

## Leaders Message

In diesem Video erklärt Luc Tardif, Präsident des internationalen Eishockeyverbands, dass dieses Programm die Werte, Ziele und die Mission der IIHF widerspiegelt.

Der Workshop soll allen Teilnehmenden das notwendige Wissen und das Selbstvertrauen vermitteln, um einzugreifen und Unterstützung zu leisten, wenn sie konfrontiert werden mit

- Bullying = Mobbing
- Abuse = Missbrauch
- Harassement = Belästigung
- Discrimination = Diskriminierung

Ziel ist es, gegenseitigen Respekt zu fördern und eine sichere Arbeits- und Veranstaltungsumgebung für alle Beteiligten der 2026 IIHF Eishockey-Weltmeisterschaft zu schaffen.

## Module 1 - Welcome to Respect in the Workplace

Sheldon Kennedy, ehemaliger NHL-Spieler, wurde als Jugendlicher von seinem Trainer sexuell missbraucht. Heute engagiert er sich dafür, dass Themen wie Mobbing, Missbrauch, Belästigung und Diskriminierung an Arbeitsplätzen, in Schulen und anderen Umgebungen offen angesprochen werden.

Eine gute Aufklärung und Sensibilisierung für diese Themen ist wichtig, damit alle ein Bewusstsein entwickeln, im Ernstfall für sich und andere eintreten können und wissen, wie sie sich richtig verhalten.

In den Videos werden die Auswirkungen von BAHD-Handlungen aufgezeigt sowie die Gesundheit und das Wohlbefinden von Mitarbeitenden besprochen. Ausserdem werden die Vorteile von Vielfalt, Inklusion, Gleichberechtigung und Barrierefreiheit erläutert. Abschließend geht es darum, wie man aktiv werden und Vorfälle melden kann.

Die Informationen in den Videos sollen einen Überblick über die richtigen Verhaltensweisen geben, ersetzen aber in keinem Fall rechtliche oder psychologische Beratung.

## **Module 2 – Breaking Down BAHD Behaviours**

Der Schwerpunkt dieses Moduls liegt darauf, Fehlverhalten zu erkennen, zu verstehen, wann es strafrechtlich relevant sein könnte, und zu wissen, was nötig ist, um die eigene Sicherheit und die der Kollegen zu gewährleisten.

### **Section 1 – Power Dynamics (Machtmissbrauch)**

Macht ist die Fähigkeit, das Verhalten, die Gefühle oder die Gedanken Anderer zu beeinflussen. Macht an sich ist nicht schlechtes, es geht darum, wie diese Macht gebraucht wird. Wenn Macht missbraucht wird, werden andere Menschen abgewertet, ausgenutzt oder negativ beeinflusst. Macht kann aber auch dazu genutzt werden Andere zu bestätigen, zu motivieren und anzutreiben.

### **Section 2 – Bullying (Mobbing, Schikane, Einschüchterung)**

Mobbing zielt darauf ab, eine bestimmte Person oder Gruppe einzuschüchtern, herabzusetzen oder zu demütigen. Es kann offensichtlich, aber auch versteckt passieren.

Cybermobbing ist es, wenn man Technologie dafür nutzt, um jemanden zu schikanieren, zu belästigen, zu bedrohen oder zu demütigen.

### **Section 3 – Harassment (Belästigung)**

Im Allgemeinen umfasst Belästigung jegliches physische, verbale oder schriftliche Verhalten, das eine Person aufgrund eines bestimmten Merkmals wie Alter, Herkunft oder Geschlecht beleidigt, demütigt oder einschüchtert. Belästigungen umfassen die folgenden Typen:

- persönliche Belästigung (aufgrund von Herkunft, Sprache, Geschlecht, Kultur, uvm.)
- sexuelle Belästigung (anzügliche Kommentare, körperliche Übergriffe, Zusenden von anstössigen Inhalten, uvm.)
- kriminelle Belästigung (Bedrohungen, Stalking, Beschädigung von Privateigentum, uvm.)
- Machtmissbrauch (Demütigungen, unethische Nutzung von Autorität, uvm.)

