

Tanzhaus Zürich

Reglement gegen sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz

1. Grundsatzerklärung

Der Verein Tanzhaus Zürich schützt die psychische und physische Gesundheit aller Mitarbeitenden. Sexuelle und/oder sexistische Belästigung am Arbeitsplatz verletzt die Persönlichkeit und Würde der betroffenen Mitarbeitenden. Sie wird nicht geduldet und zwar unabhängig davon, von wem das belästigende Verhalten ausgeht: von Kolleg:innen, Vorgesetzten oder Dritten (Kund:innen, Geschäftspartner:innen, Angehörigen der Mitarbeitenden etc).

Mitarbeitende des Tanzhauses Zürich, die sich gegen sexuelle oder sexistische Belästigung am Arbeitsplatz beschweren, dürfen nicht benachteiligt werden.

2. Definition

Als sexuelle Belästigung gilt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug, das unerwünscht ist und von der betroffenen Person als entwürdigend empfunden wird. Nicht geduldet wird auch ein feindliches, abwertendes Arbeitsklima für Personen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität oder ihrer sexuellen Orientierung.

Beispiele sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz:

- taxierende, abwertende, aufdringliche Blicke oder Gesten
- verletzende und peinliche Bemerkungen über das physische Erscheinungsbild oder das Sexualverhalten
- Sexistische und abwertende Sprüche, obszöne Witze oder Bilder
- unerwünschte Körperkontakte
- unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht
- Annäherungsversuche mit der Aussicht auf Vor- oder Nachteile
- Zurschaustellen der Geschlechtsteile

Schwerwiegende Fälle können auch strafrechtlich verfolgt werden.

Verboten ist das belästigende Verhalten auch ausserhalb der regulären Arbeitszeiten, da zwangsläufig ein Bezug zum Arbeitsverhältnis besteht.

3. Verantwortung

Soweit zumutbar sollen betroffene Personen oder beobachtende Mitarbeitende den belästigende(n) Person(en) unmissverständlich klarmachen, dass ihr Verhalten unerwünscht ist.

Sobald Vorgesetzte oder Personalverantwortliche Kenntnis von einem Vorfall haben, müssen sie intervenieren, den Vorfall abklären und die betroffene(n) Person(en) schützen und unterstützen.

4. Verfahren

Möchten Betroffene nicht sofort an die vorgesetzte Person gelangen, können sie sich zunächst bei der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich beraten lassen (044 412 48 68, gleichstellung@zuerich.ch). Die Mitarbeitenden der Fachstelle stehen unter strikter Schweigepflicht und werden nur mit Einverständnis der betroffenen Person(en) aktiv.

Beraten lassen können sich auch Personen, die unsicher sind, ob sie selber als belästigend wahrgenommen werden und sich damit auseinandersetzen möchten. Das Gleiche gilt für Vorgesetzte, die mit der Abklärung eines Vorfalls betraut sind.

Die Betroffenen können sich auch direkt an Vorgesetzte oder Personalverantwortliche wenden. Diese können aber grundsätzlich keine Anonymität wahren und müssen auch ohne Einverständnis der Betroffenen aktiv werden, um ihrer Fürsorgepflicht als Arbeitgebende gerecht zu werden.

Anonyme Online-Beratungen sind zudem auf dem Portal [belastigt.ch](https://www.belastigt.ch) immer möglich.

5. Mögliche Sanktionen

a) gegenüber den Mitarbeitenden des Tanzhauses Zürich:

- formlose Verhaltensanweisung
- mündlicher oder schriftlicher Verweis mit der Aufforderung, das Fehlverhalten zu unterlassen
- schriftliche Verwarnung mit Rüge des Fehlverhaltens und konkreter Androhung der Kündigung im Wiederholungsfall
- ordentliche Kündigung
- fristlose Kündigung.

b) gegenüber Dritten:

- Hausverbot
- Abbruch der Geschäftsbeziehungen
- Strafantrag.

6. Falsche Anschuldigung

Personen, die grundlos eine andere Person der sexuellen Belästigung bezichtigen oder eine solche Verdächtigung verbreiten, haben mit denselben Sanktionen zu rechnen.

Ergibt die Untersuchung, dass kein Fehlverhalten vorliegt, wird der allenfalls zu Grunde liegende Konflikt bearbeitet und sichergestellt, dass die Vorwürfe aufhören.

7. Umsetzung, Kontrolle der Massnahmen und Nachsorge

Die Geschäftsleitung ist verantwortlich für die Umsetzung der Sanktionen, der konfliktbewältigenden Massnahmen, der Verstärkung der Prävention sowie für die interne und externe Kommunikation.

Jeder gemeldete Fall wird schriftlich festgehalten. Nach jedem konkret bearbeiteten Fall werden die Abläufe und Zuständigkeiten überprüft.

Dieses Reglement tritt per 14. September 2021 in Kraft.