

Richtlinie gegen sexuelle Belästigung

Einleitung

Das Reethi Faru Resort erkennt das Recht jedes Mitarbeiters/jeder Mitarbeiterin und jedes ehrenamtlichen Mitarbeiters/ jeder Mitarbeiterin an, zu arbeiten und seine/ihre Aufgaben zu erfüllen, ohne irgendeiner Form von sexueller Belästigung ausgesetzt zu sein.

Es ist die Pflicht und Verantwortung eines jeden Mitarbeiters/jeder Mitarbeiterin und Freiwilligen, dafür zu sorgen, dass der Arbeitsplatz frei von sexueller Belästigung ist.

Das Reethi Faru Resort kommt seiner Verpflichtung, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu unterbinden, uneingeschränkt nach.

Zweck

Zweck dieses Dokuments ist es, den Standpunkt des Reethi Faru Resorts zum Thema sexuelle Belästigung darzulegen und den Prozess zu dokumentieren, der im Falle von Beschwerden zu befolgen ist.

Definitionen

Sexuelle Belästigung ist jeder unerwünschte sexuelle Annäherungsversuch, jede unerwünschte Aufforderung zu sexuellen Gefälligkeiten oder jedes andere unerwünschte Verhalten sexueller Natur, durch das sich eine Person beleidigt, gedemütigt oder eingeschüchtert fühlt, sofern diese Reaktion unter den gegebenen Umständen angemessen ist. Beispiele für sexuelle Belästigung sind unter anderem

- Anstarren oder Angrinsen
- unnötige Vertraulichkeit, z. B. absichtliches Anfassen oder unerwünschte Berührungen
- anzügliche Kommentare oder Witze
- Beleidigungen oder Verspottung sexueller Natur
- aufdringliche Fragen oder Aussagen über Ihr Privatleben
- das Zeigen von Postern, Magazinen oder Bildschirmschonern mit sexuellem Inhalt
- Versenden sexuell eindeutiger E-Mails oder Textnachrichten
- unangemessene Annäherungsversuche auf Websites sozialer Netzwerke
- Zugriff auf sexuell eindeutige Internetseiten
- Aufforderungen zum Geschlechtsverkehr oder wiederholte unerwünschte Aufforderungen, sich zu verabreden
- Verhalten, das auch strafrechtlich als Straftat betrachtet werden kann, wie z. B. körperliche Angriffe, unsittliche Entblößung, sexuelle Übergriffe, Stalking oder obszöne Mitteilungen

Verhaltensweisen, die auf gegenseitiger Anziehung, Freundschaft und Respekt beruhen, sind keine sexuelle Belästigung.

Richtlinie

Das Reethi Faru Resort duldet unter keinen Umständen sexuelle Belästigung. Jeder Manager/jede Managerin, Vorgesetzte und Mitarbeiter/in oder Freiwillige ist dafür verantwortlich, dass es nicht zu sexueller Belästigung kommt.

Sowohl die Bundes- als auch die Landesgesetze zur Chancengleichheit bei der Beschäftigung sehen vor, dass sexuelle Belästigung ungesetzlich ist, und legen Mindeststandards für das Verhalten aller Mitarbeiter/innen fest.

Diese Richtlinie gilt für alle Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit der Arbeit auftreten, einschließlich Konferenzen, Arbeitsveranstaltungen, gesellschaftlichen Ereignissen und Geschäftsreisen.

Kein Mitarbeiter/keine Mitarbeiterin oder Freiwilliger auf irgendeiner Ebene darf einen anderen Mitarbeiter/eine andere Mitarbeiterin, Freiwillige, Kunden oder Besucher/innen in irgendeiner Form sexuell belästigen.

