



Rosenweg 25  
CH-3007 Bern  
+41 (0)31 381 12 19  
info@unite-ch.org  
www.unite-ch.org

Schweizerischer Verband  
für Personelle  
Entwicklungszusammenarbeit

Association suisse pour  
l'échange de personnes dans la  
coopération internationale

Associazione Svizzera per lo  
scambio di persone nella coo-  
perazione internazionale

## GRUNDSATZPAPIER

### **Bekämpfung von Machtmissbrauch und Verhinderung von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung**

## Inhalt

<b>Bekämpfung von Machtmissbrauch und Verhinderung von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung .....</b>	<b>1</b>
<b>Abkürzungen .....</b>	<b>2</b>
<b>1. Bekämpfung von Machtmissbrauch .....</b>	<b>3</b>
1.1 Grundsatz .....	3
1.2 Machtmissbrauchsbekämpfung in Unité und ihren Mitgliedorganisationen .....	4
<b>2. Unité-Regelwerk .....</b>	<b>6</b>
2.1 Handbuch für das Qualitätsmanagement der Unité-Mitgliedorganisationen .....	6
2.2 Leitbild und Kriterien der Mitgliedschaft .....	7
2.3 Vertragliche Verpflichtungen .....	7
2.4 Institutionsanalysen .....	8
2.5 Sanktionen .....	8
<b>3. Verhinderung von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung .....</b>	<b>9</b>
3.1 Definitionen .....	9
3.2 Rechtslage .....	10
3.3 Schutz am Arbeitsplatz der PEZA-Organisationen in der Schweiz: Grundsätze .....	10
3.4 Schutz der Zielgruppen im Süden: Grundsätze .....	11
<b>4. Empfohlene Massnahmen .....</b>	<b>12</b>
<b>4.1. Schweiz .....</b>	<b>12</b>
4.2 Süden .....	14
<b>5. Referenzdokumente .....</b>	<b>16</b>
5.1 International (International Forum for Volunteering in Development) .....	16
5.2 National (EDA/DEZA) .....	16
5.3 Unité-internes Regelwerk .....	16
5.4 Netzwerke .....	17
<b>6. Anhang: Internationale Verpflichtungen .....</b>	<b>18</b>

## Abkürzungen

BFA	Brot für alle
DEZA	Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit
EDA	Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten
Forum	International Forum for Volunteering in Development
IVCO	<i>International Volunteering Co-operation Organisations</i>
(P)EZA	(Personelle) Entwicklungszusammenarbeit

# 1. Bekämpfung von Machtmissbrauch

## 1.1 Grundsatz

Um die Agenda 2030 mit ihren 17 SDGs zu erreichen, ist die Bekämpfung von Machtmissbrauch unumgänglich: «*Leave (or put<sup>1</sup>) no one behind*» bedeutet auch, die global Schwächsten vor den Schäden jeglichen Machtmissbrauchs zu schützen.

Die Machtmissbrauchsenthüllungen bei einzelnen Entwicklungsorganisationen Anfang 2018 haben weltweit für Diskussionen gesorgt. Die Anforderungen von allen Seiten, ob organisationsintern, Geldgeber oder die Öffentlichkeit, ist klar: Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung müssen bekämpft werden. Es gilt deshalb, dieses Thema offen und konstruktiv innerhalb und ausserhalb der Organisationen anzugehen.

Machtmissbrauch wird soziokulturell unterschiedlich wahrgenommen und praktiziert. Universell gilt dennoch, dass allen Personen Respekt gebührt, d.h. Umgang ohne zwischenmenschliche Achtung sowie abschätziges, entwürdigendes oder gar drohendes Verhalten sind schädlich und somit inakzeptabel.

Insbesondere die Grenzen in den Beziehungen zwischen den Geschlechtern sind nicht in allen Kulturen gleich. Was aber in allen Kulturen gleichbleibt und was zählt, ist, ob die betroffene Person das Verhalten als Belästigung empfindet, ob sie sich in ihrer sexuellen Integrität beeinträchtigt fühlt oder nicht. Diese Grenzen sind zu respektieren.

Für Unité und ihre Mitgliedorganisationen ist jeglicher Machtmissbrauch, **inklusive sexueller Missbrauch, Ausbeutung und Belästigung, nicht mit unseren Grundsätzen vereinbar und inakzeptabel**. Es gilt Null-Toleranz gegen jedwede Gewalt und jeglichen Machtmissbrauch. Die Überwindung von Machtmissbrauch und sexueller Belästigung ist aber zugleich eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die einen Kulturwandel voraussetzt. Als Verband für Personelle Entwicklungszusammenarbeit bemühen wir uns explizit, das Bewusstsein für Machtmissbrauch und sexuelle Belästigung in der Entwicklungszusammenarbeit zu schärfen. Um dieses Ziel zu erreichen, fördern und fordern wir, dass sich alle Mitgliedorganisationen und Partner intensiv mit dem Thema befassen, eigene Prozesse kritisch hinterfragen und die hier festgehaltenen Werte in ihrem eigenen Institutionsalltag umsetzen. Mittels dieses Grundsatzpapiers umreist Unité die Grundlagen zur Machtmissbrauchsbekämpfung, definiert die aktuellen Anforderungen an die Mitgliedorganisationen und beschreibt den Rahmen zur Umsetzung der in Kapitel 4 empfohlenen Massnahmen und Instrumente. Deren praktische, situationsangepasste und wirksame Anwendung in der Schweiz wie im Süden wird dank Synergien und Erfahrungsaustausch vertieft und dient Organisationen kleiner wie mittlerer Grösse.

