

---

# REGLEMENT ZUM SCHUTZ VOR/UMGANG MIT SEXUELLER AUSBEUTUNG, MISSBRAUCH UND BELÄSTIGUNG (SEAH), MOBBING & MISSBRAUCH DER BERUFLICHEN STELLUNG

---

---

## 1. Zweck und Grundsätze

---

Dieses Reglement spiegelt die Grundsätze und die Verantwortung von HELVETAS Swiss Inter-cooperation<sup>1</sup> bezüglich Prävention und Bekämpfung von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung (PSEAH)<sup>2</sup>, Mobbing und Missbrauch der beruflichen Stellung wider.

Jede Form von SEAH, Mobbing und Missbrauch der beruflichen Stellung ist ausdrücklich verboten. Ein entsprechendes Verhalten verstösst in erheblichem Ausmass gegen das Gleichheitsgebot und die Grundrechte der Betroffenen und steht im Widerspruch zu den Grundsätzen und Werten von HELVETAS, wie sie in der Personalpolitik, im Verhaltenskodex, in der «Gender and Social Equity Diamonds and Policy» und in unserem Leitbild festgelegt sind.

HELVETAS fördert die Achtung und den Schutz aller Mitarbeitenden, Partner und primären Stakeholdern vor jeglicher Art von emotionalem, physischem und sexuellem Fehlverhalten. Jeder Mensch hat ein Recht auf körperliche und geistige Unversehrtheit, und Täter:innen müssen zur Rechenschaft gezogen werden. Mitarbeitende von HELVETAS oder andere Personen, die an unseren Aktivitäten beteiligt sind und für ein solches Verhalten verantwortlich sind, unterliegen Sanktionen und/oder Disziplinar massnahmen.

### **HELVETAS ist den folgenden Grundsätzen verpflichtet:**

#### **Nulltoleranz**

HELVETAS verbietet jede Form von SEAH, Mobbing und Missbrauch der beruflichen Stellung.

#### **Schutz**

Alle Mitarbeitenden von HELVETAS oder andere an unseren Aktivitäten beteiligte Personen haben das Recht, in einem respektvollen Umfeld zu arbeiten, wo sie keine Belästigungen fürchten müssen.

#### **Vorbeugung**

HELVETAS fördert bewusst ein positives Arbeitsumfeld, um unangemessenes Verhalten am Arbeitsplatz zu verhindern.

#### **Meldewesen**

HELVETAS installiert geeignete Meldeverfahren, um auf Verdachtsfälle und formelle Anschuldigungen

---

<sup>1</sup> Im Folgenden HELVETAS

<sup>2</sup> PSEAH – englische Abkürzung für «Prevention of Sexual Exploitation, Abuse and Harassment»

gen von SEAH, Mobbing, und/oder Missbrauch der beruflichen Stellung zu reagieren und Whistleblower zu schützen und Vergeltungsmassnahmen im Zusammenhang mit der Meldung von Beschwerden zu verhindern.

### **Strenge Sanktionen**

HELVETAS verpflichtet sich, gegen unangemessenes Verhalten von oder gegenüber Mitarbeitenden, Partnern und/oder primären Stakeholder vorzugehen. Wird ein Fall von SEAH, Mobbing, und/oder Missbrauch der beruflichen Stellung nachgewiesen, sind die beteiligten Mitarbeitenden oder andere von HELVETAS beauftragte Personen zu sanktionieren.

### **Neutralität**

Massnahmen gegen unangemessenes Verhalten werden gemäss den Grundsätzen von Fairness und Unparteilichkeit getroffen.

### **Vertraulichkeit**

Whistleblower, die einen Verdacht auf unangemessenes Verhalten äussern, sind geschützt. Informationen über einen Verdacht sind vertraulich. Für verdächtige Personen gilt die Unschuldsvermutung.

### **Adäquate Information**

Alle direkt involvierten Personen werden offen über Fälle von SEAH, Mobbing, und/oder Missbrauch der beruflichen Stellung informiert und die Whistleblower gleichzeitig geschützt.

