudsperson), den Projektleiter oder den Landesdirektor über den Fall und dessen Behandlung informiert. Swisscontact unterstützt die Partner auf Wunsch im Umgang mit SEAH. Besteht Grund zur Annahme, dass ein Vorwurf von einem Partner unangemessen behandelt wurde, so riskiert dieser den Entzug der Finanzierung oder die Beendigung der Beziehung.

4.3 Übergreifende Richtlinien

Missbrauch kann aktuell, kürzlich oder in der Vergangenheit erfolgt sein. Es gibt keine zeitlichen Beschränkungen für die Meldung und das Ergreifen von Massnahmen im Rahmen dieser Richtlinie, obwohl Swisscontact dazu ermutigt, Meldung zu erstatten, sobald Kenntnis oder Verdacht auf eine Handlung der Belästigung, Ausbeutung oder des Missbrauchs besteht. Die folgenden Punkte stellen eine Orientierungshilfe im Falle von SEAH-Situationen dar:

- a. *Anonyme Beschwerden* können vom Opfer eingereicht werden, davon wird jedoch abgeraten, da dies die Bearbeitung und Weiterverfolgung der Angelegenheit erschwert.
- b. *Betroffene Personen* können sich an die Kontaktperson wenden, um bei Bedarf Unterstützung und Beratung zu erhalten. Jegliche Unterstützung wird mit höchster Vertraulichkeit durchgeführt und priorisiert die Rechte, Bedürfnisse und Wünsche des Opfers/Überlebenden, während gleichzeitig Verfahrensfairness gegenüber allen Parteien gewährleistet wird. Ein direktes Gespräch zwischen der betroffenen Person und der beschuldigten Person findet nur statt, wenn die betroffene Person ihr ausdrückliches Einverständnis gegeben hat.
- c. *Vertraulichkeit wird während des gesamten Beschwerdeverfahrens* von allen Mitarbeitenden und Zeugen gewahrt. Mitarbeitende, die die Vertraulichkeit verletzen, müssen mit disziplinarischen Massnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechnen.
- d. *Alle Beteiligten erfahren keine beruflichen Nachteile*, solange die Unschuldsvermutung gilt. Betroffene Mitarbeitende können vorsorglich in andere Abteilungen oder Teams versetzt werden oder eine bezahlte Freistellung antreten.
- e. *Je nach Umstand und beteiligten Personen kann entschieden werden*, eine qualifizierte interne oder externe Fachkraft als Mediator im SEAH-Fall hinzuzuziehen.

4.4 Unterstützung von Überlebenden und Opfern

Swisscontact trifft die notwendigen Vorkehrungen, um Überlebenden/Opfern von SEAH Unterstützung zu bieten. Die Unterstützung kann eine spezialisierte psychosoziale Beratung und/oder den Zugang zu anderen Fachleuten (z.B. medizinische und/oder juristische Hilfe) und weitere angemessene Unterstützung nach Bedarf umfassen. Überlebende und Opfer haben das Recht zu wählen, ob und wann sie die ihnen zur Verfügung stehenden Unterstützungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen wollen.

4.5 Verhindern von Vergeltungsmassnahmen gegenüber Beschwerdeführern, Opfern und Zeugen

Swisscontact wird gegen Mitarbeitende vorgehen, die Vergeltungsmassnahmen gegen Beschwerdeführer, Opfer oder andere Zeugen ergreifen, unabhängig davon, ob sie Gegenstand einer Beschwerde sind oder nicht. Es können disziplinarische Massnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses eingeleitet werden.

4.6 Falsche Anschuldigungen

Verleumdung, üble Nachrede und falsche Anschuldigungen sind nach dem Schweizerischen Strafrecht als Straftatbestände eingestuft. Swisscontact behält sich das Recht vor, gegen einen Mitarbeitenden folgende Sanktionen zu verhängen, wenn er eine falsche Anschuldigung erhoben hat:

- Schriftliche Entschuldigung bei der betroffenen Person
- Anordnung eines verbindlichen und kontrollierbaren Verhaltensänderungsverfahrens mit festgelegten Terminen und Fristen
- Schriftliche Abmahnung mit Androhung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses
- Organisatorische Massnahmen (z. B. Versetzung)
- Mündliche Abmahnung
- Abmahnung; Kündigung
- Fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Anzeige des Täters/der Täterin bei der Polizei
- Einleitung rechtlicher Schritte, Kontaktnahme mit Rechtsvertretung usw.

5. ÜBERPRÜFUNG UND AKTUALISIERUNG DER RICHTINIEN

Diese Richtlinien werden überprüft und aktualisiert, wenn dies notwendig ist oder wenn der gesamte CoC von Swisscontact eine Aktualisierung erfordert.