---

<sup>1</sup> Wie dies Jens Martens, Geschäftsführer des Global Policy Forums (New York) und seit 2004 Geschäftsführer von Global Policy Forum Europe (Bonn), anlässlich der Fachtagung des deutschen Arbeitskreises Lernen und Helfen in Übersee zum Thema «Volunteering in Zeiten von Agenda2030 und den SDGs» ausführte (Köln, 3.6.19).

## 1.2 Machtmissbrauchsbekämpfung in Unité und ihren Mitgliedorganisationen

Unité als Dachverband bezieht seine Referenzen einerseits aus der Praxis ihrer Mitgliedorganisation sowie mittels Studien zur Personellen Zusammenarbeit. Diese Arbeit widerspiegelt sich unter anderem in den Qualitätsstandards für die Personelle Entwicklungszusammenarbeit (Handbuch für das Qualitätsmanagement der Unité-Mitgliedorganisationen, vgl. Kapitel 2).

Andererseits werden folgende drei wichtigen Ebenen miteinbezogen:

### a) International (International Forum for Volunteering in Development)

Im Rahmen des *International Forum for Volunteering in Development (Forum)*, dem internationalen Netzwerk der PEZA, anerkennt Unité den «**Global Standard for Volunteering for Development**», den der Dachverband im Rahmen der *Leading Standards Working Group* miterarbeitet hat und im Rahmen der IVCO-Konferenz in Kigali / Rwanda im Oktober 2019 definitiv verabschiedet werden. Machtmissbrauch, insbesondere auch sexueller, wird insbesondere im Kapitel *Duty of Care* thematisiert.

Dieses Thema war auch zentral im Rahmen des von Unité organisierten *European IVCO* in Luzern (Mai 2018) sowie am *International IVCO* in Montréal (Oktober 2018), wo Unité namhafte Inputs lieferte.

### b) National (EDA/DEZA)

Unité und ihre Mitgliedorganisationen anerkennen ausdrücklich die Verpflichtungen seitens EDA/DEZA:

- (1) Integrität, Respekt und Glaubwürdigkeit: Verhaltenskodex für Vertragspartner des EDA (insbesondere Umgang mit Macht, Umgang mit Bevölkerung und Mitarbeitenden)
- (2) Kooperationsvertrag DEZA-Unité 2019-2020 (insbesondere die Antikorruptionsklausel Art. 6 und die Antidiskriminierungsklausel Art. 7)

### c) Andere Netzwerke

Neben den internationalen Diskussionen im Rahmen von IVCO (vgl. Kapitel 1.2a) ist Unité aktiv auch in nationale Veranstaltungen / Workshops involviert, so:

- NGO-Practitioners' Circle von Transparency International Schweiz / Stiftung Zewo: Korruptionsbekämpfung (Juni 2017),
- Kooperationsgemeinschaft BFA: Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung in Organisationen der EZA (Dezember 2018),
- AMCO – Ammerschuber Consulting / PSEAH-Mandat der DEZA / AIP: Prevention of Sexual Exploitation, Abuse and Harassment (Zyklus Juni 2019 – Dezember 2020).

Die Resultate (inkl. Zusammenfassungen und Schlussfolgerungen) dieser Veranstaltungen fließen in die interne Praxis und ins Regelwerk von Unité und deren Mitgliedorganisationen ein und findet ihren Niederschlag in ihrer Kommunikationsarbeit.

## 2. Unité-Regelwerk

Auf verschiedenen Ebenen verfügt Unité über vielfältige Instrumente, die der Bekämpfung von Machtmissbrauch dienen.

### 2.1 Handbuch für das Qualitätsmanagement der Unité-Mitgliedorganisationen

Gemäss den **Qualitätsstandards für die Personelle Entwicklungszusammenarbeit** verpflichten sich der Dachverband wie auch seine Mitgliedorganisationen zu allgemeinen wie auch spezifischen Auflagen.