---

## **2. Definitionen**

---

### **2.1. Mobbing**

Mobbing bedeutet, eine Person oder eine Gruppe systematisch zu plagen bzw. auszuschliessen und wiederholt und über einen längeren Zeitraum bei der Arbeit zu belästigen. Mobbing kann durch verbale oder nonverbale Angriffe erfolgen, die die körperliche oder geistige Gesundheit sowie das Selbstwertgefühl der betroffenen Person(en) beeinträchtigen.

### **2.2. Sexuelle Belästigung**

Sexuelle Belästigung ist eine Handlung mit sexuellen Anspielungen, die von der betroffenen Person nicht erwünscht sind. Es kann zwischen Gleichaltrigen, zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden, zwischen Personen gleichen oder unterschiedlichen Geschlechts, zwischen Jüngeren und Älteren etc. geschehen.

Sexuelle Belästigung kann wie folgt auftreten (Aufzählung nicht abschliessend):

- Bemerkungen zu körperlichen Vorteilen oder Schwächen oder zur sexuellen Orientierung
- Anzügliche Bemerkungen
- Sexistische Gespräche und Witze, in verbaler oder schriftlicher Form oder mit nonverbaler Kommunikation
- Austausch von anzüglichem Material über E-Mail oder Social Media
- Mehrdeutige Einladungen
- Körperliche Annäherungen
- Annäherungen verbunden mit Versprechungen oder Androhungen von Nachteilen.

## 2.3. Sexuelle Ausbeutung und Missbrauch

Helvetas und ihre Partner müssen die sechs Kernprinzipien des IASC3, die wie folgt definiert sind, vollständig einhalten:

- Sexuelle Ausbeutung und Missbrauch durch humanitäre Helfer:innen stellen ein schwerwiegendes Fehlverhalten dar und sind daher ein Kündigungsgrund.
- Sexuelle Handlungen mit Kindern (Personen unter 18 Jahren) sind verboten, unabhängig davon, welches Volljährigkeits- oder Schutzalter vor Ort gilt. Ein Irrtum über das Alter eines Kindes ist keine Rechtfertigung.
- Es ist verboten, im Austausch gegen sexuelle Dienste Geld, eine Anstellung, Waren oder Dienstleistungen anzubieten; dies beinhaltet auch sexuelle Gunsterweisungen oder andere Formen erniedrigenden, entwürdigenden oder ausbeuterischen Verhaltens. Darunter fällt auch das Anbieten von Hilfen, die den Begünstigten zustehen.
- Von sexuellen Beziehungen zwischen humanitären Helfer:innen und primäre Stakeholder wird nachdrücklich abgeraten, da sie von Natur aus auf ungleichen Machtverhältnissen beruhen. Solche Beziehungen untergraben die Glaubwürdigkeit und Integrität humanitärer Hilfe.
- Wenn Mitarbeitende der humanitären Hilfe Bedenken oder einen Verdacht in Bezug auf sexuellen Missbrauch oder sexuelle Ausbeutung durch Kolleg:innen haben, unabhängig davon, ob sie in der gleichen Organisation arbeiten oder nicht, müssen sie diese Bedenken über die etablierten Meldemechanismen der Organisation melden.
- Humanitäre Helfer:innen sind verpflichtet, ein Umfeld zu schaffen und zu pflegen, das sexuelle Ausbeutung und sexuellen Missbrauch verhindert und die Umsetzung des Verhaltenskodex fördert. Vorgesetzte auf allen Ebenen haben eine besondere Verantwortung dafür, ein System zu entwickeln und zu unterstützen, dass ein solches Umfeld erhält.

HELVETAS wendet diese Prinzipien in allen Bereichen ihrer Arbeit an, sowohl im humanitären als auch im entwicklungspolitischen Kontext. Die Meldung und Durchsetzung erfolgt nach den etablierten Meldemechanismen von HELVETAS und steht im Einklang mit dem HELVETAS Verhaltenskodex.

## 2.4. Missbrauch der beruflichen Stellung

Unter Missbrauch der beruflichen Stellung versteht man die missbräuchliche Ausnutzung einer Einfluss-, Macht- oder Autoritätsposition durch eine Person gegenüber Kolleg:in bzw. einer Gruppe von Kolleg:innen, Interessengruppen oder primären Stakeholdern. Besonders gravierend ist ein solcher Sachverhalt, wenn eine Person ihren Einfluss, ihre Befugnis oder ihre Autorität missbraucht, um die Karriere- oder Arbeitsbedingungen (einschliesslich - aber nicht beschränkt auf - Zuweisung, Vertragsverlängerung, Leistungsbewertung oder Beförderung) einer anderen Person negativ zu beeinflussen. Sie kann einen einmaligen Vorfall oder eine Reihe von Vorfällen beinhalten.

