



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  
cooperazione internazionale

## **POLITIK**

# **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>2</b>
1.1 Grundsatz .....	2
1.2 Machtmissbrauchsbekämpfung in Unité und ihren Mitgliedorganisationen .....	3
<b>2. Unité-Regelwerk .....</b>	<b>5</b>
2.1 Handbuch für das Qualitätsmanagement der Unité-Mitgliedorganisationen .....	5
2.2 Leitbild und Kriterien der Mitgliedschaft .....	7
2.3 2Vertragliche Verpflichtungen .....	8
2.4 Berichterstattung .....	8
2.5 Sanktionen .....	8
<b>3. Verhinderung von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung.....</b>	<b>8</b>
3.1 Definitionen.....	9
3.2 Rechtslage .....	9
3.3 Schutz am Arbeitsplatz der PEZA-Organisationen in der Schweiz: Grundsätze .....	10
3.4 Schutz der Zielgruppen im Süden: Grundsätze .....	11
<b>4. Gemeinsame Massnahmen.....</b>	<b>12</b>
4.1. Schweiz.....	12
4.2 Süden.....	15

## Abkürzungen

DEZA	Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit
EDA	Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten
Forum	International Forum for Volunteering in Development
(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 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. Die Menschenrechte sind jedoch universell. Allen Personen gebührt Respekt, 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 (SEAH), 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 und Massnahmen zu ergreifen, um sie zu verhindern und zu beheben, wenn dies bei unseren Aktivitäten erforderlich ist. 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 umreiss 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.

## 1.2 Machtmissbrauchsbekämpfung in Unité und ihren Mitgliedorganisationen

Unité als Dachverband bezieht seine Referenzen einerseits aus der Praxis ihrer Mitgliedorganisation sowie mittels best practices im Bereich Entwicklungszusammenarbeit. 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. Machtmissbrauch, insbesondere auch sexueller, wird insbesondere im Kapitel ***Duty of Care*** thematisiert.

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) Kooperationsverträge DEZA-Unité (insbesondere die Antikorruptionsklausel Art. 6 und die Antidiskriminierungsklausel Art. 7)

c) Verband

Unité organisiert regelmässig Austausche zwischen den Focal Points seiner Mitgliedsorganisationen zum Thema PSEAH. Diese Austausche ermöglichen es, sich weiterzubilden, Erfahrungen oder bewährte Praktiken auszutauschen, Instrumente zu entwickeln oder zum Beispiel die Bearbeitung von Fällen zu üben.

d) 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
- NGO Platform
- SDC's network Peace, Governance and Equality.

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.

In Kapitel 4.2.10 wird die folgende Regel festgelegt: Für Unité und ihre Mitgliedorganisationen ist jeglicher Machtmissbrauch, inklusive sexueller Missbrauch, Ausbeutung und Belästigung (PSEAH), nicht mit ihren 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.

Der Verband für Personelle Entwicklungszusammenarbeit bemüht sich explizit, das Bewusstsein für Machtmissbrauch und sexuelle Belästigung in der Entwicklungszusammenarbeit zu schärfen. Um dieses Ziel zu erreichen, fördert und fordert Unité, dass sich alle Mitgliedorganisationen, Partner und Einsatzleistende intensiv mit dem Thema befassen, eigene Prozesse kritisch hinterfragen und die diesbezüglichen Werte in ihrem eigenen Institutionsalltag umsetzen.

Meldung von Missbrauch werden über den unabhängigen Dienst SAFECALL abgewickelt.

- Zentral in den Qualitätsstandards ist auch 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. Sie kennen die Richtlinien und Standards von Unité und wenden diese im Rahmen ihres Engagements bei Unité an («Qualitätsstandards für die Personelle Entwicklungszusammenarbeit», «Bekämpfung von Machtmissbrauch und Verhinderung von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung», «*Gender equality in international volunteering for development*»).