- Zentral ist der **Verhaltenskodex für Einsatzleistende**:

Abbildung 1: Beispiel für einen Verhaltenskodex für Einsatzleistende

1. Die Einsatzleistenden zeigen **Respekt und Wertschätzung** gegenüber der **lokalen Bevölkerung und den Institutionen**, deren Brauchtum, Glauben und Traditionen (ausser sie widersprechen den durch die UNO deklarierten Menschenrechten). Damit anerkennen sie die Gleichwertigkeit der Kulturen und Weltanschauungen im Sinne von gegenseitigem Respekt und Dialog auf gleicher Ebene.
2. Die Einsatzleistenden respektieren die **Gesetzgebung** und die Behörden des Gastlandes.
3. Die Einsatzleistenden schenken der persönlichen **Sicherheit** sowie der körperlichen und mentalen **Gesundheit** gebührend Beachtung. Die diesbezüglichen Richtlinien, Weisungen und Empfehlungen der Entsendeorganisation wie auch des Südparters sind einzuhalten, denn verfehltes Verhalten der Einsatzleistenden kann auch Sicherheit und Gesundheit der lokalen Partner beeinträchtigen.
4. Die Einsatzleistenden verstehen sich als Vertreter/innen einer weltoffenen, dem interkulturellen Dialog und der Solidarität verpflichteten **Schweiz**. Einerseits vermitteln sie im Gastland ein differenziertes Bild unseres Landes und dessen EZA. Andererseits geben sie im Süden gewonnene Erfahrungen und Wissen der Schweizer Gesellschaft weiter. Dazu dienen der Kontakt mit den Medien sowie die Publikation von Print- oder elektronischen Erzeugnissen.
5. Die Einsatzleistenden werden in den Gastländern bei der Gestaltung der **zwischenmenschlichen Beziehungen** (berufliches wie persönliches Verhalten) jeweils genau beobachtet und auf Glaubwürdigkeit hin bewertet. Sie zeichnen sich durch Anpassungsfähigkeit und professionelles Engagement aus. Dies bedeutet insbesondere ein zuvorkommendes Verhalten, ein den sozioökonomischen Verhältnissen des Arbeits- und Lebensumfeldes angepasster Lebensstil und ein Auftreten, welches einem positiven persönlichen wie auch institutionellen Image förderlich ist. Zu vermeiden sind deshalb u.a. aggressives Auftreten, rassistisches Verhalten, Trunkenheit, Drogenmissbrauch, Waffenbesitz, Verletzung von kulturellen Normen im Bereich der Sexualität, Aufenthalt im Prostitutionsmilieu, sexuelle Beziehungen mit Minderjährigen, Bestechung, aktive oder passive Beteiligung an Korruption.
6. Die Einsatzleistenden achten auf eine **gebührende Einsatzvorbereitung** (soziale, interkulturelle und fachliche Kompetenzen). Dies beinhaltet insbesondere den Besuch von Vorbereitungskursen sowie die eigenständige Informationsbeschaffung zu relevanten Themen, die für ihren Einsatz relevant sind. Zudem wird eine eingehende Beschäftigung mit der ökologischen, politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und religiösen Situation in der Einsatzregion vorausgesetzt.
7. Während des Einsatzes verpflichten sich die Einsatzleistenden zu einem **loyalen Dialog** mit dem Südparter, der Entsendeorganisation und gegebenenfalls der Koordinationsstelle. Dabei streben sie ein Einsatzengagement an, welches zur Verbesserung der Lebenssituation der führt.

Ich verpflichte mich, die Bestimmungen dieses Code of Conduct während meines Einsatzes einzuhalten.

Ort / Datum

Unterschrift

- Grundlegende Aspekte werden im **Sicherheitskonzept** vorgeschrieben: Strategische, institutionelle und operationelle Anforderungen an die Entsendeorganisation sowie Anforderungen an die Einsatzleistenden

Zusätzliche Dokumente vertiefen obiges Handbuch:

- In den Bestimmungen im Dokument **Minimalstandards und Empfehlungen zu Auswahl, Vorbereitung und Unterstützung der Fachleute im Langzeiteinsatz** wird das Thema Machtmissbrauch, inkl. sexueller Missbrauch, für Einsatzleistende als obliga-

torische Vorbereitungsmaterie vor dem Einsatz wie auch zur Einführung und Begleitung vor Ort definiert.

- Im **Praktischen Handbuch für Koordinatorinnen und Koordinatoren in der Personellen Entwicklungszusammenarbeit: Begleiten und Fördern** werden unter Kapitel 19 Empfehlungen zu Lebensformen, Sexualität und Drogen abgegeben.

## 2.2 Leitbild und Kriterien der Mitgliedschaft

Leitbild und Kriterien der Mitgliedschaft bei Unité, die auch in den Qualitätsstandards für die Personelle Entwicklungszusammenarbeit zusammengefasst sind, definieren für Unité und ihre Mitgliedorganisationen grundlegende Verpflichtungen, die auch wesentlich das Thema Machtmissbrauch betreffen:

- **Leitbild:** *Unité und ihre Mitglieder engagieren sich – im Norden wie im Süden – für Grundwerte wie Menschenrechte und Demokratie, soziale, globale und Gender-Gerechtigkeit, Frieden und lebenswerte Umwelt sowie Gleichwertigkeit der Kulturen und Weltanschauungen im Sinne von gegenseitigem Respekt und Dialog auf gleicher Ebene.*

- **Kriterien der Mitgliedschaft bei Unité,** insbesondere:

