

SICHERES ARBEITSUMFELD

Richtlinien betreffend Diskriminierung und Belästigung für Gesuchstellende und Partnerinstitutionen

MÄRZ 2023

1 Ziele, Zweck und Zielgruppe dieser Richtlinien

- a. Mit den vorliegenden Richtlinien schafft die Schweizer Kulturstiftung Pro Helvetia einen Rahmen für den Umgang mit Fällen von Persönlichkeitsverletzung, Diskriminierung sowie psychischer und sexueller Belästigung, welche direkt unterstützte externe Anspruchsgruppen der Stiftung, wie Gesuchstellende und Partnerinstitutionen in der Schweiz und im Ausland, betreffen. Die vorliegenden Richtlinien gelten auch für sämtliche digitalen Formen von Persönlichkeitsverletzung, Diskriminierung sowie psychischer und sexueller Belästigung.
- b. Die Richtlinien erläutern die grundsätzlichen Förderbedingungen von Pro Helvetia hinsichtlich Persönlichkeitsverletzung, Diskriminierung sowie psychischer und sexueller Belästigung. Ergänzend zeigen sie auf, welche Sanktionen die Stiftung bei Missachtung ergreifen kann.
- c. Die Richtlinien gelten für alle von Pro Helvetia geförderten Kulturschaffenden und Institutionen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis mit der Stiftung stehen.
- d. Basierend auf den geltenden Rechtsgrundlagen der Stiftung, enthalten die Richtlinien verbindliche Definitionen zu Persönlichkeitsverletzung, Diskriminierung sowie psychischer und sexueller Belästigung sowie verbindliche Prozesse, die im Falle einer Meldung angewendet werden.

2 Grundsatzklärung

- a. Die Schweizerische Bundesverfassung schützt die Menschenwürde (Art. 7 BV). Als öffentlich finanzierte Organisation verpflichtet sich Pro Helvetia, entsprechende Rahmenbedingungen für die Gewährleistung des Schutzes der Menschenwürde zu schaffen.
- b. Pro Helvetia verurteilt alle Formen von Persönlichkeitsverletzung, Diskriminierung sowie psychischer und sexueller Belästigung im Arbeitsumfeld und erwartet dies auch von Gesuchstellenden und Partnerinstitutionen. Die Stiftung nimmt ihre institutionelle Verantwortung wahr, indem sie klare Regeln, Prozesse und Massnahmen für Fälle von Persönlichkeitsverletzung, Diskriminierung sowie psychischer und sexueller Belästigung definiert.
- c. Pro Helvetia hält sich dabei an den Grundsatz der Unschuldsvermutung gemäss schweizerischer Strafprozessordnung (Art. 10 StPO).
- d. Werden die vorliegenden Richtlinien von Gesuchstellenden oder Partnerinstitutionen in einem konkreten Fall nicht eingehalten, ist Pro Helvetia berechtigt, Konsequenzen bezüglich Unterstützung, Zusammenarbeit und Auszahlung von Fördergeldern zu ziehen.

3 Begriffsdefinitionen

3.1 Persönlichkeitsverletzung

- a. Eine Persönlichkeitsverletzung ist jede rechtswidrige Verletzung eines Persönlichkeitsrechts, das insbesondere die körperliche und geistige Unversehrtheit, das soziale Ansehen, den guten Ruf sowie die Achtung der Privatsphäre schützt.

- b. Zu Verletzungen der Persönlichkeitsrechte, die durch Gesetz und Rechtsprechung anerkannt werden, gehören Diskriminierung, psychische und sexuelle Belästigung sowie Mobbing.

3.2 Diskriminierung

- a. Die Schweizerische Bundesverfassung legt im Rahmen der Rechtsgleichheit ein Diskriminierungsverbot (Art. 8 BV) fest: «Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.»
- b. Diskriminierung bedeutet eine Äusserung oder Handlung, die sich in herabsetzender oder diskriminierender Weise gegen Angehörige bestimmter sozialer oder kultureller Gruppen richtet. Der Grundsatz der Gleichbehandlung wird verletzt, wenn eine Person allein aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe in herabwürdigender und ausgrenzender Weise behandelt wird.
- c. Eine direkte Diskriminierung liegt vor, wenn eine diskriminierende Ungleichbehandlung ausdrücklich an eines der oben genannten Merkmale anknüpft. Indirekte Diskriminierung liegt vor, wenn eine an sich neutrale Regelung oder Massnahme eine stark benachteiligende Wirkung auf Menschen mit bestimmten Merkmalen (Geschlecht, Herkunft, ethnische Zugehörigkeit, Behinderung usw.) hat.
- d. Beispiele für Verhaltensweisen oder Handlungen, die eine Diskriminierung darstellen, sind:
 - Lohnungleichheiten oder Ungleichbehandlung bei vertraglichen Vereinbarungen aufgrund von Geschlecht, Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit usw.
 - Unfaire Behandlung von Frauen aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft usw.

