

## **Reglement gegen sexualisierte Gewalt, Mobbing und Diskriminierung (DE)**

*English Version on P13*

### **Grundsatzklärung**

Die Shedhalle engagiert sich für Gleichstellung und soziale Gerechtigkeit am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft. Das spiegelt sich auch in den Strukturen und in der Zusammenarbeit der Shedhalle wider. Die Schaffung eines diskriminierungskritischen und diversitätssensiblen Umfelds in der Shedhalle ist ein fortwährender Prozess. Dieses Reglement ist eine **verbindliche Grundlage** für die Shedhalle, wie sie mit Fragen von Diversität und Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing umgeht:

Das Gleichstellungsgesetz (GlG) schützt Arbeitnehmende vor sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz. Es verpflichtet Arbeitgebende, wie die Shedhalle, zur Prävention und Intervention gegenüber Arbeitnehmenden und zur Schaffung eines belästigungsfreien Arbeitsumfeldes für sämtliche Mitarbeitende. Die Shedhalle sieht zudem in diesem Reglement Massnahmen zur Verhinderung von und zum Schutz vor allen anderen Formen von sexualisierter Gewalt und Diskriminierung vor. Die Shedhalle ist ein Arbeitsumfeld, das keinerlei Diskriminierung (inklusive sexuelle und sexistische Belästigung), Mobbing sowie Gewalt aufgrund von Geschlecht, Geschlechtsidentität, Trans-, Homo- und Queerfeindlichkeit, Klassismus, Ableismus / Behindertenfeindlichkeit, Rassismus, Ageismus, Adultismus, Lookismus und weiteren Formen duldet.

### **Bestimmung zur Umsetzung**

Das Reglement ist Bestandteil von sämtlichen Arbeitsverträgen und wird von den Mitarbeitenden unterzeichnet. Das Reglement wird allen Mitarbeitenden (Vorstand, Angestellte, Beauftragte, Kunstschaffende) vorgestellt. Mit neuen Mitarbeitenden wird das Dokument gemeinsam mit einer Person des Leitungsteams durchgegangen.

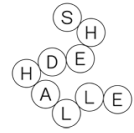
Ebenso wird es den Besucher\*innen in gekürzter Form in der Shedhalle selbst, sowie online zugänglich gemacht. Es soll auch Besucher\*innen einen Referenzrahmen für ihr Handeln bieten.

Alle Mitarbeitenden und Vorstandsmitglieder verpflichten sich mit der Kenntnisnahme und Unterzeichnung zur Einhaltung des Reglements.

Die Shedhalle verpflichtet sich hiermit, alle Mitwirkenden, seien dies Besucher\*innen oder Mitarbeitende, vor jeglicher Art von Diskriminierung und Gewalt zu schützen.

Dieses Dokument wird mindestens alle drei Jahre im Austausch mit allen aktuellen Mitarbeitenden überarbeitet. Auch Rückmeldungen zwischendurch sind willkommen.

Die Shedhalle fördert eine Kultur des Vertrauens, in der Feedback sowohl gegeben als auch angenommen werden kann. Ebenso schafft sie ein Klima der gegenseitigen Unterstützung,



in dem Zeug\*innen adäquat einschreiten können. Dazu finden in regelmässigen Abständen (alle 2-3 Jahre) **Weiterbildungen** statt, die ein spezifisches Diversitätsthema oder auch generell Fragen rund um Rechte und Handlungsmöglichkeiten thematisieren. Die Teilnahme am Workshop ist bezahlte Arbeitszeit.

## 1. Handlungsverpflichtung Shedhalle

Die Shedhalle schützt die psychische und physische Gesundheit aller Mitarbeitenden und Besucher\*innen. Sexuelle und/oder sexistische Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung im Umfeld der Shedhalle verletzen die Persönlichkeit und Würde der betroffenen Personen. Sie werden nicht geduldet, und zwar unabhängig davon, von wem das fehlbare Verhalten ausgeht und wer betroffenen ist: von Kolleg\*innen, Vorgesetzten oder Dritten, wie bspw. Besucher\*innen, Kollaborationspartner\*innen, Kund\*innen, Geschäftspartner\*innen, Angehörigen anderer Mitarbeitenden etc. Die Shedhalle verlangt von allen Mitarbeitenden und Besucher\*innen, dass sie die persönlichen Grenzen von Kolleg\*innen, und/oder Besucher\*innen respektieren. Verletzungen der persönlichen Integrität von Personen werden nicht toleriert.

Mitarbeitende der Shedhalle, die sich gegen sexuelle/sexistische Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung am Arbeitsplatz beschweren, dürfen nicht benachteiligt werden. Verboten sind zudem die in diesem Reglement beschriebenen belästigenden oder diskriminierenden Handlungen gegenüber Mitarbeitenden, welche ausserhalb der regulären Arbeitszeiten vorgenommen werden, sofern ein Bezug zum Arbeitsverhältnis besteht.

Die Shedhalle verpflichtet sich, in Abstimmung mit den Betroffenen gegen Personen vorzugehen, die gegen dieses Reglement verstossen. Personen, die Gewalt/Diskriminierung erfahren, erhalten Unterstützung. Gegen Personen, die Gewalt/Diskriminierung ausüben, werden Konsequenzen ausgesprochen und umgesetzt (vgl. Kapitel 6).

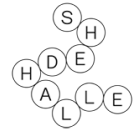
## 2. Definitionen

Um ein gemeinsamen Referenzrahmen abzustecken, von was in diesem Reglement gesprochen wird, werden verschiedene Begriffe (nicht abschliessend) erläutert:

### **Diskriminierung**

Dem vorliegenden Reglement liegt ein intersektionaler Ansatz zugrunde. Mit Intersektionalität ist gemeint, dass verschiedene Diskriminierungsformen sich überschneiden und wechselseitig verstärken. Diskriminierungen ereignen sich immer in einem historisch gewachsenen Machtgefälle. Hinzu kommt, dass sich Diskriminierungen überlagern und zuweilen wechselseitig verstärken. Es wird dabei zwischen struktureller und zwischenmenschlicher Ebene unterschieden.