Abbildung 2: Machtmissbrauchrelevante Kriterien der Mitgliedschaft bei Unité

2. **Grundwerte:** Die Mitgliedinstitution anerkennt folgende Werte für die Personelle EZA: Menschenrechte und Demokratie, soziale, globale und Gender-Gerechtigkeit, Frieden und lebenswerte Umwelt sowie Gleichwertigkeit der Kulturen und Weltanschauungen im Sinne von gegenseitigem Respekt und Dialog auf gleicher Ebene. Indikatoren sind: Aufführung der Grundwerte im Leitbild; Massgebend für Programm- und Projektarbeit; Umsetzung dieser Grundwerte in der Öffentlichkeitsarbeit
3. **Interne Verfasstheit:** Die Mitgliedinstitution entspricht den Anforderungen der „Corporate Governance“. Indikatoren sind: transparente und demokratische Entscheidungsstrukturen; klare Struktur und Trennung von Funktionen (Ausführung – Kontrolle – Geschäftsordnung / Organigramm); transparente Rechnungslegung und unabhängige Rechnungsprüfung durch staatlich anerkannte Stelle.
8. **Partnerschaft:** Die Zusammenarbeit mit Südpartnern orientiert sich an 5 elementaren Grundwerten einer Partnerschaft: Gegenseitigkeit, Gleichwertigkeit, offener Dialog, gegenseitiges Verständnis von Kulturen und gemeinsame Wirkung. Indikator ist: Die Mitgliedinstitution anerkennt das von der Unité formulierte Konzept partnerschaftlicher Zusammenarbeit
10. **Universalität der Solidarität und Entwicklungszusammenarbeit:** Personaleinsätze sind primär von den Bedürfnissen der Begünstigten geleitet und kommen der Bevölkerung der Einsatzregion unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Geschlecht oder politischer Ausrichtung zugute. Die (Personelle) EZA wird nicht instrumentalisiert zwecks Kirchen- /Partei-Gründung oder Mitgliederwerbung und orientiert sich an der Schaffung von „bridging social capital“. Sie bemüht sich um Integration in lokale und nationale Entwicklungsplanungen. Indikator ist: Die offizielle Dokumentation (z. B. Mission Statement, Leitbild, Statuten) der Mitgliedinstitution entspricht diesem Grundsatz (weder religiöser noch politischer Proselytismus).

## 2.3 Vertragliche Verpflichtungen

Vertragliche Verpflichtungen beinhalten explizit Bestimmungen zu Machtmissbrauch (Vertrag zwischen Unité und den via Unité-DEZA-mitfinanzierten Mitgliedorganisationen):

- Einhaltung der Qualitätsstandards für die Personelle Entwicklungszusammenarbeit
- Benachrichtigungspflicht bei Eintritt ausserordentlicher Situationen
- Einhaltung der seitens der DEZA obligatorischen Verhaltensvorschriften (vgl. Kapitel 1.2b)

## 2.4 Institutionsanalysen

Im Rahmen der seit 2009 bei den Mitgliedorganisationen durchgeführten Institutionsanalysen in der Schweiz und im Süden werden explizit oder implizit Themen um Machtmissbrauch analysiert. Zu den ExpertInnen-Empfehlungen erstellen die Mitgliedorganisationen eine Management response. Die jeweilige Umsetzung wird im Rahmen der Qualitätssicherung nachverfolgt.

## 2.5 Sanktionen

Bei Verdacht auf sexuelle Belästigung oder Missbrauch verpflichten sich Mitgliedorganisationen darauf, alle notwendigen Massnahmen zur Aufklärung und zum Schutz der betroffenen Personen einzuleiten. Verletzungen bzw. Zuwiderhandlungen des Unité-Regelwerks führen zu Sanktionen und können gemäss Unité-Statuten zum Mitgliedschaftsverlust führen (Entscheid Generalversammlung).

### 3. Verhinderung von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung

Unité und ihre Mitgliedorganisationen verpflichten sich zur Verhinderung von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung als Teil der Bekämpfung von Machtmissbrauch. Wie im Programm 2019-2020 vorgesehen, streben Verband und Mitgliedorganisationen an, das im Kapitel 2 aufgeführte Regelwerk diesbezüglich zu vervollständigen. Dabei engagiert sich Unité einerseits im gemeinsamen Lernprozess mit der Abteilung Institutionelle Partnerschaften der DEZA und deren Partnerorganisationen, andererseits arbeitet Unité im Rahmen der *Leading Standards Working Group* von IVCO mit an der Erstellung des «*Global Standard for Volunteering for Development*», wo der Verhinderung von Machtmissbrauch eine zentrale Bedeutung zukommt. Zusätzlich wird das Thema verbandsintern aufgearbeitet und der Austausch mit anderen Institutionen der Schweizer Entwicklungszusammenarbeit gesucht.

Nachfolgend grenzen wir das Thema ein und formulieren mögliche Massnahmen: einerseits zum Schutz am Arbeitsplatz der PEZA-Organisationen in der Schweiz, andererseits zum Schutz der Zielgruppen im Süden (Kapitel 4). Unser institutionelles Ziel ist es, im Verbandsrahmen und mit anderen Partnern, diese Massnahmen in der nächsten Programmphase (2021-2024) von Unité umzusetzen. Beispielsweise könnte Unité seine Mitglieder durch Vermittlung oder Angebot von Schulungsmassnahmen sowie Förderung von Synergien bei einer überbetrieblichen Vertrauensstelle, an die sich Betroffene wenden können, unterstützen.

