

Das sind unsere Anlaufstellen

Wir wollen, dass respektloses Verhalten frühzeitig angesprochen wird, um es rasch und effektiv zu beenden. Dafür haben wir verschiedene, auch niederschwellige Anlaufstellen geschaffen. Die Grafik und der Begleittext zeigen auf, welche Anlaufstellen es gibt, und was passiert, je nachdem wohin du dich wendest.

Deine **Führungskraft** hat dir gegenüber eine Fürsorgepflicht und ist erste Anlaufstelle bei respektlosem Verhalten oder Konflikten. Sie hört dich an und berät und unterstützt dich bei der Lösungsfindung. Sofern in diesem Rahmen keine Lösung gefunden werden kann, kann mit deinem Einverständnis das «Formelle Vorgehen» angestossen werden. Deine Führungskraft ist berechtigt, eigenverantwortlich zu agieren, sofern sie die Situation als schwerwiegend einschätzt.

→ Findest du gemeinsam mit deiner Führungskraft eine zufriedenstellende Lösung, endet die Beratungssituation hier. Findest du keine zufriedenstellende Lösung, kannst du dich an Human Resources oder eine*n Confidential Advisor wenden.

Die Mitarbeitenden im Bereich **Human Resources** stehen dir als Ansprechpartner*innen beratend zur Seite. Hier kann dir jemand Hilfestellung in Konfliktsituationen geben. Sofern in diesem Rahmen keine Lösung gefunden werden kann, kann mit deinem Einverständnis das «Formelle Vorgehen» angestossen werden. Human Resources ist berechtigt, eigenverantwortlich zu agieren, sofern die Situation als schwerwiegend eingeschätzt wird.

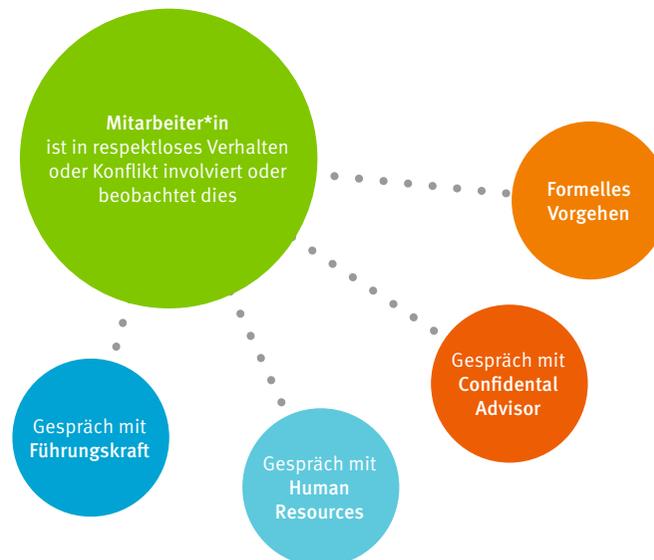
→ Findest du mit Unterstützung des Human Resources eine zufriedenstellende Lösung, endet die Beratungssituation hier.

Wünschst du eine Beratung durch eine neutrale Ansprechperson, dann steht dir im Rahmen des «Vertraulichen Vorgehens» eine Auswahl an internen und externen **Confidential Advisors** zur Verfügung. Diese Kontaktpersonen beraten dich in allen Fragestellungen zu den Themen Konflikt und respektloses Verhalten. In diesem Rahmen wird dir die **Vertraulichkeit zugesichert**. Ein*e Confidential Advisor unternimmt nur Schritte, sofern du dein Einverständnis gibst; ausser es liegt Selbst- oder Fremdgefährdung vor.

→ Du entscheidest eigenständig über den Zeitpunkt, um die Beratungssituation zu beenden.

Im «**Formellen Vorgehen**» hast du die Möglichkeit, als betroffene oder beschuldigte Person Beschwerde einzureichen, die sanktionierende Schritte zur Folge haben kann. Bei diesem Vorgehen werden Human Resources, deine Führungskraft sowie die nächsthöhere Führungskraft einbezogen. In diesem Prozess ist Vertraulichkeit nur noch beschränkt möglich. Die Beschwerde wird durch Human Resources bearbeitet. Human Resources ist dabei verpflichtet, alle Konfliktparteien anzuhören, um damit seiner Fürsorgepflicht zu entsprechen.