Diskriminierung ist jede Form von Herabsetzung oder Benachteiligung einer Person aufgrund von ihr zugeschriebenen konstruierten sozialen Gruppenzugehörigkeiten. Diesen



Gruppen werden dabei kollektive und unveränderbare minderwertige moralische, kulturelle, körperliche oder intellektuelle Eigenschaften zugeschrieben.

Diskriminierung verletzt die Würde der betroffenen Person sowie ihre Grundrechte.

Diese Hierarchisierung von Menschen prägt gesellschaftliche Strukturen, Institutionen und Dynamiken. Sie führt zu ungleichen Machtverhältnissen, Ausgrenzungen und Privilegien und hält diese aufrecht. Diskriminierung lässt sich nicht allein auf (böswilliges) Handeln Einzelner zurückführen, sondern wird historisch, sozial und kulturell vermittelt und ist in den gesellschaftlichen Strukturen verankert. Diskriminierung ist folglich ein gesamtgesellschaftliches, strukturelles Problem, welches als solches angegangen werden muss. Die Diskriminierung kann sowohl zwischenmenschlich wie auch auf Ebene der Institution ausgeübt werden.

Heute bekannte Diskriminierungen sind: Ableismus/Behindertenfeindlichkeit, alle Formen von Rassismus, Klassismus, Sexismus (sexualisierte Gewalt), Homo- und Transfeindlichkeit, Ageismus und Adultismus, Lookismus, Diskriminierung aufgrund von Religion und Weltanschauung und weitere.

#### **a) Sexuelle, sexistische, homo- und transfeindliche Belästigungen am Arbeitsplatz (vergeschlechtlichte Gewalt)**

Als sexuelle Belästigung gilt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug, das unerwünscht ist und von der betroffenen Person als entwürdigend empfunden wird. Sexistische Belästigung dagegen bezeichnet herablassendes, entwürdigendes und/oder verletzendes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit (vgl. Art. 4 GlG). Nicht geduldet wird zudem ein feindliches, abwertendes Arbeitsklima für Personen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität oder ihrer sexuellen Orientierung. Massgebend ist dabei nicht die diskriminierende Absicht der agierenden Person, sondern, wie ihr Verhalten bei der betroffenen Person ankommt.

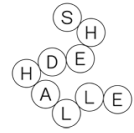
Beispiele sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz:

- taxierende, abwertende, aufdringliche Blicke oder Gesten
- verletzende und peinliche Bemerkungen über das physische Erscheinungsbild oder das Sexualverhalten
- sexistische und abwertende Sprüche, obszöne Witze oder Bilder
- unerwünschte Körperkontakte
- unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht
- Annäherungsversuche mit der Aussicht auf Vor- oder Nachteile
- Zurschaustellen der Geschlechtsteile

Schwerwiegende Fälle werden strafrechtlich verfolgt.

#### **b) Mobbing im Arbeitsleben**

Mobbing ist ein wiederholtes Verhalten von Einzelpersonen oder Gruppen, das darauf abzielt, die Würde anderer Personen zu verletzen und sie auszuschliessen. Es kann verschiedene Formen annehmen, darunter verbale oder körperliche Angriffe, soziale



Ausgrenzung und schikanöse oder erniedrigende Aufgaben. Konflikte sind normal, aber wenn sie nicht frühzeitig erkannt oder gelöst werden, können sie zu Mobbing führen. Es ist wichtig, die Situation als Ganzes zu betrachten, um Mobbing zu erkennen, da einzelne Handlungen alleine oft keine gravierenden Vergehen darstellen.

### **c) Diskriminierung aufgrund weiterer zugeschriebener Merkmale**

Viele Menschen erleben Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe, Klasse, Behinderung, Körperform, Religion, etc. Auch wenn vom Gesetz nicht explizit erwähnt, werden solche Diskriminierungen im Rahmen der Arbeit in der Shedhalle nicht toleriert und der Schutz und die Würde der betroffenen Person soll gewahrt werden.

## **3. Rechte und Pflichten von Mitarbeitenden im Speziellen**

Sämtliche Mitarbeitende der Shedhalle haben ein Recht auf ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld und Schutz durch die Shedhalle vor sexualisierter Gewalt, Diskriminierung und Mobbing (Fürsorgepflicht). Eine Verletzung dieser Rechte machen die Mitarbeitenden gegenüber der Shedhalle geltend.

Mitarbeitende haben auch die Pflicht, sich gegenüber anderen Mitarbeitenden und Besucher\*innen in der Shedhalle so zu verhalten, dass deren individuelle Unterschiede und die persönlichen Grenzen respektiert werden.

Gemeldete Fälle von Verletzungen jeglicher Art werden von der Shedhalle ernst genommen und sorgfältig untersucht.

Sollte die Shedhalle nach einer sorgfältigen Untersuchung eines Vorfalls feststellen, dass ihrer Einschätzung nach Zuwiderhandlungen im Sinne dieses Reglements stattgefunden haben, kann diese für die beschuldigte(n) Person(en) arbeitsvertrags- und/oder strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. In Kapitel 6 sind die möglichen Sanktionen erwähnt.

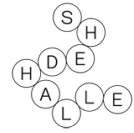
## **4. Verantwortung**

Betroffene oder beobachtende Mitarbeitende sollen, soweit zumutbar, der tatusübenden Person unmissverständlich klarmachen, dass ihr Verhalten verletzend und unerwünscht ist.

Sobald Vorgesetzte oder Personalverantwortliche Kenntnis von einem Vorfall haben, haben sie die Pflicht zu intervenieren, den Vorfall abzuklären und die betroffene Person zu schützen und zu unterstützen.

## **5. Beschwerdeverfahren**

*Eine detaillierte Liste, welche Schritte wichtig sind, findet sich im Anhang I-Beschwerdeverfahren. Eine Liste möglicher Beratungsstellen im Anhang II.*



Die Betroffenen von **sexueller/sexistischer Belästigung** können sich direkt an Vorgesetzte oder Personalverantwortliche wenden (die müssen handeln) oder zuerst Rat bei der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich einholen.

