

Richtlinien bei sexueller Belästigung

Diese Richtlinien wurden vom Exekutivausschuss der Generalkonferenz der Siebenten-Tags-Adventisten am 6. Oktober 1988 bei der Jahressitzung in Nairobi, Kenia, herausgegeben.

1. **Persönliches Verhalten** - Angestellte von Gemeinschaftsorganisationen sollen ein Beispiel für einen christusähnlichen Lebenswandel geben und jeden Anschein von Unrecht vermeiden. Sie sollten keinen Moment lang ein sexuelles Verhalten dulden, das ihnen und anderen schadet und einen Schatten auf ihren christlichen Lebensweg werfen könnte.
2. **Gegenseitige Achtung** - Mitarbeiter sollten sich gegenseitig respektieren und aufbauen. Sie dürfen einen anderen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin niemals aufgrund zweifelhaften Verhaltens in Verlegenheit bringen oder sein/ihr Ansehen untergraben. Ein solches Vorgehen wäre eine Missachtung des göttlichen Gesetzes und des Landesgesetzes, das die Persönlichkeitsrechte am Arbeitsplatz schützt.
3. **Definition** - Sexuelle Belästigung schließt die folgenden Punkte ein, ist aber nicht auf sie begrenzt:
 - a) Unerwünschte sexuelle Angebote, Ersuchen um sexuelles Entgegenkommen und anderes verbales oder physisches Verhalten sexueller Natur, das den dienstlichen Status eines einzelnen betrifft. Solche Angebote bedeuten eine sexuelle Belästigung, wenn:
 - die Akzeptanz dieses Verhaltens explizit oder implizit ein Teil oder eine Bedingung der Beschäftigung eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin darstellt,
 - die Akzeptanz oder Ablehnung eines solchen Verhaltens durch einen einzelnen als Grundlage für Entscheidungen gelten, die das Arbeitsverhältnis betreffen,
 - ein solches Verhalten die Absicht oder die Wirkung hat, die Arbeit eines einzelnen ungünstig zu beeinflussen oder eine einschüchternde, feindliche oder aggressive Arbeitsatmosphäre zu schaffen,
 - Drohungen oder Ankündigungen gemacht werden, dass die berufliche Tätigkeit eines einzelnen (Beförderung, Gehalt usw.) von seinem Verhalten gegenüber sexuellen Belästigungen abhängt,
 - b) unerwünschte, sexuell gefärbte Bemerkungen (Albereien, Scherze, Witze usw.),
 - c) unterschwelliger Zwang oder Aufforderungen zur sexuellen Aktivität,
 - d) unangemessene Berührungen (zum Beispiel tätscheln, kneifen, umarmen, wiederholtes Reiben am Körper anderer Personen, usw.),
 - e) Verlangen nach sexuellen Gunstbezeugungen.
4. **Die Umgebung des Arbeitsplatzes** - Gemeinschaftsorganisationen sollten ihre Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen darüber informieren, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht geduldet wird. Von allen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen wird erwartet, dass sie jedes unerwünschte Verhalten gegenüber Arbeitskollegen/-kolleginnen vermeiden, das als sexuelle Belästigung gedeutet werden könnte. Jede Organisation sollte eine männliche und

eine weibliche Vertrauensperson benennen, bei der Beschwerden eingereicht werden können.

5. **Die Meldung von Vorfällen** - Wenn ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin von Vorgesetzten, Kollegen, Kunden oder anderen Personen sexuell belästigt wird, sollen sofort die folgenden Schritte eingeleitet werden:
 - a) Es muss deutlich gemacht werden, dass ein solches Verhalten als Angriff betrachtet wird.
 - b) Der Vorfall muss der zuständigen Stelle gemeldet werden. Wenn möglich, soll die Beschwerde in schriftlicher Form eingereicht werden.
 - c) Die Diskussion soll objektiv und gründlich erfolgen, und der betroffenen Person sollte geraten werden, die Sache wegen ihres sensiblen Themas nicht noch bei anderen Gelegenheiten zu diskutieren. Die Person, der die Beschwerde gemeldet wird, soll jede Information streng vertraulich behandeln, es sei denn, es ist notwendig, nachzuforschen oder Dinge richtig zu stellen.
6. **Berichte von Dritten** - Alle Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, die Zeugen offensichtlicher sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz werden, sind dafür verantwortlich, solche Vorfälle der beauftragten Person zur Untersuchung zu melden.
7. **Untersuchung** - Klagen über sexuelle Belästigung sollen sofort untersucht werden. Die Entscheidung, ob eine bestimmte Handlung eine sexuelle Belästigung bedeutet oder nicht, sollte anhand der Fakten von Fall zu Fall getroffen werden. Bei der Feststellung, ob das fragliche Verhalten eine sexuelle Belästigung darstellt, soll der Vorgesetzte oder die zuständige Stelle den Bericht als Gesamtheit und alle Umstände betrachten, wie zum Beispiel die Art der sexuellen Übergriffe und den Zusammenhang, in dem sich der Vorfall ereignet hat.
8. **Handeln** - Wenn sexuelle Belästigung festgestellt wurde, sollten die zuständigen Personen sofort Gegenmaßnahmen einleiten. Je nach Schwere des Verhaltens kann die Disziplinierung von einer schriftlichen Verwarnung, deren Kopie in die Personalakte der entsprechenden Person eingeht, bis zur fristlosen Entlassung reichen.