3.3 Psychische Belästigung (Mobbing)

- a. Als psychische Belästigung (Mobbing) gilt jedes negative oder feindselige Verhalten von einer oder von mehreren Personen, das sich direkt oder indirekt gegen eine dritte Person richtet. Es handelt sich um ein Verhalten, das wiederholt und systematisch über einen längeren Zeitraum auftritt und darauf abzielt, eine Person anzugreifen oder zu erniedrigen, sie zu isolieren oder auszugrenzen und sie schrittweise aus ihrem Arbeitsumfeld zu verdrängen.
- b. Beispiele für Verhaltensweisen oder Handlungen, die psychische Belästigung (Mobbing) darstellen, sind:
 - Rassistische Äusserungen oder Übergriffe aufgrund von Hautfarbe, Herkunft oder Religion
 - Verbale oder nonverbale homophobe und transphobe Angriffe.

3.4 Sexuelle Belästigung

- a. Sexuelle Belästigung ist jedes unerwünschte Verhalten sexueller Natur oder jedes andere Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz verletzt, insbesondere Drohungen, Versprechen von Vorteilen, Nötigung oder Druck jeglicher Art zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.
- b. Beispiele für Verhaltensweisen oder Handlungen, die eine sexuelle Belästigung darstellen, sind:
 - Körperliche Belästigung wie unerwünschter Körperkontakt, einschliesslich unangemessener Berührungen, körperliche Gewalt und sexuelle Übergriffe
 - Arbeitsbezogene Drohungen oder Belohnungen zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art
 - Verbale Belästigung wie anzügliche Bemerkungen, Andeutungen und Witze, sexuelle Annäherungsversuche oder unerwünschte Einladungen oder Nachrichten mit sexuellen Andeutungen oder Inhalten
 - Zeigen von sexuell eindeutigem oder suggestivem Material

4 Förderbedingungen von Pro Helvetia

4.1 Grundsätzliches

- a. Pro Helvetia erwartet von allen unterstützten Personen, Personengruppen, Institutionen sowie Organisationen, dass sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit, die in Verbindung mit der Förderung durch Pro Helvetia steht, die Menschenwürde und -rechte von Dritten jederzeit achten.
- b. Das Einhalten der vorliegenden Richtlinien ist Bedingung für den Erhalt und die Verwendung von Fördermitteln.
- c. Im Rahmen des Gesuchprozesses werden sämtliche Gesuchstellenden über die Richtlinien informiert. Durch obligatorisches Ankreuzen bestätigen sie die Kenntnisnahme sowie Einhaltung der Richtlinien.

4.2 Institutionen und Organisationen

- a. Pro Helvetia erwartet von sämtlichen unterstützten Institutionen und Organisationen, dass sie ihre Fürsorgepflichten als Arbeitgeberin insbesondere hinsichtlich des Schutzes vor Persönlichkeitsverletzung, Diskriminierung sowie psychischer und sexueller Belästigung zu jeder Zeit wahrnehmen.
- b. Im Gesuchstellungsverfahren verlangt Pro Helvetia von Institutionen und Organisationen (wie z. B. Kollektiven), die von ihr mit Jahres- oder Mehrjahresverträgen unterstützt werden, folgende Informationen, welche sämtlichen Mitarbeitenden zugänglich sein müssen:
 - Nennung interner Vertrauensperson(en) für Fälle von Persönlichkeitsverletzung, Diskriminierung sowie psychischer und sexueller Belästigung
 - Nennung einer externen Vertrauensstelle
 - Richtlinien zur Sensibilisierung sowie Verhinderung von Persönlichkeitsverletzung, Diskriminierung sowie psychischer und sexueller Belästigung
 - Beschreibung, wie im konkreten Fall vorgegangen wirdLiegen diese Informationen bei Vertragsabschluss nicht vor, gilt eine Frist von drei Monaten, um die fehlenden Informationen zu übermitteln. Bei Nichterfüllung ist Pro Helvetia berechtigt, den Vertrag aufzulösen.

5 Vorgehen bei Missachtung der Förderbedingungen von Pro Helvetia

5.1 Grundsätzliches

- a. Pro Helvetia setzt sich dafür ein, dass die von ihr durchgeführten und unterstützten Projekte in einem sicheren, respektvollen Arbeitsumfeld realisiert werden können.
- b. Fälle, bei denen die unter 4.1 und 4.2 aufgeführten Förderbedingungen nicht eingehalten werden, können Pro Helvetia gemeldet werden.
- c. Es fällt nicht in den Zuständigkeitsbereich der Stiftung, strafrechtliche Untersuchungen durchzuführen bzw. Personen strafrechtlich zu belangen.