Betroffene **anderer Diskriminierung (z.B. Rassismus, Behindertenfeindlichkeit, ...)** können sich an die Ombudsstelle wenden oder bei einer spezifischen Fachstelle (siehe Anhang) beraten lassen.

Wie bereits im Personalreglement notiert, sind *„Mitarbeitende aufgefordert, Störungen des Arbeitsklimas der direkten Vorgesetzten oder der personalverantwortlichen VS-Person mitzuteilen (müssen handeln). Sie haben dadurch keine Benachteiligungen zu erwarten.“* Sollten Fälle von sexueller oder sexistischer Belästigung von betroffenen Mitarbeitenden den Personalverantwortlichen oder der Leitung der Shedhalle bekannt gemacht werden, so **muss** die Leitung sofort (auch ohne Einverständnis der Betroffenen) durch die Personalverantwortlichen informiert werden und danach muss die Leitung aufgrund ihrer Fürsorgepflicht von Gesetzes wegen handeln. Sie muss die Vorfälle sorgfältig abklären und entsprechende Massnahmen ergreifen.

Möchten die Betroffenen nicht sofort an die vorgesetzte Person gelangen, können sie sich zunächst bei der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich ([gleichstellung@zuerich.ch](mailto:gleichstellung@zuerich.ch), 044 412 48 68) beraten lassen. Die Mitarbeitenden der Fachstelle stehen unter Schweigepflicht und werden nur mit Einverständnis der betroffenen Person aktiv. Beraten lassen können sich auch Personen, die unsicher sind, ob sie selbst als belästigend wahrgenommen werden und sich damit auseinandersetzen möchten. Das Gleiche gilt für Vorgesetzte, die mit der Abklärung eines Vorfalls betraut sind, auch sie dürfen Fachberatung bei der Fachstelle Gleichstellung einholen.

Auf dem Portal [belastigt.ch](http://belastigt.ch) sind zudem **anonyme Online-Beratungen** bei Vorfällen von sexueller Belästigung immer möglich.

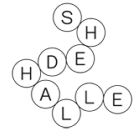
Bei Fällen von **Mobbing und Diskriminierung** werden die Betroffenen angehalten, sich direkt an die vorgesetzte Person oder an die Geschäftsleitung zu wenden.

Im Fall von **Diskriminierung** ist wichtig zu betonen, dass die betroffene Person ein Recht auf Handeln wie auch auf Nicht-Handeln hat. Die Entscheidungsmacht liegt allein bei ihr und ist von Kolleg\*innen zu respektieren. Auch bei diesen Themen ist die vorgängige Beratung (siehe Anlaufstellen oben) möglich.

### **Ombudsstelle**

Die Shedhalle beauftragt eine juristisch versierte Person als externe Beratungsstelle für Mitarbeitende und Vorstand.

Die Ombudsperson soll sowohl auf Englisch als auch auf Deutsch beraten können. Geht es um rechtliche Schritte, so gilt das Schweizer Gesetz.



Diese hat den Auftrag, die belastete Person so weit zu unterstützen, dass sie den für sie richtigen und gangbaren Weg findet, um mit der Situation klarzukommen (Beschwerdeweg, Beratung bei einer Fachstelle, Kündigung etc.).

Die Ombudsperson hat dem Vorstand der Shedhalle jährlich einen Rechenschaftsbericht abzugeben.

Die Ombudsperson berät den Vorstand, welche Themen für die Mitarbeiter\*innen-Weiterbildung priorisiert werden sollen.

## **6. Mögliche Sanktionen**

### **a) gegenüber den Mitarbeitenden der Shedhalle**

- formlose Verhaltensanweisung
- mündlicher oder schriftlicher Verweis mit der Aufforderung, das Fehlverhalten zu unterlassen
- schriftliche Verwarnung mit Rüge des Fehlverhaltens und konkreter Androhung der Kündigung im Wiederholungsfall
- ordentliche Kündigung
- fristlose Kündigung.

### **b) gegenüber Dritten (z.B. Lieferant\*innen, Besucher\*innen, etc.):**

- Hausverbot
- Abbruch der Geschäftsbeziehungen
- Strafanzeige.

## **7. Falsche Anschuldigung**

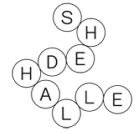
Personen, die grundlos eine andere Person des fehlbaren Verhaltens im Sinne dieses Reglements bezichtigen oder eine solche Verdächtigung verbreiten, haben mit denselben Sanktionen zu rechnen.

Ergibt die Untersuchung, dass kein Fehlverhalten vorliegt, wird der allenfalls zu Grunde liegende Konflikt bearbeitet und sichergestellt, dass die Vorwürfe aufhören.

## **8. Umsetzung, Kontrolle der Massnahmen und Nachsorge**

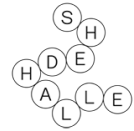
Der Vorstand ist verantwortlich für die Umsetzung der Sanktionen, der konfliktbewältigenden Massnahmen, der Verstärkung der Prävention sowie für die interne und externe Kommunikation.

Jeder gemeldete Fall wird schriftlich festgehalten. Nach jedem konkret bearbeiteten Fall werden die Abläufe und Zuständigkeiten überprüft.



Dieses Reglement tritt per 1. August 2024 in Kraft.

Das Reglement wurde vom Vorstand in Zusammenarbeit mit der erweiterten GL erarbeitet und an der Sitzung vom 28. Juni 2024 verabschiedet.



## **Anhang I:**

### **Handlungsempfehlungen für Betroffene, Beobachtende, Personalverantwortliche und Vorgesetzte**

#### **Stufe 1: Reagieren**

1a. Als betroffene Person: im Moment falls möglich den Vorfall selbst ansprechen.

1b. Als aussenstehende Person (Bystander/Verbündete), die den Vorfall mitbekommt: in Absprache mit der betroffenen Person, den Vorfall ansprechen.