#### 3.1 Definitionen

##### – Sexuelle Gewalt

Umfasst jede Form von erzwungenen sexuellen Handlungen und grenzverletzendem Verhalten mit sexuellem Bezug. Darunter fällt auch die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Bei sexueller Gewalt handelt es sich – neben der erzwungenen Befriedigung sexueller Bedürfnisse – oft um eine Form von Machtausübung, Erniedrigung und Demütigung. Mit Erotik oder sexueller Anziehung hat sexuelle Belästigung nichts zu tun.

##### – Formen sexueller Gewalt

Anzügliche und peinliche Bemerkungen mit sexuellem Bezug, sexistische Körpersprache oder Gesten, unerwünschte Berührungen, sexuelle und körperliche Übergriffe bis hin zur Nötigung und Vergewaltigung.

## 3.2 Rechtslage

Sexuelle Belästigung, sexuelle Handlungen mit Abhängigen, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung sind Delikte, die strafrechtlich verfolgt werden können.

### – Sexuelle Übergriffe (polizeiliche Ermittlung)

Situationen, bei denen die Polizei, bei Kenntnis der Sachlage, von Amtes wegen ermittelt: Kindsmissbrauch, sexuelle Handlungen mit Abhängigen, sexuelle Nötigung (sexuelle Handlung erzwungene durch Drohung, Gewaltanwendung, psychisch unter Druck setzen oder zum Widerstand unfähig machen), Vergewaltigung, Schändung (Missbrauch einer Person, die widerstandsunfähig ist, e.g. psychisch krank, stark betrunken, bewusstlos, etc.)

### – Sexuelle Belästigung – ein Antragsdelikt

Die sexuelle Belästigung ist ein Antragsdelikt. Das heisst: Im Gegensatz zu den übrigen Sexualdelikten wird sexuelle Belästigung nur bestraft, wenn das Opfer einen Strafantrag stellt.

Es ist die rechtliche Aufgabe des Arbeitgebers, den Arbeitnehmenden zu schützen. Rechtserlasse sind: Artikel 328 Obligationenrecht, Artikel 6 Absatz 1 Arbeitsgesetz, Artikel 4 Gleichstellungsgesetz, Artikel 5 Absatz 3 Gleichstellungsgesetz. Wer eine Frau oder einen Mann am Arbeitsplatz belästigt, wer andere mit Worten, Gesten oder Taten demütigt, verletzt geltendes Recht.

Grundsätzlich gilt: Je mehr Beweismaterial die Polizei findet, desto leichter wird das Strafverfahren für das Opfer. Wenn möglich, sollte Material vor einem Antrag gesammelt werden.

## 3.3 Schutz am Arbeitsplatz der PEZA-Organisationen in der Schweiz: Grundsätze

### – Betroffene

Mitarbeitende, unabhängig des Geschlechts, und aller Hierarchiestufen können von sexueller Belästigung betroffen sein.

### – Organisationskultur

Zwar verfügen heute viele Hilfswerke über einen verbindlichen Verhaltenskodex und Aufsichtsmechanismen, doch nun gilt es, die existierenden Massnahmen konsequent umzusetzen. Die Organisationskultur spielt eine wesentliche Rolle. Die Werte und Normen der Organisation müssen als gemeinsame Grundlage allen Handelns dienen und vom Management vorgelebt werden. Integrität, Respekt, Diskriminierung und Grenzen sind Elemente, die bereits in Stellenbeschreibungen und in Vorstellungsgesprächen gehören. Eine offene Organisationskultur mit flachen

Hierarchien macht es einfacher für Betroffene, über Missbräuche und Belästigung zu sprechen.

#### – Folgen für die Organisation

Arbeitgebende haben nicht nur Interesse daran, dass ihre Mitarbeitende geschützt sind, sie tragen auch die Verantwortung dafür (Sorgfaltspflicht).

Selbstverständlich ist der Kostenaufwand von Präventions- und Strafmassnahmen nicht zu unterschätzen. Eine solide Unterstützung seitens der Gönner ist jedenfalls nötig, um echte Verbesserungen zu erzielen. Das erreicht man nur mit gezielter Sensibilisierung der Geldgeber, weshalb diese Massnahmen durchgeführt werden müssen.

Im Zusammenhang mit sexueller Belästigung kommt es oft zu Kündigungen und Entlassungen. Personalwechsel verursachen Kosten und sind mit Erfahrungsverlust verbunden.

Stellt ein Gericht sexuelle Belästigung fest, entstehen dem Arbeitgebenden weitere Kosten: Anwaltshonorare, Gerichtskosten, Entschädigungen bis zu sechs Monatslöhnen sowie allfällige Genugtuungs- und Schadenersatzforderungen.

Gerichtsfälle zu sexueller Belästigung werden von den Medien gerne aufgenommen. Das kann für die Organisation mit einem Imageverlust verbunden sein.

