



**Checkliste zum Stand der Präventionsmassnahmen «Schutz der persönlichen Integrität»<sup>1</sup>**

Sie finden hier eine Auswahl wichtiger Fragen zum Thema. Wenn Sie Fragen mit «nein» beantworten, ist eine Massnahme im Unternehmen zu treffen. In der SECO-Broschüre «Mobbing und andere Belästigungen. Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz»<sup>2</sup> finden Sie bei Bedarf Informationen dazu.

**Weisung/Betriebserklärung mit allen wichtigen Elementen**

1	Gibt es eine Weisung zum Schutz der persönlichen Integrität? <sup>3</sup>	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Probleme können gehäuft bei unklaren Verhältnissen auftreten. Eine schriftliche Weisung wird empfohlen, die auch mündlich kommuniziert werden soll.
2	Wenn ja, wie ist diese gestaltet?	<input type="checkbox"/> schriftlich <input type="checkbox"/> mündlich	
3	Enthält diese Weisung eine Grundsatzklärung der Betriebsleitung zur Null-Toleranz in Sachen Persönlichkeitsverletzungen?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
4	Wird in der Grundsatzklärung klar beschrieben, welche Verhaltensweisen • Konflikte/Mobbing • Diskriminierung • sexuelle Belästigung • Gewalt unerwünscht sind?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Damit für alle klar ist, was erwünscht und was unerwünscht ist, soll erläutert werden, welche Verhaltensweisen darunter fallen und was unter den jeweiligen Begriffen zu verstehen ist.
5	Enthält die Weisung Bestimmungen über den Umgang mit folgenden psychosozialen Themen? • Konflikte/Mobbing • Diskriminierung • sexuelle Belästigung • Gewalt	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Es soll klar gestellt werden, • wie bei auftretenden Problemen zu verfahren ist • an wen man sich bei auftretenden Problemen wenden kann.

**Strukturen zum konstruktiven Umgang mit auftretenden Problemen**

6	Sind im oder ausserhalb des Unternehmens Ansprechpersonen (Vertrauenspersonen) bestimmt, an die sich Betroffene im Konfliktfall wenden können, um Hilfe bei der Lösung eines Problems zu finden?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
7	Verfügen die Vertrauenspersonen über eine minimale Ausbildung für diese Tätigkeit?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Wenn ja, welche?

**Strukturen zum konstruktiven Umgang mit auftretenden Problemen**

8	Gibt es Regelungen, welche die Vertraulichkeit und Unabhängigkeit der Ansprechpersonen garantieren?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
9	Sind die Rolle, die Aufgaben und Kompetenzen dieser Vertrauenspersonen definiert?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
10	Gibt es eine Beschreibung des formellen Ablaufs zur Bearbeitung von Verstössen gegen die persönliche Integrität?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
11	Ist die Rolle der Vertrauensperson bei einem formellen Vorgehen geregelt?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
12	Wird in der Weisung etwas über Konsequenzen für Personen ausgesagt, welche erwiesenermassen sexuelle Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung begehen?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
13	Sind die Mitarbeitenden bei der Ausarbeitung der Weisung einbezogen worden?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
14	Kennen alle Mitarbeitenden die Grundsatzklärung des Betriebs zum Schutz der persönlichen Integrität?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein



Wenn ja, welche?



**Informationsstand über Präventionsmassnahmen gegen Belästigungen**

15	Wurden die Mitarbeitenden informiert über mögliche Vorgehensweisen bei Verletzungen der persönlichen Integrität sowie über den Unterschied betreffend einer vertraulichen Bearbeitung durch die Vertrauensperson und einer Beschwerde beim Vorgesetzten (formelles Verfahren)?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
16	Kennen die Mitarbeitenden das Angebot zur vertraulichen Unterstützung bei Verstössen und wissen sie, wie sie die Vertrauensperson erreichen können?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
17	Wissen Vorgesetzte, wie sie sich verhalten sollen, wenn sie von Verstössen Kenntnis bekommen (eigene Wahrnehmung, Meldung von Betroffenen oder Drittpersonen)?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein



<sup>1</sup> Weitere Checklisten zur Prävention von psychosozialen Risiken sind: Checkliste zum Schutz vor psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz (Bestell-Nr. BBL: 710.401.d), Checkliste Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (Bestell-Nr. BBL: 301.928.d), Checkliste Überwachung der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz (Download PDF: [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch))  
<sup>2</sup> Bestellung unter [www.bundespublikationen.admin.ch](http://www.bundespublikationen.admin.ch) | Bestellnr. 710.064.d | Download PDF: [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)  
<sup>3</sup> Auf der Website [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) finden Sie Textbausteine, die als Grundlage zum Erstellen der Weisung für den eigenen Betrieb verwendet werden können. Eine solche Weisung kann sinnvollerweise ergänzt werden mit Vorgehensbeschreibungen für weitere psychosoziale Themen wie dem Umgang mit Substanzkonsum (Medikamente, Alkohol, illegale Substanzen) und Suchterkrankungen.