#### **Stufe 2: Notizen machen**

Da viele Leute sich nicht sofort wehren können, zeigt die Erfahrung, dass es sinnvoll ist, zeitnah eine Aktennotiz anzufertigen. So kann, falls doch eine Intervention nötig wird, auf unmittelbare Erinnerungen und nicht auf verschwommene Erinnerungen zurückgegriffen werden. Idealerweise sind Vorfall im Detail, Zeit, Ort, allenfalls Zeug\*innen auch notiert.

#### **Stufe 3 a: Bilateral das persönliche Gespräch suchen**

- Als betroffene Person: nach dem Vorfall, falls möglich, ein persönliches Gespräch mit der Person suchen, die Gewalt/Diskriminierung ausgeübt hat, ev. mit Support/kollegialer Unterstützung (Bystander) oder Vertrauensperson.
- Als Bystander in Absprache mit betroffener Person das Gespräch mit tatusübender Person suchen. Grenze der betroffenen Person respektieren, falls sie nicht dazu sprechen will, nicht handeln will, gilt es, dies zu akzeptieren.

#### **Stufe 3 b: Beratung und Support beanspruchen**

Unterstützung suchen bei einer Vertrauensperson oder Fachorganisation (vgl. Anlaufstellen gemäss Diskriminierungsform). Sowohl die Ombudsstelle, wie auch eine externe Fachperson beraten vertraulich. Sie unterstehen der Schweigepflicht und unternehmen nichts ohne das Einverständnis von Betroffenen. Sie unterstützen bei der Reflexion und helfen, mögliche nächste Schritte zu skizzieren.

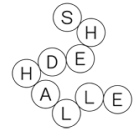
#### **Stufe 4: Meldung an direkte vorgesetzte Person/HR - > Intervention**

Es ist auch möglich, sich direkt ans HR und/oder an die vorgesetzte Person zu wenden. In dem Fall sind diese verpflichtet, den Vorfall sorgfältig abzuklären. Dabei wird der/die Vorgesetzte auch das Gespräch mit der beschuldigten Person suchen (jedoch keine Gegenüberstellung). Nach Abschluss der Untersuchung ergreift die Shedhalle die entsprechenden Massnahmen.

**Sexualisierte Gewalt kennt schützendere gesetzliche Vorschriften, als Diskriminierung - Vgl. Nachtrag Punkt 4**

#### **Stufe 5: Strafanzeige gegen die tatusübende Person**

Sofern ein Verhalten strafrechtlich relevant sein könnte, besteht auch die Möglichkeit, dass Betroffene gegen die tatusübende Person eine Strafanzeige bei der Polizei einreichen. Sofern die Voraussetzungen gegeben sind, können Betroffene gegen die tatusübende Person eine zivilrechtliche Klage wegen Verletzung der Persönlichkeit einreichen (Art. 28 ZGB).



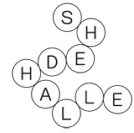
#### Nachtrag Punkt 4

### Intervention - Verfahrensschritte für Personalverantwortliche / Vorgesetzte bei sexueller und sexistischer Belästigung am Arbeitsplatz

Grundsätzlich müssen Gerüchte, Hinweise, Beschwerden auf sexuelle Belästigungen immer ernst genommen werden. Die zu ergreifenden Massnahmen hängen von den Umständen des Einzelfalles ab. Auch wenn jeder Fall als Einzelfall anzusehen ist, bietet das vom Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann erstellte Ablaufschema einen guten Orientierungsrahmen: [https://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/gleichstellung/themen/erwerbsarbeit/sexuelle\\_belaestigung/intervention.html](https://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/gleichstellung/themen/erwerbsarbeit/sexuelle_belaestigung/intervention.html)

Es kann sein, dass vorgesetzte Personen oder Personalverantwortliche durch Dritte von einem Vorfall erfahren. Vorgesetzte Personen sind aufgrund des Gleichstellungsgesetzes verpflichtet, eine Abklärung in die Wege zu leiten (auch ohne Einverständnis der betroffenen Person!). Personalverantwortliche sind zur Weiterleitung der Information an die vorgesetzte Person verpflichtet, es sei denn, diese ist selber betroffene (oder beschuldigte) Person. In diesem Fall ist die nächst höhere vorgesetzte Person zu informieren - wenn der Fall eine direkte vorgesetzte Person betrifft, kann die Stufe übersprungen werden. (Erste Stufe: Person des Leitungsteams / Zweite Stufe: Person des Vorstandes). Vorgesetzte nehmen Kontakt zur betroffenen Person auf. Zum Verfahren gehört die umgehende Einleitung der notwendigen Schritte zum Schutz der Persönlichkeit und Integrität der Betroffenen wie auch die rasche und sorgfältige Planung der notwendigen Abklärungen und der zu treffenden Massnahmen:

1. Anhörung: Der Vereinsvorstand leitet eine offizielle Untersuchung ein. In der Untersuchungsphase werden von einer Delegation des Vorstandes (oder einer externen Stelle) möglichst rasch die beteiligten Parteien und allfällige Zeug\*innen angehört. Ziel ist die Klärung des Sachverhalts und die Ergreifung der entsprechend adäquaten Massnahmen.
2. Bericht: Dann wird ein Bericht zum Fall zuhanden des Gesamtvorstands mit Handlungsempfehlungen verfasst. Die Beteiligten haben das Recht, nach Wunsch diesen Bericht einzusehen.
3. Entscheid: Auf Grund des Untersuchungsberichts fällt der Vorstand einen Entscheid für die Ergreifung der Massnahmen oder Sanktionen (vgl. Ziffer 6 Reglement) im Einzelfall.
4. Dokumentation: Jeder gemeldete Fall wird dokumentiert und auf dem Shedhalle Server abgelegt. Nach jedem konkret bearbeiteten Fall werden die Abläufe und Zuständigkeiten überprüft.
5. Umsetzung, Kontrolle der Massnahmen und Nachsorge: Der Vorstand ist verantwortlich für die Umsetzung der Sanktionen, der konfliktbewältigende Massnahmen, der Verstärkung der Prävention sowie für die interne und externe Kommunikation.