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 Südpartners sind einzuhalten, denn verfehltes Verhalten der Einsatzleistenden kann auch Sicherheit und Gesundheit der lokalen Partner beeinträchtigen. In diesem Rahmen achten und fördern sie die Gleichstellung der Geschlechter.
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.
6. Null-Toleranz gilt deshalb für alle Formen von **Machtmissbrauch**, besonders für sexuelle Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung. Untersagt sind aggressives Auftreten, Diffamierung, rassistisches und sexistisches Verhalten, Trunkenheit, Drogenmissbrauch, Waffenbesitz, Aufenthalt im Prostitutionsmilieu, sexuelle Beziehungen mit Minderjährigen, Bestechung, Begünstigung, aktive oder passive Beteiligung an Korruption, Betrug und Eigentumsdelikte, Ausbeutung Dritter, umweltzerstörerisches Verhalten. Zu vermeiden ist auch die Verletzung von kulturellen Normen.
7. 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. Sie informieren sich und befolgen die relevanten Sicherheitshinweise.
8. Während des Einsatzes verpflichten sich die Einsatzleistenden zu einem **loyalen Dialog** mit dem Südpartner, der Entsendeorganisation und gegebenenfalls der Koordinationsstelle. Dabei streben sie ein Einsatzengagement an, welches zur Verbesserung der Lebenssituation der Benachteiligten führt. Zudem pflegen sie einen vertrauenswürdigen Umgang mit sensiblen und vertraulichen Informationen und Daten. Interessenskonflikte sind transparent darzulegen und zu vermeiden.
9. Bezüglich des Verhaltens und der Regeln, die im Rahmen ihrer Einsätze zu befolgen sind, kennen die Einsatzleistenden das geltende Regelwerk ihrer Entsendeorganisation und wenden dieses strikt an, gegebenenfalls auch dasjenige ihrer institutionellen Partner (DEZA, Unité usw.)<sup>1</sup>.
10. Zur Verfolgung von Missbräuchen können Betroffene anonym Meldung von Missbrauch an einen spezialisierten Dienstleister erstatten. Den Entsendeorganisationen obliegt es, eine Untersuchung durchzuführen sowie allfällige Disziplinar- oder Strafverfahren einzuleiten.

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

<sup>1</sup> Vgl.:

(1) UNITÉ (2019): Bekämpfung von Machtmissbrauch und Verhinderung von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung Grundsatzpapier. Bern: Unité.

(2) EDA (2018): Verhaltenskodex für Vertragspartner des EDA. Bern: EDA.

obligatorische 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:

Abbildung 2: Machtmissbrauchrelevante Kriterien der Mitgliedschaft bei Unité

### 1. Allgemeine Grundwerte

Zu den zentralen Grundwerten der Entwicklungszusammenarbeit (EZA) der Unité-Mitgliedorganisationen gehören Menschenrechte und Demokratie, soziale, globale, Klima- und Gender-Gerechtigkeit, Frieden und lebenswerte Umwelt sowie Gleichwertigkeit der Kulturen und Weltanschauungen im Sinne von gegenseitigem Respekt und Dialog auf gleicher Ebene. Die Personelle Entwicklungszusammenarbeit (PEZA) ist eine Form der internationalen Zusammenarbeit, bei der Begegnung, Austausch von Wissen und Fähigkeiten sowie gemeinsames Lernen zwischen Menschen aus verschiedenen Kulturen im Vordergrund stehen. Die PEZA leistet einen wirkungsvollen Beitrag zur Erreichung der Ziele für eine nachhaltige Entwicklung. Lokale Institutionen werden in ihrer Leistungsfähigkeit gestärkt und damit befähigt, selbständig Dienstleistungen zugunsten der lokalen Bevölkerung zu erbringen. Dabei geht es auch um die Förderung von Autonomiebestrebungen von Südpartnern. Die PEZA umfasst neben Nord-Süd- auch Süd-Nord- und Süd-Süd-Einsätze. Es entsteht nicht nur eine Wirkung in den Ländern des Südens, sondern auch in der Schweiz, indem die PEZA zu einem besseren Verständnis zwischen Gesellschaften und Kulturen beiträgt. Die Fachleute im Entwicklungseinsatz arbeiten zu einem Bedarfslohn und führen einen einfachen, den lokalen Verhältnissen mehr oder weniger entsprechenden Lebensstil.

### 2. Universalität der Solidarität und Entwicklungszusammenarbeit

Die EZA wird primär von den Bedürfnissen der lokalen Gemeinschaften geleitet und kommt der Bevölkerung der Einsatzregion unabhängig von ethnischer oder sozio-kultureller Zugehörigkeit, Religion, Geschlecht oder politischer Ausrichtung zugute. Die EZA darf nicht für parteipolitische oder religiöse Zwecke instrumentalisiert werden und ist auf interkulturelles Brückenbauen ausgerichtet. Ein wichtiger Aspekt ist ihre Integration in lokale und nationale Planungen für nachhaltige Entwicklung.