#### – Die Grenzen sind manchmal unklar. Worauf man achten muss

Einseitige Annäherung, die von einer Person oder Gruppe von Personen nicht erwünscht ist. Diese kann erniedrigend und beleidigend sein, untergräbt das Selbstwertgefühl, löst Ärger aus, vergiftet die Arbeitsatmosphäre und verletzt persönliche Grenzen.

Die betroffene Person soll auf ihre Instinkte hören. Diese geben meist klare Signale.

### 3.4 Schutz der Zielgruppen im Süden: Grundsätze

Wie für die Arbeitnehmenden gilt die Sorgfaltspflicht der Organisationen ebenfalls für die Zielgruppen (insbesondere Mitarbeitende der Südpartner und Begünstigte, allenfalls Stakeholder auf Systemebene). Aus diesem Grund gelten hier ähnliche Präventions- und Verfahrensmassnahmen wie bei den Organisationen in der Schweiz.

Für jede Person, die eine Organisation repräsentiert oder bei einem Einsatz unter ihrer Verantwortung steht (bezahlt oder nicht bezahlt, mitausreisende/r Partner/in bzw. Familie, Konsulent, Praktikant, mitreisende/r GeldgeberIn, mitreisende/r JournalistIn etc.), muss die Organisation haften.

## 4. Empfohlene Massnahmen

### 4.1. Schweiz

#### 4.1.1 Prävention

Prävention liegt in der Verantwortung der Organisationsleitung:

- Information der Mitarbeitenden, was unter sexueller Belästigung zu verstehen ist.
- Grundsatzerklärung, dass sexuelle Belästigung in der Organisation nicht geduldet wird. Im Reglement werden die Haltung der Organisation, die Präventionsmassnahmen und das Vorgehen bei Fällen von sexueller Belästigung festgehalten. Reglemente müssen nicht immer neu erfunden werden. Es gibt bereits gute Beispiele. Eine weitere Möglichkeit ist, solche Reglemente auf partizipative Art und Weise (e.g. im Team) zu erstellen.
- Ansprechpersonen/Stellen, an die sich betroffene Mitarbeitende wenden können. Betroffene müssen sich an eine Ansprech- oder Vertrauensperson wenden können, die ihre Anliegen ernst nehmen, verschwiegen sind und kompetent weiterhelfen. Ansprechstellen informieren Betroffene über ihre Rechte und die Möglichkeiten, sich gegen sexuelle Belästigungen zu wehren. In grösseren Betrieben übernehmen oft Personalfachleute diese Funktion. Eine zusätzliche externe Fachstelle, besonders auch für kleine und mittlere Organisationen, empfiehlt sich, u.a. um Anonymität gewährleisten zu können.
- Empfehlenswert ist, die Information aller Mitarbeitenden mit einem Merkblatt. Diese Punkte sollten mindestens enthalten sein:
  - o Erklärung der Unternehmensleitung, dass sie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht duldet
  - o Definition von sexueller Belästigung
  - o Unterstützungsangebot für Mitarbeitende, die sich belästigt fühlen
  - o Hinweis auf Sanktionen, die gegen die belästigende Person ergriffen werden
- «Auffrischungsmails», wiederkehrende Seminare oder Treffen etc. sind nützlich, damit das Thema nicht untergeht und die Mitarbeitenden Vertrauen fassen können, dass etwas dagegen unternommen wird.
- Geschlechtergleichgewicht in den Teams kann ebenfalls vorbeugend wirken.

#### 4.1.2 Intervention

##### – Belästigte Personen

- Die Belästigung nicht hinnehmen.
- Rasch und bestimmt reagieren.
- Der belästigenden Person mündlich klarmachen, dass deren Verhalten nicht toleriert wird – egal, ob es sich dabei um Vorgesetzte oder Mitarbeitenden handelt.
- Hilfe in Anspruch nehmen: Wenn sich das Verhalten der belästigenden Person nicht ändert, wird diese schriftlich aufgefordert, das unerwünschte Verhalten zu unterlassen. Die belästigte Person bespricht sich mit einer ihr vertrauten Person, führt ein Tagebuch über die Belästigungen und sammelt Beweise und informiert die Referenzperson in der Organisation, die für Fälle von sexueller Belästigung zuständig ist (Personaldienst oder Vorgesetzte/n). Die belästigte Person verlangt, dass interveniert wird, und achtet darauf, dass ihre Beschwerde protokolliert wird (oder sie nimmt eine/n Zeugen/in mit).
- Rechtliche Schritte ins Auge fassen: Wenn die zuständige Stelle im Betrieb nichts unternimmt, kann die belästigte Person eine öffentlich-rechtliche Schlichtungsstelle anrufen. Die belästigte Person informiert diese sorgfältig und lässt sich beraten, z. B. von Gleichstellungsbüros, Beratungsstellen, Gewerkschaften, Personalverbänden oder von einer Anwältin oder einem Anwalt.