## Anhang II: Beratungs- und Anlaufstellen

### Anlaufstellen:

#### Zu Rassismus:

**Zürcher Anlaufstelle Rassismus (ZÜRAS)** berät Betroffene, empfiehlt weitere Schritte und sucht gemeinsam mit den Ratsuchenden nach Lösungen. Die Beratung ist vertraulich und unabhängig.

T +41 44 415 62 26

E-Mail: [info@zueras.ch](mailto:info@zueras.ch)

#### Zu soziale Herkunft > Klassismus -> mandatierte Ombudsstelle

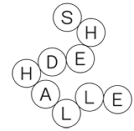
**Zu Ableismus:** [https://www.stadt-zuerich.ch/portal/de/index/politik\\_u\\_recht/stadtrat/weitere-politikfelder/behinderung/ueber-uns.html](https://www.stadt-zuerich.ch/portal/de/index/politik_u_recht/stadtrat/weitere-politikfelder/behinderung/ueber-uns.html)

#### Zu Alter > Ageismus, Adultismus -> mandatierte Ombudsstelle

#### Zu Aussehen > Lookismus -> mandatierte Ombudsstelle

#### Zu sexualisierte Gewalt:

- **Opferberatung Zürich:** Beratung von Frauen und Männern sowie Jugendlichen, Eltern von betroffenen Kindern, Angehörigen.  
T. 044 299 40 50  
[opferberatung@obzh.ch](mailto:opferberatung@obzh.ch)  
[www.obzh.ch](http://www.obzh.ch)
- **Limita – Fachstelle zur Prävention sexueller Ausbeutung:** Präventionsfachstelle für Institutionen, Fachpersonen und Erziehungsberechtigte zum Thema der sexuellen Ausbeutung.  
T. 044 450 85 20  
[info@limita-zh.ch](mailto:info@limita-zh.ch)  
[www.limita-zh.ch](http://www.limita-zh.ch)
- **Frauenberatung sexuelle Gewalt:** Beratung von betroffenen Frauen (auch aus anderen Kantonen), Arbeitgebenden (auch aus anderen Kantonen) und Fachpersonen  
T. 044 291 46 46  
[info@frauenberatung.ch](mailto:info@frauenberatung.ch)  
[www.frauenberatung.ch](http://www.frauenberatung.ch)
- **Beratungsstelle-Frauennottelefon:** Beratung von betroffenen Frauen und weiblichen Jugendlichen, Arbeitgebenden und Fachpersonen.  
T. 052 213 61 61  
[info@frauennottelefon.ch](mailto:info@frauennottelefon.ch)



[www.frauennottelefon.ch](http://www.frauennottelefon.ch)

- **mannebüro züri:** Beratung von Männern aus dem Grossraum Zürich. Beratung von Arbeitgebenden im Grossraum Zürich.  
T. 044 242 08 88  
[info@mannebuero.ch](mailto:info@mannebuero.ch)  
[www.mannebuero.ch](http://www.mannebuero.ch)
- **Opferberatungsstellen Kanton Zürich:** Opfer einer Gewalttat oder dem Opfer nahestehende Personen haben Anspruch auf Beratung. Die Beratung ist kostenlos und vertraulich. Sie ist persönlich, telefonisch und online möglich.  
<https://www.zh.ch/de/sicherheit-justiz/opferhilfe/opferberatung.html>  
[kantonale.opferhilfestelle@ji.zh.ch](mailto:kantonale.opferhilfestelle@ji.zh.ch)

**Zu Transfeindlichkeit:** Checkpoint: <https://www.cpzh.ch/trans/>  
Trans Gender Network Switzerland: <https://www.tgns.ch/de/>

**Zu Queerfeindlichkeit:** <https://www.lgbtiq-helpline.ch/de> , [hello@lgbtiq-helpline.ch](mailto:hello@lgbtiq-helpline.ch), **0800 133 133**

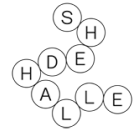
**Zu Belästigungen im öffentlichen Raum:** Meldetool Zürich schaut hin - gemeinsam gegen Sexismus, Trans- und Homofeindlichkeit.

**Zu Belästigung aufgrund von Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung am Arbeitsplatz /Sexismus**

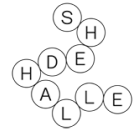
**Anlaufstellen:**

- **Fachstelle für Gleichstellung Stadt Zürich:** Beratung von betroffenen Angestellten und Führungskräften der **Stadtverwaltung**, von **Arbeitnehmenden**, die in der **Stadt Zürich wohnen oder arbeiten** und von **Arbeitgebenden in der Stadt Zürich**.  
Vermittlung.  
T. 044 412 48 68  
[gleichstellung@zuerich.ch](mailto:gleichstellung@zuerich.ch)  
[www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung](http://www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung)
- **Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich:** Beratung von betroffenen Frauen und Männern, die im **Kanton ZH** wohnen oder arbeiten.  
Arbeitgebende im **Kanton ZH**.  
T. 043 259 25 72  
[gleichstellung@ji.zh.ch](mailto:gleichstellung@ji.zh.ch)  
[www.gleichstellung.zh.ch](http://www.gleichstellung.zh.ch)

Fachstelle **Mobbing:** Idealerweise wendest du dich an die Ombudsstelle.



**Anhang III**  
**Profil Ombudstelle**



## **Policy on Sexual Violence, Bullying, and Discrimination (EN)**

### **Basic Declaration**

Shedhalle is committed to equality and social justice in the workplace and society. This is also reflected in the structures and cooperation at Shedhalle. Creating an environment critical of discrimination and sensitive to diversity at Shedhalle is an ongoing process. This regulation is a binding basis for Shedhalle on how to deal with issues of diversity and discrimination, sexual violence, and bullying:

The Gender Equality Act (GlG) protects employees from sexual and sexist harassment in the workplace. It obliges employers, such as Shedhalle, to prevent and intervene against employees and to create a harassment-free working environment for all employees. This regulation also provides measures to prevent and protect against all other forms of sexual violence and discrimination. Shedhalle is a working environment that does not tolerate any discrimination (including sexual and sexist harassment), bullying, or violence based on gender, gender identity, transphobia, homophobia, queerphobia, classism, ableism/disability discrimination, racism, ageism, adultism, lookism, and other forms.