### 3. Partnerschaft

Unité-Mitgliedorganisationen arbeiten mit rechtlich anerkannten und zuverlässigen Partnerorganisationen in den Einsatzgebieten zusammen. Gemeinsam setzen sie sich für die Menschenrechte und eine nachhaltige Entwicklung ein. Auf beiden Seiten der Partnerschaft besteht zudem eine klare Verankerung in der lokalen Gesellschaft. Die Partner verfügen über eine ausgewiesene Allianzfähigkeit („bridging potential“) und sind offen für interkulturellen und inter-religiösen Austausch im Sinne eines brückenbildenden Dialogs. Sie eröffnen sich Zugänge zu Netzwerken und tragen damit zu einer globalen Zivilgesellschaft bei.

Durch die PEZA soll der partnerschaftliche Dialog zwischen Kulturen, Institutionen und Menschen gefördert werden. Eine direkte und von gegenseitigem Respekt und Vertrauen geprägte Beziehung zwischen den Einsatzleistenden und den lokalen Partnern ermöglicht eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe.

Die Zusammenarbeit orientiert sich an 5 elementaren Grundwerten einer Partnerschaft in der EZA: Gegenseitigkeit, Gleichwertigkeit, offener Dialog, beidseitiges Bemühen um Verständnis zwischen Kulturen und gemeinsame Wirkung.

### 6. Security Risk Management

Die Unité-Mitgliedorganisationen besitzen klare Regelungen bezüglich Sicherheit und Risikoeinschätzung. Mögliche Ereignisse sind beispielsweise Verkehrsunfall, Veruntreuung, Raubüberfall, Vergewaltigung, Entführung, Lösegeldforderung, soziale und politische Unruhen, bewaffnete Auseinandersetzungen etc. Die Mitgliedorganisationen treffen insbesondere Massnahmen, die den gesetzlichen Bestimmungen betreffend Fürsorgepflicht entsprechen.

### 7. Interne Verfasstheit

Die Unité-Mitgliedorganisationen entsprechen den Anforderungen der „Corporate Governance“ und verfügen über entsprechende Richtlinien. Sie besitzen transparente und demokratische Entscheidungsstrukturen und eine klare Regelung der Aufgaben, Verantwortungen und Kompetenzen (Geschäftsordnung, Organigramm, Kontrollmechanismen u.a.).

## 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 Berichterstattung

Im Rahmen ihrer jährlichen Berichterstattung befassen sich die Mitgliedsorganisationen mit der Frage des Machtmissbrauchs, sowohl in Bezug auf dessen Behandlung als auch auf dessen Verhinderung.

## 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. Dies ist ein integraler Bestandteil des Programms des Dachverbandes. Dabei engagiert sich Unité in erster Linie gemeinsam mit seinen Mitgliedsorganisationen. Unité unterstützt seine Mitglieder durch Vermittlung oder Angebot von Schulungsmassnahmen sowie Förderung von Synergien. Es werden regelmässige Treffen zwischen den Focal Points der Mitgliedsorganisationen organisiert, Tools entwickelt und eine anonymisierte Fallmeldezentrale (Safecall) zur Verfügung gestellt.

Zusätzlich arbeitet Unité mit dem Forum im Rahmen des «Global Standard for Volunteering for Development», wo der Verhinderung von Machtmissbrauch eine zentrale Bedeutung zukommt. Ausserdem fördert und beteiligt sich Unité am

Austausch mit anderen Institutionen der Schweizer Entwicklungszusammenarbeit (NGOs, DEZA, etc).

Nachfolgend grenzen wir das Thema ein und formulieren Massnahmen: einerseits zum Schutz am Arbeitsplatz der PEZA-Organisationen in der Schweiz und im Ausland, andererseits zum Schutz der Zielgruppen im Süden (Kapitel 4). Im Rahmen ihres internationalen Programms entwickelt Unité mit ihren Mitgliedsorganisationen auch Aktionspläne mit konkreten Massnahmen.

