

Sie haben weitere Möglichkeiten, sich zum Thema «physische und psychische Belästigung am Arbeitsplatz» zu informieren.

- Ein Ratgeber für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz». Bestellung unter www.sexuellebelästigung.ch
- Die Liste der Ansprechpersonen finden Sie unter www.intranet.tg.ch
 - www.mobbing-zentrale.ch
 - www.mobbing-beratungsstelle.ch
 - www.mobbing-info.ch

Persönlichkeitsschutz

Physische und psychische Belästigung am Arbeitsplatz



Der Kanton Thurgau strebt als Arbeitgeber eine Unternehmenskultur an, welche sich durch ein partnerschaftliches Verhalten im Arbeitsumfeld und im Arbeitsverhältnis auszeichnet. Ein solches Verhalten bildet die Basis für ein gutes Arbeitsklima. Physische und psychische Belästigung kann in der Dreiecksbeziehung Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Kundin/Kunde stattfinden.

Physische und psychische Belästigung verletzen die Persönlichkeit und Würde der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie können die Chancengleichheit im Arbeitsumfeld behindern und die Arbeitsleistung der betroffenen Person beeinträchtigen sowie ihre Anstellung gefährden. Die Auswirkungen können so gravierend sein, dass es zu schwerwiegenden gesundheitlichen Problemen führen kann.

PRÄVENTION

Alle leisten ihren positiven Beitrag!

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist verpflichtet:

- durch das persönliche Verhalten zu einem guten, partnerschaftlichen Arbeitsklima beizutragen.
- die Persönlichkeit jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters zu respektieren und zu achten.

Im Rahmen des Arbeitsteams soll eine vertrauensvolle Gesprächskultur herrschen.

Führungskräfte nehmen zusätzlich ihre Verantwortung wahr:

- Sie erkennen Konfliktsituationen frühzeitig und reagieren angemessen.
- Sie streben nötigenfalls unter Beizug der Beratungspersonen eine nachhaltige Konfliktlösung an.
- Sie schaffen Rahmenbedingungen, dass Belästigungen im Arbeitsumfeld möglichst nicht entstehen können.
- Sie veranlassen die nötigen Präventionsmassnahmen.

Dies kann insbesondere durch eine offene, von gegenseitigem Vertrauen getragene Gesprächskultur erreicht werden.

MASSNAHMEN

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist verboten!

Unter den Begriff sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz fällt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug, das von einer Seite unerwünscht ist und das eine Person in ihrer Würde verletzt. Die Belästigung kann sich während der Arbeit oder bei Betriebsanlässen ereignen. Sie kann von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, von Angehörigen von Partnerbetrieben oder von der Kundschaft des Unternehmens ausgeübt werden.

Sexuelle Belästigung kann mit Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden. Sie kann von Einzelpersonen oder von Gruppen ausgehen.

Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz werden in der Kantonalen Verwaltung nicht geduldet!

Ein einmaliges böses Wort aus Wut, ein Streit zwischen Kolleginnen und Kollegen oder zwischen einem Mitarbeiter und einem Kunden ist noch kein Mobbing. Erst wenn eine bestimmte Gruppe oder Einzelpersonen jemanden systematisch über längere Zeit schikanieren, wenn Gerüchte verbreitet, Fallen gestellt oder offene Aussprachen verhindert werden, muss von Mobbing gesprochen werden.

Diskriminierung ist die Herabsetzung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wegen ihrer Behinderung, Herkunft, Hautfarbe, Religion, politischen Anschauungen oder sexuellen Identität. Sie verletzt die Würde der betroffenen Person.

Wer kann Ihnen Hilfe bieten?

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche sich physisch oder psychisch belästigt fühlen, können sich nach freier Wahl an eine vom Regierungsrat eingesetzte Ansprechperson ihres Vertrauens, einer externen Ansprechperson oder an die zuständige Bereichspersonalleiterin oder den Bereichspersonalleiter wenden.

Die Ansprechpersonen haben die folgenden Funktionen:

- Die Rat suchende Person anzuhören und zu beraten.
- Gemeinsam mit der Rat suchenden Person nach weiteren Schritten sowie nach möglichen Lösungsansätzen suchen. Bei einer Weiterführung ist das Personalamt einzuschalten.
- Die Betroffenen auf Wunsch bei der Umsetzung zu begleiten.
- Auf Wunsch das Abschlussgespräch zu führen.

Die Ansprechpersonen dürfen Gesprächsnotizen und -inhalte nur im Einverständnis mit der betroffenen Person an Dritte weitergeben.