### **Implementation Provision**

The regulation is part of all employment contracts and is signed by employees. The regulation is presented to all employees (board members, employees, contractors, artists). The document is reviewed with new employees together with a member of the management team.

It will be made accessible to visitors in a shortened form at the Shedhalle itself and online. It is also intended to provide visitors with a frame of reference for their actions.

All employees and board members commit to comply with the regulations by acknowledging and signing them.

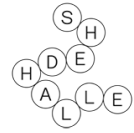
Shedhalle is committed to protecting all participants, whether visitors or employees, from any form of discrimination and violence.

This document is revised at least every three years in consultation with all current employees. Interim feedback is also welcome.

Shedhalle promotes a culture of trust, where feedback can be given and received. It also creates a climate of mutual support where witnesses can intervene appropriately. Regular training sessions (every 2-3 years) are held on specific diversity topics or general questions about rights and courses of action. Participation in the workshop is paid working time.

### **1. Action Obligation of Shedhalle**

Shedhalle protects the mental and physical health of all employees and visitors. Sexual and/or sexist harassment, bullying, or discrimination in Shedhalle's environment violate the personality and dignity of the affected individuals. They are not tolerated, regardless of



who the offending behavior comes from and who is affected: colleagues, superiors, or third parties such as visitors, collaboration partners, customers, business partners, relatives of other employees, etc. Shedhalle demands that all employees and visitors respect the personal boundaries of colleagues and/or visitors. Violations of personal integrity are not tolerated. Employees of Shedhalle who complain about sexual/sexist harassment, bullying, or discrimination in the workplace must not be disadvantaged. The harassing or discriminatory actions described in this regulation against employees outside regular working hours are also prohibited if there is a connection to the employment relationship. Shedhalle is committed, in consultation with the affected individuals, to take action against those who violate this regulation. Individuals who experience violence/discrimination receive support. Consequences are imposed and implemented against individuals who perpetrate violence/discrimination (see Chapter 6).

## 2. Definitions

To establish a common frame of reference, various terms (not exhaustive) are explained:

**Discrimination** This regulation is based on an intersectional approach. Intersectionality means that various forms of discrimination overlap and mutually reinforce each other. Discrimination always occurs in a historically grown power imbalance. Additionally, discriminations overlap and sometimes reinforce each other. A distinction is made between structural and interpersonal levels.

Discrimination is any form of degradation or disadvantage of a person based on social group memberships that are attributed to them. Collective and unchangeable inferior moral, cultural, physical, or intellectual characteristics are ascribed to these groups.

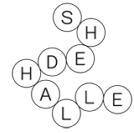
Discrimination violates the dignity of the affected person and their fundamental rights.

This hierarchization of people shapes social structures, institutions, and dynamics. It leads to unequal power relations, exclusion and privileges and perpetuates them. Discrimination cannot be attributed solely to the (malicious) actions of individuals but is historically, socially, and culturally mediated and embedded in social structures. Discrimination is thus a structural problem for society as a whole and must be addressed as such. Discrimination can be exercised both on an interpersonal and institutional level.

Today, known discriminations include ableism/disability discrimination, all forms of racism, classism, sexism (sexual violence), homophobia and transphobia, ageism and adultism, lookism, discrimination based on religion and belief, and others.

### a) Sexual, sexist, homophobic, and transphobic harassment in the workplace (gendered violence)

Sexual harassment is any unwanted behavior with a sexual reference that is perceived as degrading by the affected person. Sexist harassment, on the other hand, refers to degrading, humiliating, and/or injurious behavior based on gender affiliation (see Art. 4



GI). A hostile, demeaning work climate for individuals based on their gender, gender identity, or sexual orientation is also not tolerated. What matters is not the discriminatory intent of the acting person but how their behavior is perceived by the affected person.

Examples of sexual and sexist harassment in the workplace:

- Degrading, intrusive looks or gestures
- Injurious and embarrassing remarks about physical appearance or sexual behavior
- Sexist and demeaning remarks, obscene jokes or images
- Unwanted physical contact
- Unwanted invitations with a clear intention
- Advances with the prospect of advantages or disadvantages
- Display of genitalia

Severe cases are prosecuted under criminal law.

#### **b) Bullying in the workplace**

Bullying is repeated behavior by individuals or groups aimed at violating the dignity of others and excluding them. It can take various forms, including verbal or physical attacks, social exclusion, and harassing or humiliating tasks. Conflicts are normal, but if not recognized or resolved early, they can lead to bullying. It is essential to view the situation as a whole to recognize bullying, as individual actions alone often do not constitute severe offenses.

#### **c) Discrimination based on other ascribed characteristics**

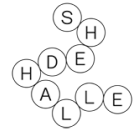
Many people experience discrimination based on skin color, class, disability, body shape, religion, etc. Even if not explicitly mentioned by law, such discriminations are not tolerated in Shedhalle, and the protection and dignity of the affected person must be maintained.

### **3. Rights and Duties of Employees in Particular**

All Shedhalle employees have the right to a discrimination-free working environment and protection by Shedhalle from sexual violence, discrimination, and bullying (duty of care). Employees assert violations of these rights against Shedhalle.

Employees also have the duty to behave towards other employees and visitors in the Shedhalle in a way that respects their individual differences and personal boundaries.

Reported cases of any kind of violations are taken seriously by the Shedhalle and carefully investigated.



If, after a thorough investigation of an incident, the Shedhalle determines that violations of these regulations have taken place, this may result in employment contract and/or criminal consequences for the accused person(s). Chapter 6 mentions the possible sanctions.

