

BEST-PRACTICE-LEITFADEN FÜR DEN FALL EINES VORKOMMISSES

Wenn Sie in der Ausübung Ihrer künstlerischen Tätigkeit unzulässiges Verhalten feststellen, sexuell belästigt werden oder gegen Ihren Willen zu Körperkontakt genötigt werden, empfehlen wir das folgende Best-Practice-Verfahren:

- > Betroffenen, die sich sicher genug fühlen, empfehlen wir, den Vorfall zunächst direkt mit der / den involvierten Person / en anzusprechen und zu fordern, das unzulässige Verhalten zu unterlassen. Dies trägt zu einer ehrlichen und offenen Gemeinschaft bei und ist oft der schnellste Weg zu einer Lösung.
- > Wenn der direkte Weg für Sie nicht möglich ist und Sie ein vertrauensvolles Verhältnis zur vorgesetzten Person haben, sprechen Sie mit ihr. Oder wenden Sie sich an eine geeignete Kollegin oder einen Kollegen.
- > Möchten Sie sich ausserhalb des Arbeitsplatzes anvertrauen und / oder zum weiteren Vorgehen beraten werden, melden Sie sich bei SzeneSchweiz:
salva.leutenegger@szeneschweiz.ch, T +41 44 380 77 77



- > Allfällige Massnahmen oder rechtliche Schritte werden nur mit Ihrem Einverständnis umgesetzt.
- > Der von Ihnen gewählte Ansprechpartner trifft sich mit Ihnen in einer sicheren, vertraulichen Umgebung, um detaillierter über die Ereignisse zu sprechen.

Dieses Treffen hat einen informellen, moderaten Charakter, um zu beurteilen, wie die emotionale Situation beschaffen ist. Sie können eine Kollegin, einen Kollegen oder eine Vertrauensperson zum Gespräch mitnehmen.

- > Der Ansprechpartner bespricht mit Ihnen das weitere Vorgehen. Nur wenn Sie einverstanden sind, wird die beschuldigte Person vom Ansprechpartner kontaktiert.
- > Gibt es beim Arbeitgeber eine entsprechend professionelle Organisationsstruktur und Personen, denen Sie vertrauen, wird die Ansprechperson in Absprache mit Ihnen die Ergebnisse dieser Gespräche an die zuständige Stelle weiterleiten.

UNSER PRINZIP

Unzulässiges Verhalten, Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung werden nicht geduldet. Wir fordern alle Künstler*innen und Vorgesetzten auf, sich die möglichen Auswirkungen ihrer Handlungen oder Kommentare bewusst zu machen und Verantwortung für das eigene Verhalten zu übernehmen.

Wir ermutigen alle Betroffenen, Fälle von unzulässigem Verhalten und / oder sexueller Belästigung anzusprechen und / oder zu melden, und rufen auch ihre Kolleg*innen auf, Beobachtungen zu äussern. Peer-to-Peer-Unterstützung wird dazu beitragen, eine Arbeitskultur zu schaffen, in der unangemessenes sexuelles Verhalten oder unangemessene Sprache inakzeptabel ist und entweder im Moment des Geschehens oder in einem formalen Verfahren entsprechend behandelt werden kann.

Wir fordern arbeitgebende Institutionen auf, eine interne und / oder externe Stelle, an die sich Betroffene wenden können, bekanntzumachen.

SzeneSchweiz bietet seinen Mitgliedern im Rahmen seiner Rechtsberatung in allen Phasen eines Vorfalls persönliche und juristische Beratung an.

Alle uns gemeldeten Fälle werden ernst genommen und vertraulich behandelt.

Der Berufsverband Darstellend Künste SzeneSchweiz ist die grösste und wichtigste Schweizer Berufsorganisation für freischaffende und festangestellte Künstlerinnen und Künstler bei Theater, Film und TV.

Beratung, Rechtsberatung und Rechtsschutz in arbeits-, vertrags- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen.
Fachberatung bei Verträgen, Gagen sowie in Fragen des Urheber- und Leistungsschutzrechts. Beratung und Hilfe bei Berufswechsel durch eine eigene Umschulungsstiftung.

SzeneSchweiz
Kasernenstrasse 15
CH-8004 Zürich

T +41 44 380 77 77
info@szeneschweiz.ch
www.szeneschweiz.ch



Berufsverband Darstellende Künste
Associazione dei professionisti delle arti sceniche
Association des professionnels des arts de la scène

VERHALTENSKODEX

Richtlinien bei unzulässigem Verhalten, Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

VERHALTENSKODEX

Belästigung umfasst jedes diskriminierende, anstössige, einschüchternde, oder feindselige Benehmen. Es ist ein Verhalten, das das künstlerische Schaffen stört, Stress, Angst oder Krankheit bei der belästigten Person verursacht und / oder den Arbeitsplatz sexualisiert.

Diskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht, Rasse, Behinderung, sexueller Orientierung, ethnischer oder nationaler Herkunft, Religion oder Weltanschauung oder Belästigung sexueller Natur sind rechtswidrig und können für die Verantwortlichen die Einleitung rechtlicher Schritte bis hin zu einem Strafverfahren zur Folge haben.

Diese Richtlinien gegen Belästigung, Mobbing und Diskriminierung sollen als Leitfaden sowohl für freischaffende als auch festangestellte Künstler*innen sowie deren Arbeitgeber*innen bei Bühnen, freien Produktionen, Film und TV / Radio dienen.

Wir betrachten es als unverzichtbare Verantwortung aller Vorgesetzten, Direktor*innen, Manager*innen, Personalverantwortlichen und Intendant*innen der jeweiligen Kultur-Organisationen sicherzustellen, dass diese Richtlinien eingehalten und allen Beteiligten klar kommuniziert werden.

DEFINITION VON SEXUELLER BELÄSTIGUNG

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt jedes belästigende Verhalten sexueller Natur, das von einer Seite unerwünscht ist und das eine Person in ihrer Würde verletzt oder bei ihrer Arbeit beeinträchtigt. Dies kann unerwünschtes körperliches, verbales oder nonverbales Benehmen einschliessen, bei dem das Verhalten für den Angesprochenen unangemessen, anstössig oder belästigend ist. Ein solches Verhalten schafft ein einschüchterndes, feindliches, demütigendes oder sexualisiertes Arbeitsumfeld. Verhalten oder Kommentare werden zu Belästigungen, wenn sie für andere unwillkommen sind oder sich die angesprochene Person bedroht fühlt. Das gilt auch für jegliche Äusserungen, die als Scherz gedacht waren. Absicht ist nicht dasselbe wie Auswirkung.

FORMEN SEXUELLER BELÄSTIGUNG

Ein solches Verhalten kann sowohl körperliche als auch verbale und nonverbale Handlungsweisen umfassen:

- › Anzügliche und zweideutige Bemerkungen, sexualisierte Äusserungen.
- › Unerwünschtes Anfassen, absichtliches Berühren in unangenehmer Art und Weise.
- › Scheinbar zufälliges Berühren.
- › Anstarren, bedeutungsvolle Blicke.
- › Unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht.
- › Andeutende sexuelle Gesten, sexistische Bemerkungen und Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung von Kolleg*innen.
- › Abfällige Bemerkungen über den Körper, die Bekleidung, die sexuellen Aktivitäten oder die Art eines Menschen.
- › Vorzeigen, Aufhängen, Auflegen oder Verschicken (auch elektronisch) von pornographischem oder sexistischem Material.
- › Beleidigung oder diskriminierende Behandlung nach Zurückweisung einer unerwünschten Annäherung und / oder Ablehnung wiederholter unerwünschter Einladungen.
- › Annäherungsversuche (auch schriftliche oder elektronische Mitteilungen), die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen.
- › Unstatthafte Kommentare in den sozialen Medien.
- › Sexuelle Übergriffe, Nötigung oder Vergewaltigung.

Diese Liste ist nicht vollständig und unerwünschte sexuelle Aufmerksamkeit kann viele Formen annehmen.

DEFINITION VON MOBING

Mobbing bedeutet, dass jemand – zumeist am Arbeitsplatz, in den sozialen Medien (Cybermobbing) oder in anderen Konstellationen – fortlaufend geärgert, schikaniert, gequält, in passiver Form als Kontaktverweigerung mehrheitlich gemieden oder in sonstiger Weise asozial behandelt und in seiner Würde verletzt wird.

VERHALTENSMUSTER BEI MOBING

- › Mobbing bezieht sich auf ein Verhaltensmuster und nicht auf eine einzelne Handlung. Die Handlungsweisen sind systematisch, das heisst, sie wiederholen sich ständig.
- › Mobbingverhalten kann verbal (zum Beispiel Beschimpfung, Herabsetzung, Drohung), nonverbal (zum Beispiel Vorenthalten von Informationen, Ausgrenzung) sein. Solche Handlungen gelten üblicherweise als feindselig, aggressiv, destruktiv und schikanös.
- › Eine Person sieht sich einer anderen Person gegenüber unter- bzw. überlegen. Dazu ist kein Rangunterschied nötig.
- › Eine Ungleichheit kann durch die blossе Anzahl bedingt sein: Viele Personen gegen eine Person.
- › Im Handlungsverlauf bildet sich ein Opfer heraus, das infolge ungleicher Machtverhältnisse Schwierigkeiten hat, sich zu verteidigen.



DEFINITION VON DISKRIMINIERUNG

Diskriminierung ist eine Ungleichbehandlung von Einzelpersonen oder Gruppen. Die schlechtere Behandlung in vergleichbaren Situationen steht in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe oder mit einem speziellen Persönlichkeitsmerkmal wie z. B. Geschlecht, soziale oder ethnische Herkunft, Sprache, Religion, politische Überzeugung, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität.

