

Inhaltsverzeichnis

1 Geltungsbereich2

2 Grundsatz.....2

3 Gleichbehandlung2

4 Sexuelle Belästigung2

5 Psychische Belästigung2

6 Physische Belästigung.....2

7 Prävention3

8 Beschwerdemöglichkeit.....3

9 Sanktionen3

10 Weitere relevante Inhalte.....3

10.1 Gesetze und Verordnungen.....3

1 Geltungsbereich

Diese Personalweisung «Diskriminierungsverbot» gilt für sämtliche Mitarbeitende.

2 Grundsatz

Alle Mitarbeitenden haben, unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Nationalität, Religion, sexueller Orientierung und Identität, physischer und psychischer Einschränkungen und anderer persönlicher Eigenschaften, ein Recht auf Schutz ihrer persönlichen Integrität am Arbeitsplatz. Sexuelle, psychische und physische Belästigung gelten als Diskriminierung.

Diskriminierung jeder Art sowie missbräuchliche Anschuldigung ist verboten.

3 Gleichbehandlung

Unter Gleichbehandlung wird die Chancengleichheit zwischen Personen einerseits und die Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechts und anderer persönlicher Eigenschaften andererseits verstanden. Es soll gleicher Lohn für gleiche Arbeit ausgerichtet werden und niemand soll aufgrund der erwähnten Gründe oder aus einem sonstigen sachlich ungerechtfertigten Grund, weder direkt noch indirekt, benachteiligt werden.

4 Sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung gilt jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit im Umfeld des Arbeitsplatzes, das die Würde des Mitarbeitenden am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Zu sexueller Belästigung im Umfeld des Arbeitsplatzes gehören auch Belästigungen an betrieblichen Anlässen. Erfolgt die sexuelle Belästigung in der Freizeit, liegt der Bezug zum Arbeitsplatz vor, wenn sich Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis ergeben.

Unter sexuelle Belästigung fallen unter anderem:

- anzügliche und zweideutige Bemerkungen
- sexistische Bemerkungen oder Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten oder die sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität
- jegliche Art von Handlungen mit pornographischem, sexistischem oder anzüglichem Inhalt
- unerwünschte Körperkontakte, sexuelle Übergriffe oder das Stalken von Mitarbeitenden innerhalb und ausserhalb des Arbeitsplatzes
- das Erlangen jeglichen Gegenkommens sexueller Art, das mit Versprechen von Vorteilen, Androhen von Nachteilen, dem Auferlegen von Zwang oder Ausüben von Druck einhergeht

5 Psychische Belästigung

Unter psychischer Belästigung versteht man Verhaltensweisen oder Äusserungen, die von einem oder mehreren Mitarbeitenden gegen einen anderen Mitarbeitenden gerichtet sind und bewirken können, die betroffene Person auszugrenzen, erheblich zu belästigen oder gar vom Arbeitsplatz zu verdrängen.

Unter psychische Belästigung fallen unter anderem:

- lächerlich machen
- Demütigungen
- Isolierung und Ignorierung
- weitere Verhaltensweisen oder Äusserungen, die als Mobbing oder Bossing gelten

6 Physische Belästigung

Unter physischer Belästigung wird das körperliche Einwirken – mit oder ohne Gebrauch von Gegenständen – von einer Person auf die andere verstanden. Physische Einwirkungen sind gemäss den Art. 111 ff. [Schweizerisches Strafbuch \(StGB\)](#) strafbar.

7 Prävention

Die Arbeitgeberin achtet die physische, psychische und sexuelle Integrität der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz und trifft geeignete Massnahmen zum Schutz ihrer physischen, psychischen und sexuellen Integrität. Die Arbeitgeberin hält sämtliche Mitarbeitende dazu an, die Persönlichkeitsrechte der anderen Mitarbeitenden zu respektieren. Personen, die sich selbst von Belästigungen sexueller, physischer oder psychischer Natur betroffen fühlen, sollen – soweit zumutbar – die belästigende Person darauf hinweisen, dass sie deren Verhalten nicht akzeptieren. Andere Mitarbeitende und Vorgesetzte, die sexuelle, physische oder psychische Belästigungen wahrnehmen, weisen die belästigende Person darauf hin, dieses Verhalten sofort einzustellen.

8 Beschwerdemöglichkeit

Bei Diskriminierung kann beim Personalverantwortlichen Beschwerde deponiert werden. Der Personalverantwortliche klärt den Sachverhalt ab, wobei die Angelegenheit höchst vertraulich zu behandeln ist. Nach erfolgter Abklärung macht der Personalverantwortliche, unter Absprache mit der Bankleitung (bzw. bei deren Involvierung in die Belästigung, mit dem Verwaltungsrat der Arbeitgeberin), einen Vorschlag bezüglich geeigneter Massnahmen. Die betroffene Person kann sich auch jederzeit direkt an den Vorgesetzten wenden. Hierbei gilt jedoch zu beachten, dass der Vorgesetzte möglicherweise zur Ergreifung von Massnahmen gezwungen ist, selbst wenn die betroffene Person dies nicht wünscht. Stellt ein Vorgesetzter sexuelle, psychische oder physische Belästigung fest oder erfährt durch eine Drittperson davon, sucht er mit der betroffenen Person das Gespräch und veranlasst anschliessend ebenfalls geeignete Massnahmen. Die betroffene Person hat die Möglichkeit, sich anonym an das «[Mitarbeitenden Assistenz Programm \(MAP\)](#)» zu wenden und beraten zu lassen.

9 Sanktionen

Je nach Art und Schwere der Diskriminierung können Sanktionen von einem schriftlichen Verweis über eine schriftliche Abmahnung mit Kündigungsandrohung bis hin zur fristlosen Kündigung verhängt werden (siehe [PW13 Mitarbeitersanktionen](#)). In jedem Fall bleibt die Erstattung einer Strafanzeige vorbehalten.

10 Weitere relevante Inhalte

10.1 Gesetze und Verordnungen

[Gleichstellungsgesetz \(GIG\)](#)

[Bundesverfassung \(BV\)](#)

[Schweizerisches Strafgesetzbuch \(StGB\)](#)