Ein Verstoß gegen diese Politik führt zu disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Das Reethi Faru Resort fordert jeden Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin, der/die sich sexuell belästigt fühlt, nachdrücklich auf, sofort Maßnahmen zu ergreifen. Wenn ein Angestellter/eine Angestellte oder Freiwillige sich dabei wohl fühlen, ist es besser, das Problem direkt mit der Person anzusprechen, um es in einem Gespräch zu lösen. Die Mitarbeitenden oder Freiwilligen sollten das belästigende Verhalten benennen, erklären, dass das Verhalten unerwünscht und beleidigend ist, und darum bitten, dass das Verhalten eingestellt wird.

Alternativ oder zusätzlich können sie das Verhalten gemäß dem einschlägigen Verfahren melden. Sobald eine Meldung erfolgt ist, hat die Organisation das Recht zu entscheiden, wie die Meldung in Übereinstimmung mit ihren Verpflichtungen und dieser Strategie behandelt werden soll.

Alle Meldungen über sexuelle Belästigung werden ernsthaft und unverzüglich mit Sensibilität behandelt. Solche Meldungen werden bis zu dem Zeitpunkt, an dem eine formelle oder informelle Beschwerde gegen eine bestimmte Person eingereicht wird, absolut vertraulich behandelt; zu diesem Zeitpunkt muss diese Person gemäß den Regeln der Gerechtigkeit benachrichtigt werden.

Beschwerdeführer haben das Recht zu bestimmen, wie eine Beschwerde behandelt werden soll, sie haben das Recht auf Unterstützung oder Vertretung während des gesamten Verfahrens und die Möglichkeit, eine Beschwerde in jeder Phase des Verfahrens einzustellen.

Der mutmaßliche Belästiger/in hat ebenfalls das Recht auf Unterstützung oder Vertretung während der Untersuchung sowie das Recht, umfassend auf alle formellen Anschuldigungen zu reagieren. Es wird keine Schuldvermutung aufgestellt und keine Entscheidung getroffen, bevor eine vollständige Untersuchung abgeschlossen ist.

Keine Mitarbeitenden oder Freiwilligen werden ungerecht behandelt, weil er oder sie unerwünschte Annäherungsversuche zurückgewiesen hat. Disziplinarmaßnahmen können gegen jeden ergriffen werden, der eine Person, die sich über sexuelle Belästigung beschwert hat, schikaniert oder Vergeltung an ihr übt, oder gegen jeden Mitarbeitenden oder Freiwilligen, der oder die als Belästigende Person beschuldigt wurde.

Alle Mitarbeitenden oder Freiwilligen haben das Recht, sich an das zuständige Gericht oder die zuständige gesetzgebende Körperschaft zu wenden, um bei der Lösung von Problemen Unterstützung zu erhalten.

Manager oder Vorgesetzte, die keine angemessenen Abhilfemaßnahmen ergreifen, wenn sie von der Belästigung einer Person erfahren, werden disziplinarisch belangt.

Verfahren

Beschwerdeverfahren

Sexuelle Belästigung kann auf jeder Ebene der Organisation vorkommen, kann sowohl von Männern als auch von Frauen erlebt werden und kann Mitarbeitende, Freiwillige, Vorgesetzte, Manager, Dienstleister, Kunden oder Klienten betreffen. Fehlender Vorsatz ist in Fällen sexueller Belästigung kein Argument.

Mitarbeitende oder Freiwillige, die glauben, Opfer sexueller Belästigung zu sein, sollten entschlossen, positiv und unverzüglich handeln.

Wenn möglich, sollten Mitarbeitende oder Freiwillige, die vermeintlich belästigende Person darauf hinweisen, dass er/sie dessen Verhalten als beleidigend, unerwünscht und inakzeptabel empfindet und dass es sofort beendet werden muss.

Wird das Verhalten fortgesetzt oder fühlen sich die Mitarbeitenden oder Freiwilligen nicht in der Lage, die Person(en) direkt anzusprechen, sollte er/sie sich an seinen/ihren Vorgesetzten oder Manager wenden. Alternativ können sich die Mitarbeitenden oder Freiwilligen auch an die Personalabteilung oder an einen anderen Vorgesetzten wenden, dem er sich anvertraut.