### **Section 4 – Abuse (Missbrauch/ Misshandlung)**

Missbrauch umfasst folgende Arten:

- Mentaler Missbrauch (Manipulation, Gaslighting, uvm.)
- Verbaler Missbrauch (Drohungen, Beschimpfungen, uvm.)
- Physischer Missbrauch (körperliche Gewalt, Sachbeschädigung, uvm.)
- Emotionaler Missbrauch (Isolation, Einschüchterung, uvm.)
- sexuellen Missbrauch (Nötigung, Übergriffigkeit, uvm.)

## **Section 5 – Discrimination (Diskriminierung)**

Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person oder Gruppe aufgrund geschützter Merkmale ungerechtfertigt benachteiligt wird. Zu diesen Merkmalen gehören unter anderem das Alter, die Herkunft, das Geschlecht, die sexuelle Orientierung, die nationale Abstammung, eine Behinderung oder andere gesetzlich geschützte Merkmale.

## **Section 6 – Racism (Rassismus)**

Rassismus ist eine Form von Diskriminierung. Rassismus ist die Ideologie und Praxis, Menschen aufgrund ihrer Hautfarbe, Abstammung oder ethnischen Herkunft als minderwertig zu betrachten und sie darauf basierend auszugrenzen, zu benachteiligen oder zu demütigen.

Unbewusste Voreingenommenheit (unconscious bias), auch als implizite Vorurteile bekannt, sind erlernte Stereotype über Individuen, Gruppen oder Institutionen, die jeder Mensch verinnerlicht, ohne es überhaupt zu bemerken.

## **Module 3 – Health and Wellness**

### **Section 1 – Physical and Psychological Health**

BAHD (Fehl-)Verhalten schlägt sich auf unsere Gesundheit nieder. Es kann Schlafprobleme, Übelkeit, Bluthochdruck, Essstörungen oder Herzinfarkte nach sich ziehen. Deshalb ist es wichtig eine Arbeitsumgebung und -atmosphäre zu schaffen, die positiv ist und uns gut fühlen lässt. Jede:r kann dafür sorgen, dass die Arbeitsstelle sicher, positiv und tolerant ist.

### **Section 2 - Emotions**

Arbeit kann selbst an guten Tagen stressig sein und verschiedene Gefühle auslösen. Doch wir haben diese Emotionen unter Kontrolle und sie aktiv steuern. Sei aufmerksam zu dir selbst, versuche ruhig zu bleiben oder verlasse die Situation, falls es dir zu viel wird.

## **Module 4 – Diversity and Inclusion (Vielfalt und Zugehörigkeit/ Inklusion)**

Respekt ist das Kernelement für jede Arbeitskultur.

Diversity (Vielfalt) ist die Praxis, Menschen mit unterschiedlichsten Hintergründen und Identitäten willkommen zu heissen.

Inklusion bedeutet, dass alle Menschen das Recht haben, als Mitglieder unserer Gemeinschaft wertgeschätzt, respektiert und miteinbezogen zu werden.

Equity (Gerechtigkeit) ist ein gerechter, fairer und prinzipientreuer Ansatz, um die Gleichbehandlung aller zu gewährleisten und gleichzeitig die Barrieren abzubauen, die dazu führen, dass Menschen Dinge unterschiedlich erleben.

Accessibility (Barrierefreiheit) bedeutet, Menschen aller Fähigkeiten einen gerechten Zugang zu ermöglichen.

Disability (Behinderung) bezieht sich auf jeden Zustand des Körpers oder des Geistes, der es der betroffenen Person erschwert, mit der Welt um sie herum zu interagieren.