5.2 Melden eines Falles von Diskriminierung und Belästigung

Fälle von Persönlichkeitsverletzung, Diskriminierung sowie psychischer und sexueller Belästigung gem. Art. 3, die sich im Rahmen eines von Pro Helvetia unterstützten Projekts oder einer laufenden vertraglichen Vereinbarung ereignen, können der Stiftung gemeldet werden.

Die E-Mail-Adresse hierfür lautet: reportacase@prohelvetia.ch.

Meldungen gelangen direkt an ein internes Gremium (siehe 5.4 c). Vertraulichkeit ist gewährleistet.

5.3 Prüfung von gemeldeten Fällen

- a. Grundsätzlich tritt Pro Helvetia nur dann auf Meldungen zu Persönlichkeitsverletzung, Diskriminierung sowie psychischer und sexueller Belästigung ein, wenn der Fall während einer laufenden Vertrags- oder Finanzierungsvereinbarung mit der Stiftung stattgefunden hat und im beruflichen Kontext entstanden ist.
- b. Gemeldete Fälle werden gemeinsam mit allfällig am geförderten Vorhaben beteiligten Institutionen oder Förderstellen behandelt. In der Regel übernimmt die Partei, die organisatorisch oder finanziell am stärksten in das Projekt involviert ist, die Verantwortung für das weitere Vorgehen.

5.4 Behandlung von gemeldeten Fällen

- a. Meldungen an Pro Helvetia über Nichteinhaltung der Förderbedingungen aufgrund von Persönlichkeitsverletzung, Diskriminierung sowie psychischer und sexueller Belästigung werden von einem internen Gremium vertraulich behandelt. Dieses schlägt nächste Schritte vor, wobei ohne Absprache mit der Person, welche den Fall gemeldet hat, nichts unternommen wird.
- b. Pro Helvetia garantiert, dass der Person, welche einen Fall meldet, keinerlei Nachteile in Bezug auf Unterstützung und Förderung entstehen.
- c. Das interne Gremium setzt sich zusammen aus drei Mitarbeitenden aus den Bereichen Direktion, Human Resources und Gleichstellung. Bei Bedarf werden weitere Personen aus den Fachbereichen hinzugezogen.
- d. Bei Bedarf kann die Stiftung externe Sachverständige beiziehen, die sie beim weiteren Vorgehen beraten oder eine unabhängige Prüfung durchführen.
- e. Sollte ein Gerichtsverfahren am Laufen sein, so wird dies von Pro Helvetia bei ihrer Einschätzung des Falles und dem Entscheid über mögliche Folgen entsprechend berücksichtigt.
- f. Die Behandlung eines Vorfalls seitens Pro Helvetia soll innerhalb einer Frist von drei Monaten abgeschlossen sein.

6 Massnahmen hinsichtlich Förderung

- a. Pro Helvetia kann gegen Personen oder Organisationen, welchen diskriminierendes oder belästigendes Verhalten vorgeworfen wird, während der laufenden Prüfung einer eingegangenen Meldung folgende Massnahmen ergreifen:
 - Neue bzw. offene Gesuche werden nicht angenommen bzw. weiterbearbeitet;
 - Gespräche und Verhandlungen über zukünftige Projekte werden bis zum Abschluss des Verfahrens sistiert;
 - Sollten Gesuche der von einer Meldung betroffenen Organisation oder Person vor dem Eingang der Meldung positiv beurteilt worden sein, zahlt Pro Helvetia die bis zu diesem Zeitpunkt durch das Vorhaben entstandenen Kosten aus. Alle weiteren Zahlungen werden ab Eingang der Meldung bis Abschluss des Falles ausgesetzt.
- b. Pro Helvetia kann gegen von ihr geförderte Organisationen, denen Nicht-Nachkommen der Fürsorgepflichten als Arbeitgeberin hinsichtlich Persönlichkeitsverletzung, Diskriminierung sowie psychischer und sexueller Belästigung vorgeworfen wird, folgende Massnahmen ergreifen:
 - Teilweiser oder gesamthafter Widerruf einer laufenden Finanzierung eines Vorhabens.
 - Einforderung ausführlicher Informationen über Massnahmen, die ergriffen werden, um die bestehenden Missstände zu beseitigen.
 - Pro Helvetia behält sich vor, bis auf Weiteres keine neuen Anträge des oder der unterstützten Gesuchstellenden zu berücksichtigen.
 - Werden die ergriffenen Massnahmen als verhältnismässig und zielführend eingeschätzt, nimmt Pro Helvetia das Förderverhältnis wieder auf;