##### – Betroffene Organisationen

Die vorgesetzte Person muss intervenieren und befragt *separat* sowohl die belästigte Person als auch den/die Täter/in. Der Opferschutz soll dabei stets an erster Stelle stehen. Bestätigt sich ein Verdacht, sind Konsultationen mit den Betroffenen über das weitere Vorgehen unerlässlich, da manche Repressionen riskieren, d.h. diese müssen ebenfalls über die nächsten Schritte wie auch ihre Rechte Bescheid wissen. Auch wenn die belästigte Person kein weiteres Verfahren wünscht, so hat die vorgesetzte Person eine Pflicht, dem Vorfall nachzugehen (siehe Punkt (1) oben).

Nicht betroffene Mitarbeitende haben ebenfalls eine Verantwortung und können zukünftige Situationen vorbeugen. Damit Mitarbeitende richtig auf solche Beobachtungen reagieren können, müssen sie die Richtlinien der Organisation kennen.

Whistleblower (Hinweisgeber) sind ernst zu nehmen und zu schützen. Organisationen können dies mit einer eigenen Whistleblower-Policy bekräftigen.

### 4.1.3 Verfahren

#### – Betriebsinterne Verfahren

Manchmal kann der Konflikt, in Gesprächen mit den Beteiligten, einvernehmlich gelöst werden. Wird die Untersuchung eines Falles notwendig, muss die belästigte Person eine Beschwerde hinterlegen. Damit gibt sie ihr Einverständnis, dass ein formelles Verfahren eröffnet wird.

Besonders in kleineren Betrieben ist es oft für alle Beteiligten einfacher, wenn externe Fachpersonen die Untersuchung vornehmen.

#### – Betriebsexterne Verfahren

Lässt sich betriebsintern keine Lösung finden, kann eine öffentlich-rechtliche Schlichtungsstelle angerufen werden. Diese versucht, zwischen den Parteien eine Einigung herbeizuführen.

## 4.2 Sünden

### 4.2.1 Vorbereitung von Projekt- bzw. Einsatz

- Im Regelwerk der Entsendeorganisationen werden deren Haltung, Präventionsmassnahmen und Vorgehen bei Fällen von sexueller Belästigung festgehalten.
- Memorandum of Understanding mit dem Partner.
- Code of Conduct für Einsatzleistende.
- Risikoanalysen: Wie und wo könnte sexuelle Gewalt auftreten und durch welche Massnahmen kann man diese vorbeugen.
- Krisenmanagementteam (inkl. Kommunikation) aufstellen.
- Lokale Ansprechpersonen und Whistleblowing-Mechanismen, an die sich Betroffene wenden können.
- Sich an den internationalen Safeguarding- und Menschenrechtsvereinbarungen, wie die Core Humanitarian Standards, Child-Protection Policies, etc. richten.
- Definieren, wie mit den Opfern gearbeitet wird. Welche Art der Hilfeleistung wird die Organisation anbieten?

#### 4.2.2 Prävention

- Information der Zielgruppe, was unter sexueller Gewalt zu verstehen ist.
- Grundsatzerklärung, dass sexuelle Gewalt nicht geduldet wird.
- Auf unterzeichnete internationale Safeguarding- und Menschenrechtsvereinbarungen, wie die Core Humanitarian Standards, Child-Protection Policies, hinweisen.
- Lokale Ansprechpersonen und Whistleblowing-Mechanismen (z.B. Beschwerdemechanismen) müssen den Zielgruppen bekannt sein.
- Andere Vertrauens- oder sogar Vertragsbrüche können darauf hinweisen, dass etwas mit der Partnerschaft nicht stimmt, z.B. monatelange Verzögerung eines Finanzberichtes, inkl. verschiedene Ausreden etc. Hinschauen!

#### 4.2.3 Intervention

Sobald ein Missbrauch festgestellt wird:

- Risikoanalyse.
- Mit einer lokalen Kontaktperson sprechen.
- Sollte es sich um einen Kriminalfall handeln, ist die lokale Polizei für das Verfahren (Täter, Opfer, Involvierte etc.) zuständig.
- Projektverantwortliche/r muss den Fall an seine/n oder ihre/n Vorgesetzte/n weiterleiten. Dieser ist verantwortlich. Der Fall kann auch der Organisationsdirektion übergeben werden. Je nach Richtlinien wird das Krisenmanagementteam eingesetzt. Jedenfalls muss es eine Autoritätsperson sein, da diese entscheiden muss, wie es mit der Partnerschaft weitergehen soll.

## 5. Referenzdokumente

### 5.1 International (International Forum for Volunteering in Development)

EATON, Chris (Chair/Président Chair / Président, International Forum for Volunteering in Development / Forum international du volontariat pour le développement) (2018). Safeguarding against sexual harassment and abuse. Ottawa.

IVCO (2019). Global Standard for Volunteering for Development. London/Kigali.

Unité / ALLUM, Cliff (2018). Report of the 4th European Conference of the International Forum on Volunteering for Development. European Forum / Lucerne-Birmingham.

Unité / SULTAN, Raji (2018). «Challenges to overcome in addressing safety and security – a Swiss perspective». IVCO / Montréal.