#### **4. Responsibility**

Affected or observing employees should, as far as reasonable, make it clear to the offending person that their behavior is injurious and unwanted. Once superiors or HR personnel are aware of an incident, they have a duty to intervene, clarify the incident, and protect and support the person concerned.

#### **5. Complaint Procedure**

A detailed list of important steps can be found in Appendix I - Complaint Procedure. A list of possible advisory services is in Appendix II.

Victims of sexual/sexist harassment can directly contact superiors or HR personnel (who must act) or first seek advice from the Gender Equality Office of the City of Zurich.

Victims of other discrimination (e.g., racism, disability discrimination, ...) can contact the ombudsperson or seek advice from a specific advisory service (see Appendix).

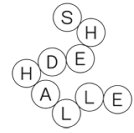
As noted in the personnel regulations, employees are encouraged to report disruptions of the work climate to their direct superior or the responsible HR person (who must act). They will not face any disadvantages as a result. If cases of sexual or sexist harassment are reported to HR or Shedhalle management, HR must immediately (even without the consent of the affected person) inform the management, which must act due to its duty of care under the law. The incidents must be thoroughly investigated and appropriate measures taken. If affected persons do not want to immediately contact their superior, they can first seek advice from the Gender Equality Office of the City of Zurich ([gleichstellung@zuerich.ch](mailto:gleichstellung@zuerich.ch), 044 412 48 68). The staff of the office is bound by confidentiality and will only act with the consent of the affected person. Advice is also available for individuals who are unsure if they are perceived as harassing and want to address this. The same applies to superiors tasked with clarifying an incident; they may seek professional advice from the Gender Equality Office. The portal [belastigt.ch](http://belastigt.ch) also offers anonymous online consultations for incidents of sexual harassment at all times.

In cases of bullying and discrimination, victims are encouraged to contact their superior or the management directly.

In the case of discrimination, it is important to emphasize that the affected person has the right to act or not to act. The decision lies solely with them and must be respected by colleagues. Pre-consultation (see advisory services above) is also possible for these issues.

#### **Ombudsperson**

Shedhalle appoints a legally qualified person as an external advisory service for employees



and board members. The ombudsperson should be able to advise in both English and German. If it involves legal steps, Swiss law applies.

They have the task of supporting the affected person to the extent that they find the right and feasible way to cope with the situation (complaint procedure, advice from a specialized office, resignation, etc.).

The ombudsperson must submit an annual report to the board of Shedhalle.

The ombudsperson advises the board on which topics should be prioritized for staff training.

## 6. Possible Sanctions

### a) Against Shedhalle employees:

- Informal behavioral instruction
- Oral or written reprimand with a demand to cease the misconduct
- Written warning with rebuke of the misconduct and specific threat of termination in case of repetition
- Regular termination
- Immediate termination.

### b) Against third parties (e.g., suppliers, visitors, etc.):

- House ban
- Termination of business relationships
- Criminal complaint.

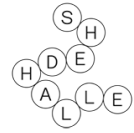
## 7. False Accusations

Persons who falsely accuse another person of misconduct as defined by this regulation or spread such suspicion are subject to the same sanctions. If the investigation reveals that there was no misconduct, the underlying conflict will be addressed and it will be ensured that the accusations cease.

## 8. Implementation, Control of Measures, and Follow-up

The board is responsible for the implementation of sanctions, conflict resolution measures, the reinforcement of prevention, as well as internal and external communication. Each reported case is documented in writing. After each specifically handled case, processes and responsibilities are reviewed.

This regulation comes into force on August 1, 2024. The regulation was developed by the board in collaboration with the extended management team and adopted at the meeting on June 28, 2024.



## **Appendix I: Recommendations for Action for Affected Persons, Observers, HR Personnel, and Supervisors**

### **Stage 1: React**

1a. As an affected person: if possible, address the incident directly at the moment. 1b. As an outside person (bystander/ally) who witnesses the incident: address the incident in consultation with the affected person.

### **Stage 2: Make Notes**

Since many people cannot defend themselves immediately, experience shows that it is useful to make a written record soon after the incident. This way, if intervention becomes necessary, immediate memories can be relied upon instead of blurred ones. Ideally, the incident should be detailed, including time, place, and possibly witnesses.

### **Stage 3a: Seek a Personal Conversation Bilaterally**

- As an affected person: after the incident, if possible, seek a personal conversation with the person who committed the violence/discrimination, possibly with support from a colleague (bystander) or a trusted person.
- As a bystander: seek a conversation with the offending person in consultation with the affected person. Respect the affected person's boundaries if they do not want to speak or act; this must be accepted.

### **Stage 3b: Seek Advice and Support**

Seek support from a trusted person or a specialized organization (see contact points according to the form of discrimination). Both the ombudsperson and an external professional provide confidential advice. They are bound by confidentiality and do nothing without the consent of the affected person. They help reflect on the situation and outline possible next steps.

### **Stage 4: Report to Direct Supervisor/HR -> Intervention**

It is also possible to contact HR and/or the direct supervisor directly. In this case, they are obligated to carefully investigate the incident. The supervisor will also seek a conversation with the accused person (but not a confrontation). After the investigation, Shedhalle will take appropriate measures. Sexual violence has more protective legal provisions than discrimination - see Addendum Point 4.

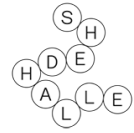
### **Stage 5: File a Criminal Complaint Against the Offending Person**

If behavior might be criminally relevant, affected persons can file a criminal complaint with the police against the offending person. If the conditions are met, affected persons can file a civil lawsuit against the offending person for personality infringement (Art. 28 ZGB).