Die Führungskraft wird sie unterstützen und die Art der Beschwerde sowie die Wünsche des Beschwerdeführers ermitteln.

Informelle Intervention

Die Führungskraft erklärt den Mitarbeitenden oder Freiwilligen seine/ihre Rechte und Pflichten im Rahmen der Organisationspolitik, der Verfahren und der Gesetze zur Chancengleichheit bei der Beschäftigung oder zur Bekämpfung von Diskriminierung.

Eine informelle Intervention kann in Form eines Vermittlungs- oder Schlichtungsverfahrens erfolgen. Während der informellen Intervention wird der mutmaßliche Belästiger über die gegen ihn erhobenen Vorwürfe informiert und erhält das Recht, darauf zu antworten.

Das Verfahren ist abgeschlossen, wenn sich der Beschwerdeführer und der Beklagte über das weitere Vorgehen geeinigt haben. In diesem Fall wird das Verfahren nicht protokolliert, und jedes weitere Verfahren beginnt von vorne. Ist dies nicht der Fall, sollte das formelle Verfahren angewandt werden.

Förmliches Beschwerdeverfahren

Der Vorgesetzte kann verpflichtet sein, eine förmliche Untersuchung im Zusammenhang mit einer Beschwerde wegen sexueller Belästigung durchzuführen.

Das förmliche Verfahren wird von der Führungskraft koordiniert, die dabei vom Leiter der Personalabteilung unterstützt wird.

Förmliche Untersuchungen können intern (durch eine Führungskraft oder einen Beamten) oder durch einen externen Ermittler durchgeführt werden.

Bei einer Untersuchung werden Informationen über die Beschwerde gesammelt und dann auf der Grundlage der verfügbaren Informationen festgestellt, ob das behauptete Verhalten stattgefunden hat oder nicht. Sobald eine Feststellung getroffen wurde, gibt der Ermittler Empfehlungen zur Lösung der Beschwerde ab.

Um Informationen über die Beschwerde zu erhalten, muss der Untersuchungsbeauftragte möglicherweise die beteiligten Parteien befragen (u. a. den Beschwerdeführer, den Beklagten/die Beklagte und etwaige Zeugen). Der Untersuchungsbeauftragte dokumentiert umfassend und genau alle Informationen, die er bei den Gesprächen erhält, einschließlich der beteiligten Parteien, des Zeitpunkts, des Ortes und der Art des beanstandeten Verhaltens.

Wenn der Untersuchungsbeauftragte es für die sichere und effiziente Durchführung einer Untersuchung für angemessen hält, können die Teilnehmer am Arbeitsplatz während der Untersuchung von der Arbeit freigestellt oder mit anderen Aufgaben betraut werden; in diesem Fall erhalten sie während dieser Zeit ihre normale Vergütung.

Während des gesamten Untersuchungsprozesses werden alle an der Untersuchung beteiligten Parteien regelmäßig über den Verlauf der Untersuchung informiert.

Die Aufzeichnungen sind an einem vertraulichen und sicheren Ort aufzubewahren und abzulegen. Wenn kein vertraulicher Bereich zur Verfügung steht, können diese Aufzeichnungen versiegelt und an die Personalabteilung weitergeleitet werden, wo sie ungeöffnet in einem vertraulichen Ablagesystem aufbewahrt werden. Diese Aufzeichnungen sollten sieben Jahre lang aufbewahrt werden. Unter keinen Umständen werden die Aufzeichnungen in die Personalakte des Beschwerdeführers aufgenommen.

Die Feststellung, ob eine sexuelle Belästigung vorliegt, wird auf der Grundlage der Beweise und einer Abwägung der Wahrscheinlichkeiten getroffen.