Der Missbrauch der beruflichen Stellung kann auch ein Verhalten umfassen, der ein feindseliges oder beleidigendes und/oder unterwürfiges Arbeitsumfeld schafft, zu dem unter anderem Einschüchterung, Drohungen, Erpressung oder Nötigung gehören.

## 2.5. Fazit

SEAH sowie alle anderen Formen von Missbrauch und Belästigung, einschliesslich Mobbing und Missbrauch der beruflichen Stellung, verstossen gegen allgemein anerkannte internationale Rechtsnormen und Standards und sind somit für HELVETAS Mitarbeitende inakzeptabel und verboten. SEAH und Mobbing stellen schwere Verfehlungen dar und haben disziplinarische Massnahmen zur Folge, zu denen auch die Entlassung und Strafverfolgung zählt.

---

<sup>3</sup> The Inter-Agency Standing Committee

---

## 3. Prävention & Verantwortung

---

### HELKETAS als Arbeitgeberin

HELKETAS fördert am Hauptsitz und in den Partnerländern aktiv ein sicheres, respektvolles und auf Gleichberechtigung basierendes Arbeitsklima auf allen Ebenen und in allen Büros, Teams und Programmen, sowie allen ihren Aktivitäten.

HELKETAS überprüft mögliche Partner und Mitarbeitende in Schlüsselfunktionen gemäss Überprüfungs-konzept vor Beginn der Zusammenarbeit sorgfältig. Das «Reglement zum Schutz vor/Umgang mit sexueller Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung, Mobbing und Missbrauch der beruflichen Stellung» sowie alle anderen Richtlinien und Regelungen werden aktiv mit allen Partnern diskutiert. Bei der Umsetzung dieser Vorschriften handelt HELKETAS konsequent und ergreift die erforderlichen Untersuchungs- und Disziplinar-massnahmen. HELKETAS stellt sicher, dass Personen, die mutmassliche Vorfälle in gute Treuen melden, nicht benachteiligt werden. Ihre Identität wird so weit wie möglich und ggf. auch nach Beendigung einer Untersuchung anonym gehalten. HELKETAS stellt sicher, dass in Fällen von mutmasslichem SEAH, Mobbing und Missbrauch der beruflichen Stellung der Ruf der Verdächtigen nicht unnötig geschädigt wird. Personen, die andere böswillig verdächtigen oder den Ruf anderer schädigen, drohen Sanktionen. HELKETAS stellt sicher, dass die Whistleblower-Politik jederzeit vollständig eingehalten wird.

HELKETAS schult ihre Mitarbeitenden zur Prävention von SEAH, Mobbing und Missbrauch der beruflichen Stellung. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, an solchen Schulungen teilzunehmen.

### Vorgesetzte Personen

Alle vorgesetzten Personen sollen als Vorbilder fungieren, d.h. punkto Verhalten höchsten Standard vorleben und damit ein von Belästigungen freies Umfeld zu begünstigen. Alle vorgesetzten Personen sind dafür verantwortlich, dass neue Mitarbeitende während ihrer Einführung auf SEAH, Mobbing und Missbrauch der beruflichen Stellung aufmerksam gemacht werden. Sie geben Hinweise zur Prävention und zum Umgang mit entsprechendem Fehlverhalten.

Die vorgesetzten Personen verpflichten sich, SEAH, Mobbing und Missbrauch der beruflichen Stellung in ihrem Verantwortungsbereich zu verhindern und anzusprechen.

Sie verfolgen alle Anzeichen von SEAH, Mobbing, und Missbrauch der beruflichen Stellung gemäss den organisatorischen Grundsätzen, Richtlinien und Vorschriften von HELKETAS und den einschlägigen rechtlichen Rahmenbedingungen. Tritt ein Vorfall während oder nach der Arbeit auf, sorgen die vorgesetzten Personen dafür, dass der Vorfall umgehend und angemessen behandelt wird. Unterlassungen können Disziplinar-massnahmen zur Folge haben.