### 5.2 National (EDA/DEZA)

EDA (2018): Integrität, Respekt und Glaubwürdigkeit: Verhaltenskodex für Vertragspartner. Bern.

DEZA (2019). Kooperationsvertrag DEZA-Unité 2019-2020. Bern.

### 5.3 Unité-internes Regelwerk

HORBATY, Elsbeth / Unité (2007). Begleiten und Fördern - Ein praktisches Handbuch für Koordinatorinnen und Koordinatoren in der personellen Entwicklungszusammenarbeit. Bubendorf / Bern.

Unité (2019). Qualitätsstandards für die Personelle Entwicklungszusammenarbeit - Handbuch für das Qualitätsmanagement der Unité-Mitgliedorganisationen (Version Juli 2019). Bern.

Unité (2019). Vertrag zwischen Unité und [Mitgliedorganisation] über die Mitfinanzierung des Institutionsprogramms 2017 – 2020 mit einem Beitrag der DEZA für die Jahre 2019 und 2020. Bern

Unité (2009 / 2013 / 2019). Terms of Reference für Institutionsanalysen und Deskstudien. Bern.

Unité (2013). Minimalstandards und Empfehlungen zu Auswahl, Vorbereitung und Unterstützung der Fachleute im Langzeiteinsatz. Bern.

Unité (2011): Kriterien der Mitgliedschaft bei Unité. Bern.

Unité (2008): Partnerschaft. Bern.

Unité (2007): Leitbild. Bern.

## 5.4 Netzwerke

AMCO – Ammerschuber Consulting / DEZA-IP (2019-20). Mandat Prevention of Sexual Exploitation, Abuse and Harassment. Zürich/Bern.

PSEAH-Dropbox (Policies & Guidelines, Checklisten, Trainingsmaterial, Experten/Consultant-Kontakte etc.)

<https://www.dropbox.com/sh/o9oafqch6800qld/AADOkDVgE-0PpjWrABP1KpxQa?dl=0>

Unité / GURZELER, Fernanda (2018). Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung in Organisationen der EZA (Zusammenfassung des KoGE-Workshops vom 13. Dezember 2018). Bern.

Unité / GURZELER, Fernanda (2017). Heikle Situationen meistern und den guten Ruf bewahren - NGO-Practitioners' Circle von Transparency International Schweiz und der Stiftung Zewo (6. Juni 2017, Zusammenfassung Unité). Bern.

## 6. Anhang: Internationale Verpflichtungen

Im Rahmen des *International Forum for Volunteering in Development (IVCO)*, dem internationalen Netzwerk der PEZA, anerkennt Unité den «**Global Standard for Volunteering for Development**», den der Dachverband im Rahmen der *Leading Standards Working Group* miterarbeitet hat und im Rahmen der IVCO-Konferenz in Kigali / Rwanda im Oktober 2019 definitiv verabschiedet werden. Machtmissbrauch, insbesondere auch sexueller, wird insbesondere im Kapitel **Meeting Duty of Care Obligations** thematisiert<sup>2</sup>:

- (1) **Area 2: Safeguarding and Protection:** Recognising that everyone has the right to feel and be safe, organisations should safeguard and protect everybody involved in volunteering, and all those they come into contact with, from violence, abuse, exploitation and neglect - with particular attention to vulnerable children and adults.
  - Ensure that policies, procedures, training and accountabilities are in place to mitigate safeguarding and protection risks (CORE).
  - Commit to promote child-safe volunteering in all environments (CORE).
  - Ensure the protection of all volunteers and of all community members with whom they come into contact.
  - Promote and ensure respect within and between the staff, volunteers, community members and all organisations involved in the project.
  - Provide the protection and support needs required by the diversity and individuality of volunteers and those with whom they come into contact.
  
- (2) **Area 3: Health and Wellbeing:** To ensure the best outcomes for the individual, the organisation, and community members organisations should maintain the physical, emotional and mental health and wellbeing of volunteers and communities - before, during and after placements.
  - Promote positive physical and mental health for volunteers (and for community members if there is a health focus for the project).
  - Consider the impact of placements on the health and wellbeing of children, vulnerable adults and the wider community.

Voraussichtlich wird Unité 2020 als «pilot adaptor» das IVCO-Regelwerk anwenden.

Normativen Aufrufcharakter hat auch die *Message from Forum's Chair*<sup>3</sup>: **Safeguarding against sexual harassment and abuse** vom 1. März 2018: *As a network committed to global peace and social justice, Forum members should welcome this movement to change norms and power dynamics within our organizations, and between our organizations and the communities and people that we serve. We should also take this opportunity to ensure that our safeguarding policies and practices reflect the highest international standards, reaffirm our commitment to openness and transparency in dealing with this issue, and ensure zero tolerance towards any form of sexual abuse within in our organizations, programs, and relationships with partners and community members.*

<sup>2</sup> Gemäss Draft vom August 2019

<sup>3</sup> Chris Eaton, Chair/Président Chair / Président, International Forum for Volunteering in Development / Forum international du volontariat pour le développement (und Executive Director, World University Service of Canada / Entraide universitaire mondiale du Canada WUSC/EUMC)