→ Dieses Vorgehen endet entweder nachdem die Situation einvernehmlich mit allen beteiligten Personen geklärt werden konnte oder nachdem die eingeleiteten Massnahmen durchgesetzt wurden.



**SCHAU HIN.
HÖR ZU.
SPRICH AN.**

Verhaltenscodex Respekt

Am PSI leben wir Diversität und haben den Anspruch, für eine vorbildliche Inklusionspolitik bekannt und anerkannt zu sein. Die Respektkultur zeigt sich im Verhalten aller PSI-Mitarbeitenden.

→ **Wie setzen wir das um?**

RESPEKT AM PSI.

Als Mitarbeiter*innen

- tragen wir Sorge für uns selber und verhalten uns gegenüber anderen Mitarbeiter*innen respektvoll.
- sprechen wir frühzeitig respektloses Verhalten an, wenn wir es erleben oder beobachten. Dadurch können wir es rasch und effektiv beenden.
- können wir ein respektloses Verhalten auch im Nachhinein ansprechen, wenn wir im betreffenden Moment nicht dazu in der Lage waren.

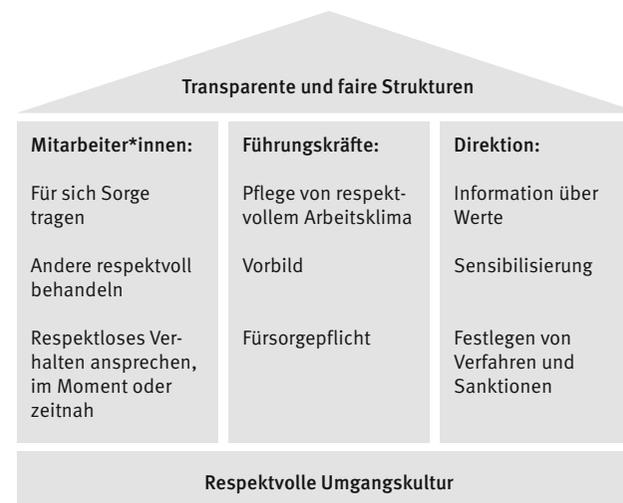
Als Führungskräfte

- pflegen wir ein respektvolles, wertschätzendes und motivierendes Arbeitsklima.
- sind wir uns dabei unserer Vorbildfunktion besonders bewusst.
- nehmen wir unsere Fürsorgepflicht gegenüber unseren Mitarbeitenden wahr. Dies bedeutet, dass wir für die persönliche Integrität unserer Mitarbeitenden mitverantwortlich sind und Hinweisen auf Fehlverhalten nachgehen müssen.

Als Direktion

- kommunizieren wir unsere Werte proaktiv, sensibilisieren unsere Mitarbeitenden und insbesondere die Führungskräfte regelmässig.
- legen wir Verfahren und Sanktionen bei Zuwiderhandeln fest und achten auf deren Umsetzung.
- legen wir Verfahren und Sanktionen bei wissentlich falschen Anschuldigungen fest und wenden die Unschuldsvermutung an.

ALLE sind aufgefordert, hinzusehen, wenn respektloses Verhalten bemerkt oder begründet vermutet wird. Dies bedeutet, die Zivilcourage aufzubringen, unangemessenes Verhalten anzusprechen und dagegen vorzugehen.



WIR erkennen an, dass vor der Verletzung persönlicher Integrität keine Institution sicher ist – auch das PSI nicht.

Deshalb wollen wir alles in unserer Macht Stehende tun, um einen respektvollen Umgang miteinander zu pflegen.

Ein respektvoller Umgang bedeutet ein Umgang frei von Diskriminierung, Belästigung, Mobbing, Bedrohung, Gewalt und missbräuchlicher Machtausübung. Handlungen und Äusserungen, die in diese Kategorien fallen, wollen wir vorbeugen und sie, wenn sie doch auftreten, sanktionieren und sie professionell, umsichtig und effektiv beenden.



www.psi.ch/de/respekt

RESPEKT AM PSI.



Paul Scherrer Institut
Forschungsstrasse 111
5232 Villigen PSI
Schweiz

intranet.psi.ch/de/respekt