Auf der Grundlage der Feststellungen können die möglichen Ergebnisse der Untersuchung eine Kombination der folgenden Maßnahmen umfassen, sind aber nicht darauf beschränkt

- Beratung
- Disziplinarmaßnahmen gegen den Belästiger/die Belästigende (z. B. Degradierung, Versetzung, Suspendierung, Bewährung oder Entlassung)
- Offizielle Verwarnungen, die in der Personalakte der beschuldigten Person vermerkt werden
- Disziplinarmaßnahmen gegen die Person, die sich beschwert hat, wenn es stichhaltige Beweise dafür gibt, dass die Beschwerde lästig oder böswillig war
- Förmliche Entschuldigung und Zusage, das Verhalten einzustellen
- Schlichtung/Mediation durch einen unparteiischen Dritten, wenn sich die Beschwerdeparteien auf eine für beide Seiten akzeptable Lösung einigen
- Erstattung aller mit der Belästigung verbundenen Kosten
- Wiederanrechnung von Urlaub, der aufgrund der Belästigung genommen wurde

Nach Abschluss der Untersuchung werden alle Parteien über die Untersuchungsergebnisse und den Ausgang der Untersuchung informiert.

Nach einer Untersuchung einer Beschwerde wegen sexueller Belästigung (unabhängig von den Ergebnissen) wird der Manager/die Managerin:

- sich mit den betroffenen Parteien beraten, um die Situation und ihr Wohlergehen zu überwachen
- alle Mitarbeiter und Freiwilligen über ihre Pflichten und Verantwortlichkeiten in Bezug auf die Schaffung eines Arbeitsplatzes ohne Mobbing aufklären und daran erinnern

Die Ergebnisse hängen von folgenden Faktoren ab:

- der Schwere und Häufigkeit der Belästigung
- dem Gewicht der Beweise
- den Wünschen der belästigten Person
- ob der Belästiger hätte wissen müssen, dass ein solches Verhalten einen Verstoß gegen die Politik darstellt
- Das Ausmaß der Reue
- ob es frühere Vorfälle oder Warnungen gegeben hat

Wird bei der Untersuchung festgestellt, dass eine sexuelle Belästigung vorliegt, muss der Vorgesetzte eine Zusammenfassung der Beschwerde und der getroffenen Maßnahmen an die Personalabteilung weiterleiten. Eine Kopie kann von der Personalabteilung in Übereinstimmung mit den Beratungsverfahren in die Personalakte des Beklagten aufgenommen werden.

Der Vorgesetzte überwacht das Ergebnis, um sicherzustellen, dass das beleidigende Verhalten eingestellt wurde und dass keine der Parteien schikaniert wurde. Dies kann Folgegespräche beinhalten.

Liegt eine begründete Viktimisierung vor, werden disziplinarische Verfahren eingeleitet.

Verfahren für den Umgang mit strafbaren Handlungen

Einige Formen schwerer sexueller Belästigung (z. B. sexuelle Nötigung, Stalking, unsittliche Entblößung, körperliche Belästigung, obszöne Telefonanrufe) können strafbares Verhalten darstellen.

Das Reethi Faru Resort ist bestrebt, die meisten Beschwerden über sexuelle Belästigung so weit wie möglich auf Unternehmensebene zu behandeln. Falls diese Art von Verhalten nicht für eine interne Lösung geeignet ist, sollten derartige Beschwerden von der Strafjustiz behandelt werden.

Bei mutmaßlichen Straftaten wie Vergewaltigung oder sexueller Nötigung muss die Angelegenheit unverzüglich an die Personalabteilung weitergeleitet werden. Die Mitarbeiter/Freiwilligen sollten auf die Möglichkeit der polizeilichen Unterstützung oder Intervention hingewiesen werden. Es ist nicht die Pflicht oder Aufgabe des Unternehmens, derartige Angelegenheiten im Namen des Beschwerdeführers bei der Polizei anzuzeigen.

Überarbeitet im November 2023

Peter Gremes

General Manager