### 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 Mitarbeitenden in der Schweiz gilt die Sorgfaltspflicht der Organisationen auch für Mitarbeitende von Partnern im Süden oder lokale Gemeinschaften, die direkt in die Partnerschaft mit der Schweizer Organisation eingebunden sind. Die Sorgfaltspflicht gilt gegenüber allen Personen, die in direktem Kontakt stehen mit entweder dem Personal der Schweizer Organisation oder dem Personal eines Projekts, über das die Schweizer Organisation als Mutterorganisation, als Mitglied ihrer Leitungsorgane oder als Hauptfinanzier direkte Kontrolle ausübt. In diesen Fällen gelten die gleichen Präventions- und Verfahrensmassnahmen wie für das Personal der Organisationen in der Schweiz.

Die Schweizer Organisation sorgt dafür, dass diese Personen über die Null-Toleranz-Politik der Schweizer Organisation gegenüber Missbrauch informiert sind und Zugang zu einem Mechanismus zur Meldung von Fällen haben. Wenn der Verdacht auf Missbrauch direkt die Schweizer Organisation betrifft, gelten die gleichen Verfahren wie für die Mitarbeitenden der Organisationen in der Schweiz. In anderen Fällen sorgt die Schweizer Organisation dafür, dass die betroffenen Partnerorganisationen handeln.

Schweizer Organisationen beziehen in alle Partnerschaften mit lokalen Organisationen im globalen Süden die Einrichtung von lokal angepassten Prozessen zur wirksamen Prävention und Bearbeitung von Missbräuchen ein. Die Partnerschaftsvereinbarungen spiegeln die Nulltoleranz gegenüber Missbräuchen wider, die PSEAH ist integraler Bestandteil des gegenseitigen Dialogs im Rahmen der Partnerschaft und gegebenenfalls werden gemeinsam Unterstützungsmassnahmen beschlossen.

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. Gemeinsame 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 (Focal points), 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.
- Es muss ein Mechanismus zur Meldung von Fällen eingerichtet werden, der die Vertraulichkeit gewährleistet, wenn möglich mit der Möglichkeit, anonym zu berichten. Unité stellt den Safe Call Service zur Verfügung.
- 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.
- Die Organisation verfügt über einen klaren Plan für die Meldung und die Behandlung von Fällen, der alle Schritte, einschließlich der Fristen und Verantwortlichkeiten, klarstellt. Unité stellt seinen Mitgliedsorganisationen ein Beispiel zur Verfügung.

- 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: Die belästigte Person meldet den Fall über Safe Call oder bespricht sich mit einer ihr vertrauten Person oder das Focal Point. Sie führt ein Tagebuch über die Belästigungen und sammelt Beweise. 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 zuständigen Personen müssen die Massnahmen gemäss dem internen Plan der Organisation ergreifen. Sie müssen insbesondere:

- Empfang der Beschwerde bestätigen.
- Vorläufige Prüfung der Beschwerde
- Gewährleistung der Sicherheit des Opfers und Unterstützung des Opfers
- Gewährleistung der Vertraulichkeit
- Alle Schritte schriftlich festhalten

#### 4.1.3 Untersuchung

Auf der Grundlage der vorläufigen Bewertung legt die Organisation den Umfang und die Vorgehensweise für die vollständige Untersuchung fest:

##### - Bestimmung den Ebenen der Untersuchung nach Schwere des Falls

- a) Desk Untersuchung

- b) Interne Untersuchung
- c) Externe Untersuchung

– Durchführung von Befragungen

- a) Befragung des mutmasslichen Opfers
- b) Befragung von Zeugen
- c) Befragung des mutmasslichen Täters

– Beweiserhebung

- a) Sammlung von Unterlagen
- b) Sicherung physische Beweise

– Analyse

- a) Beweismittel prüfen
- b) Überprüfung der Beweise
- c) Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien

– Berichterstattung

- a) Untersuchungsbericht erstellen
- b) Entscheidungsfindung
- c) Überprüfung durch die Geschäftsleitung

**4.1.4 Massnahmen und Nachverfolgung**

- a) Entscheidungen umsetzen
- b) Betroffene informieren
- c) Unterstützung und Überwachung

**4.1.5 Lehren und Lernen**

- Richtlinien überprüfen und verbessern
- Schulung und Sensibilisierung

## 4.2 Süden

Die gleichen Massnahmen wie für die Schweiz gelten auch für den Globalen Süden. Zusätzlich müssen die folgenden Elemente berücksichtigt werden.

### 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.