Nulltoleranz gegenüber Mobbing, Belästigung und Diskriminierung

Zum Schutz der persönlichen Integrität an der PH Zürich

Die PH Zürich setzt sich für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld ein. Mitarbeitende wie auch Studierende der PH Zürich verhalten sich rücksichtsvoll und respektieren die Persönlichkeit, Würde und Integrität anderer.

«An unserer Hochschule steht ein konstruktives Miteinander im Vordergrund unserer Zusammenarbeit. Wir fördern deshalb ein vertrauensvolles Lern- und Arbeitsumfeld, das auf Respekt, Dialog und Offenheit fusst. Mobbing, Belästigung und Diskriminierung werden an der PH Zürich nicht toleriert.» *Heinz Rhyn, Rektor PH Zürich*

PÄDAGOGISCHE
HOCHSCHULE
ZÜRICH

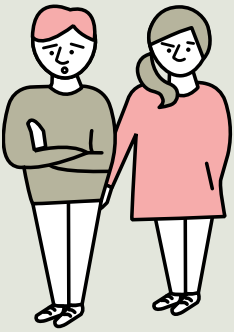
PH
ZH

Was ist Mobbing, Belästigung und Diskriminierung?



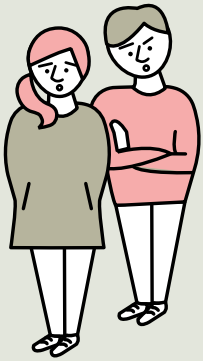
Mobbing

– Systematisches, ablehnendes und über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz oder im Studium isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz oder aus dem Studium vertrieben werden soll.
– Mobbing verletzt die Ehre und Würde und/oder die Gesundheit der betroffenen Person.



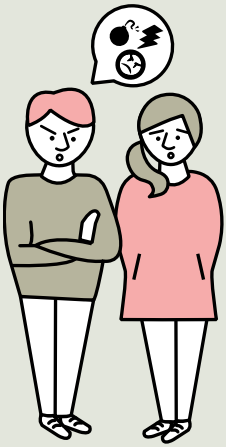
Sexuelle Belästigung

Jede die Persönlichkeit verletzende Verhaltensweise mit sexuellem Bezug.



Sexistisches Verhalten

Jedes Verhalten, das eine Person aufgrund ihres Geschlechts herabwürdigt oder benachteiligt.



Diskriminierung

– Jede Äusserung oder Handlung, die darauf abzielt, eine Person ohne sachlichen Grund zu benachteiligen, ungleich zu behandeln oder in ihrem Wert herabzusetzen – insbesondere aufgrund ihrer Herkunft, Religion, körperlichen oder psychischen Eigenschaften, Weltanschauung oder sexuellen Orientierung.
– Sexuelle Belästigung, sexistisches Verhalten und Mobbing sind Formen der Diskriminierung.

Ich bin davon betroffen – was nun?



Probleme sofort ansprechen

– Situation klären.
– Nachfragen, was eine bestimmte Handlung oder Aussage bedeuten soll.
– Bei Bedarf Zeug:innen hinzuziehen.



Gespräch suchen und Vorfälle festhalten

– Sachverhalt beschreiben und mitteilen, was daran unklar, irritierend oder verletzend ist («Ich-Botschaften» und offene Fragen verwenden).
– Bei einer Häufung der Vorfälle: Notizen machen (was, wann, wo, in welchem Kontext, Beteiligte, Anlass, Reaktionen und Folgen) und Beweise aufbewahren (Mail, SMS etc.).



Handeln und Unterstützung suchen

– Klare Grenzen setzen.
– Andere aktiv um Hilfe bitten.
– Psychologische Beratung für Studierende in Anspruch nehmen.
– Interne und externe Anlaufstellen für Mitarbeitende nutzen (Personalmanagement, SteP, Kommissionen, Movis).
– Sich über Verletzungen der persönlichen Integrität informieren; rechtliche Schritte und persönliche Handlungsmöglichkeiten abklären.



Sich Gutes tun

Freizeitaktivitäten pflegen, die guttun und stärken – insbesondere auch das Zusammensein mit vertrauten Menschen.

Anlaufstellen

Für Mitarbeitende
– Vorgesetzte Person
– Personalmanagement
– Stelle für Personalfragen SteP
– Movis (extern)
– Kommission Diversity_Gender
– Kommission Gesundheit und Umwelt

Für Studierende
– Studiengangsleitung
– Psychologische Beratung

Rechtsgrundlagen

– Weisung zum Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing (PH-Nr. 2.23)
– Diversity-Policy
– Verhaltenskodex für Mitarbeitende der PH Zürich

Eine Präventionskampagne lanciert von der Kommission Gesundheit und Umwelt sowie der Kommission Diversity_Gender, PH Zürich