### Kolleg:innen

HELKETAS fordert von allen Mitarbeitenden, dass sie das Gleichheitsprinzip und die Grundrechte achten und wahren. Die Meldung von Vorfällen ist unerlässlich, um zu verhindern, dass SEAH, Mobbing und Missbrauch der beruflichen Stellung weiterbestehen. In der Regel werden Vorfälle am schnellsten im Umfeld erkannt, wo sie auch auftreten. Jegliche Verdachtsmomente hinsichtlich SEAH, unabhängig davon, ob sie innerhalb von HELKETAS erfolgen oder nicht, müssen gemäss dem in den Richtlinien festgelegten Prozedere gemeldet werden.

## 4. Vertrauliche Beratung und Unterstützung

Mitarbeitende, die SEAH, Mobbing und/oder Missbrauch der beruflichen Stellung ausgesetzt sind oder beobachten, werden ermutigt, psychologische, professionelle und rechtliche Unterstützung zu suchen, in erster Linie von einer Vertrauensperson. Diese Person kann organisationsintern sein (Vorgesetzte, Director People & Culture am Hauptsitz oder Personalkommission (PEKO), sofern vorhanden) und/oder extern (z.B. BeTrieb in der Schweiz bietet vertrauliche Beratung in Englisch und Deutsch für das Headoffice an). Vorgesetzte Personen und das HR-Team sind verpflichtet, bei Bedarf aktiv zu werden.

Die Vertrauensperson kann direkte oder indirekte Hilfe leisten durch psychologische Unterstützung, Begleitung, Informationen, Vermittlung an relevante Stellen oder Behörden etc. Sowohl die internen als auch die externen Vertrauenspersonen sind zur Vertraulichkeit verpflichtet. In allen Fällen ist Director People & Culture am Hauptsitz zu informieren.

## 5. Untersuchung und Sanktionen

Mitarbeitende haben das Recht, sich informell beraten zu lassen oder eine formelle Beschwerde einzureichen. Für Beschwerden hat HELVETAS einen Melde- und Untersuchungsmechanismus eingerichtet (siehe «Richtlinien zum Melden von sexueller Ausbeutung, Belästigung und Missbrauch (SEAH), Mobbing, Kindesmissbrauch und Missbrauch der beruflichen Stellung»). Im Falle einer formellen Beschwerde und je nach Schwere des Vorfalls kann die Geschäftsleitung (ein Mitglied der Geschäftsleitung am Hauptsitz oder Landesdirektor:in) über die Bildung eines Beschwerdeausschusses mit internen und/oder externen Spezialist:innen entscheiden. Der Beschwerdeausschuss leitet die Untersuchung. Soweit möglich, wird die Sicherheit, Unparteilichkeit und Vertraulichkeit während der Untersuchung gewährleistet.

Im Falle eines nachgewiesenen Vorfalls sind abhängig von der Schwere verschiedene Sanktionen anwendbar; von Entschuldigungen über Ermahnungen bis hin zu fristlosen Entlassungen. Die zivil- und strafrechtliche Verfolgung bleibt vorbehalten. Die gleichen Sanktionen gelten für jeden, der jemanden wissentlich der SEAH, Mobbing, und/oder Missbrauch der beruflichen Stellung beschuldigt.

## 6. Geltungsbereich und Inkraftsetzung

Diese Regelungen gelten für alle Mitarbeitende weltweit in jeglichen Vertragsverhältnissen mit HELVETAS (einschliesslich Praktikant:innen, Freiwillige, Mitglieder des Zentralvorstands und des Beirats, sowie Berater:innen) während ihres Einsatzes für uns – und zwar sowohl während als auch nach der Arbeitszeit. Das Reglement ist Bestandteil des Arbeitsvertrags.

Alle Partner, mit denen wir zusammenarbeiten, werden während der Partnerschaftsverhandlungen auf unsere Richtlinien und Reglemente aufmerksam gemacht.

Diese Regelungen werden allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt und treten am 01. Juli 2025 in Kraft.

Owner (Function & Name):	People and Culture
Version (First/Latest):	17.10.2018/25.06.2025