### **Addendum Point 4**

#### **Intervention - Procedural Steps for HR Personnel/Supervisors in Cases of Sexual and Sexist Harassment in the Workplace**

\_Fundamentally, rumors, hints, and complaints about sexual harassment must always be



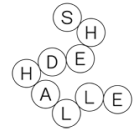
taken seriously. The measures to be taken depend on the circumstances of each individual case. Although each case must be considered individually, the flowchart created by the Federal Office for Gender Equality provides a good orientation framework:

<https://www.stadt->

[zuerich.ch/prd/de/index/gleichstellung/themen/erwerbsarbeit/sexuelle\\_belaestigung/intervention.htm](https://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/gleichstellung/themen/erwerbsarbeit/sexuelle_belaestigung/intervention.htm)

It may happen that supervisors or HR personnel learn about an incident through third parties. Supervisors are obligated by the Gender Equality Act to initiate an investigation (even without the consent of the affected person). HR personnel must forward the information to the supervisor unless they are the affected (or accused) person. In this case, the next higher supervisor must be informed - if the case concerns a direct supervisor, the level can be skipped (First level: person from the management team / Second level: person from the board). Supervisors contact the affected person. The procedure includes the immediate initiation of necessary steps to protect the personality and integrity of the affected person, as well as the rapid and careful planning of necessary clarifications and measures:

1. **Hearing:** The board initiates an official investigation. During the investigation phase, the involved parties and any witnesses are heard as quickly as possible by a delegation from the board (or an external body). The goal is to clarify the facts and take appropriate measures.
2. **Report:** A report on the case is then written to the board with recommendations for action. The involved parties have the right to view this report if they wish.
3. **Decision:** Based on the investigation report, the board makes a decision on measures or sanctions (see Section 6 of the regulation) on a case-by-case basis.
4. **Documentation:** Each reported case is documented and stored on Shedhalle server. After each specifically handled case, processes and responsibilities are reviewed.
5. **Implementation, Control of Measures, and Follow-up:** The board is responsible for implementing sanctions, conflict resolution measures, reinforcing prevention, as well as internal and external communication.



## Appendix II: Advisory and Contact Points

### Contact Points:

#### For Racism:

- **Zürcher Anlaufstelle Rassismus (ZÜRAS)** advises affected persons, recommends further steps, and seeks solutions together with the counsel seekers. The advice is confidential and independent. T +41 44 415 62 26 Email: info@zueras.ch

#### For Social Origin > Classism -> Mandated Ombudsperson

For Ableism: [https://www.stadt-zuerich.ch/portal/de/index/politik\\_u\\_recht/stadtrat/weitere-politikfelder/behinderung/ueber-uns.html](https://www.stadt-zuerich.ch/portal/de/index/politik_u_recht/stadtrat/weitere-politikfelder/behinderung/ueber-uns.html)

#### For Age > Ageism, Adulthood -> Mandated Ombudsperson

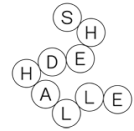
#### For Appearance > Lookism -> Mandated Ombudsperson

#### For Sexual Violence:

- **Opferberatung Zürich:** Advice for women and men as well as adolescents, parents of affected children, and relatives. T. 044 299 40 50 [opferberatung@obzh.ch](mailto:opferberatung@obzh.ch)  
[www.obzh.ch](http://www.obzh.ch)
- **Limita – Specialist Office for the Prevention of Sexual Exploitation:** Prevention office for institutions, professionals, and guardians on the topic of sexual exploitation. T. 044 450 85 20 [info@limita-zh.ch](mailto:info@limita-zh.ch) [www.limita-zh.ch](http://www.limita-zh.ch)
- **Women's Counseling for Sexual Violence:** Advice for affected women (also from other cantons), employers (also from other cantons), and professionals. T. 044 291 46 46 [info@frauenberatung.ch](mailto:info@frauenberatung.ch) [www.frauenberatung.ch](http://www.frauenberatung.ch)
- **Women's Emergency Phone Counseling:** Advice for affected women and female adolescents, employers, and professionals. T. 052 213 61 61 [info@frauennottelefon.ch](mailto:info@frauennottelefon.ch) [www.frauennottelefon.ch](http://www.frauennottelefon.ch)
- **mannebüro züri:** Advice for men from the Zurich area. Advice for employers in the Zurich area. T. 044 242 08 88 [info@mannebuero.ch](mailto:info@mannebuero.ch) [www.mannebuero.ch](http://www.mannebuero.ch)
- **Victim Counseling Offices Canton Zurich:** Victims of a violent act or close persons have the right to advice. The advice is free and confidential. It is available in person, by phone, and online. <https://www.zh.ch/de/sicherheit-justiz/opferhilfe/opferberatung.html> [kantonale.opferhilfestelle@ji.zh.ch](mailto:kantonale.opferhilfestelle@ji.zh.ch)

For Transphobia: **Checkpoint:** <https://www.cpzh.ch/trans/> Trans Gender Network Switzerland: <https://www.tgns.ch/de/>

For Queerphobia: <https://www.lgbtiq-helpline.ch/de>, [hello@lgbtiq-helpline.ch](mailto:hello@lgbtiq-helpline.ch), **0800 133 133**



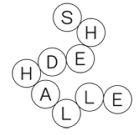
## **On Harassment in Public Spaces: Reporting Tool Zurich Observes - Together Against Sexism, Transphobia, and Homophobia.**

### **Regarding Harassment Due to Gender, Gender Identity, Sexual Orientation in the Workplace / Sexism**

#### **Contact Points:**

- **Office for Equality of the City of Zurich:** Counseling for affected employees and managers of the city administration, employees who live or work in the city of Zurich, and employers in the city of Zurich. Mediation.  
Phone: 044 412 48 68  
Email: [gleichstellung@zuerich.ch](mailto:gleichstellung@zuerich.ch)  
Website: [www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung](http://www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung)
- **Office for Equality of Women and Men of the Canton of Zurich:** Counseling for affected person who live or work in the Canton of Zurich. Employers in the Canton of Zurich.  
Phone: 043 259 25 72  
Email: [gleichstellung@ji.zh.ch](mailto:gleichstellung@ji.zh.ch)  
Website: [www.gleichstellung.zh.ch](http://www.gleichstellung.zh.ch)

**Office for Bullying:** Ideally, you should contact the Ombudsperson.



**Attachment III: Ombudsperson Profile**