## **Module 5 – Taking Action**

### **Section 1 – Why stopping BAHD is critical**

Ungerechtigkeiten nur wahrzunehmen ist nicht genug, denn nur wenn wir Fehlverhalten melden, wird es aufgedeckt und stösst Veränderung an. Vertraue bei merkwürdigen Situationen deinem Bauchgefühl und ignoriere sie nicht. Denn wenn du entscheidest nichts zu tun, dann wirst du ein passiver Unterstützer dieses Verhaltens.

### **Section 2 – How we respond to BAHD**

Wenn du siehst, dass jemand sich falsch verhält oder jemand Opfer von diesem Fehlverhalten wurde, dann handle wie folgt:

- Erhebe deine Stimme
- Schreib mit und mache Kopien
- Bleibe in Sicherheit
- Übe keine Vergeltung/ Rache
- Melde das Fehlverhalten

### **Section 3 – Stepping up for ourselves**

Was du tun kannst, wenn du Opfer von Fehlverhalten wurdest:

- Bleib ruhig und kontrolliere deine Gefühle
- Nehme eine entspannte/ lockere Haltung ein
- Erkenne die Gefühle der anderen Person an
- Hör aufmerksam zu

Was du nicht tun solltest:

- Nehme keine aggressive oder herausfordernde Haltung ein
- Versuche die negative/ wütenden Emotionen der anderen Person nicht zu übernehmen
- Sag der anderen Person niemals sie soll sich beruhigen
- Vermeide körperliche Konfrontation/ Auseinandersetzungen

Wenn du dich sicher fühlst, solltest du den Täter konfrontieren und auf das Fehlverhalten aufmerksam machen. Fühlst du dich nicht sicher, dann melde das Fehlverhalten an eine vorgesetzte Person oder öffentliche Autoritäten.

## Section 4 – Final thoughts

**Anti-Racism** (Antirassismus): ist der aktive Prozess der Identifizierung und Beseitigung von Rassismus durch die Veränderung von Systemen, Organisationsstrukturen, Richtlinien, Praktiken und Einstellungen, um Macht gerecht neu zu verteilen und zu teilen.

**Disability** (Behinderung): jeder Zustand des Körpers oder des Geistes, der es der betroffenen Person erschwert, bestimmte Tätigkeiten auszuüben und mit der Welt um sie herum zu interagieren

**Domestic Violence** (Häusliche Gewalt): ein Muster von missbräuchlichem Verhalten in jeder Art von Beziehung, das von einem Partner angewendet wird, um Macht oder Kontrolle über einen anderen intimen Partner zu erlangen oder aufrechtzuerhalten

**Indirect Trauma** (Indirektes Trauma): die negativen Auswirkungen und Effekte, die von Personen erfahren werden, die nicht direkt an einem Ereignis beteiligt waren

**Micro Aggressions** (Mikroaggressionen): eine Bemerkung oder Handlung, die unterschwellig und oft unbewusst eine vorurteilvolle Haltung gegenüber einem Mitglied einer marginalisierten Gruppe zum Ausdruck bringt

**Power** (Macht): die Fähigkeit, das Verhalten, die Gefühle oder die Gedanken anderer zu beeinflussen

**Trauma**: die anhaltende emotionale Reaktion, die oft aus dem Durchleben eines erschütternden Ereignisses resultiert

**Workplace Ally** (Verbündete am Arbeitsplatz): jemand, der nicht Mitglied einer unterrepräsentierten Gruppe ist, aber gezielte und bedeutsame Maßnahmen ergreift, um diese Gruppe zu unterstützen

**Unconscious Bias** (Unbewusste Voreingenommenheit): erlernte Stereotype über Individuen, Gruppen oder Institutionen, die jeder Mensch entwickelt, ohne es zu merken

The infographic consists of two columns of terms, each with a speaker icon in a circle to the left of a dark red box containing the term name. To the right of the box is the definition. The terms are: ANTI-RACISM, DISABILITY, DOMESTIC VIOLENCE, INDIRECT TRAUMA, MICRO AGGRESSIONS, POWER, TRAUMA, WORKPLACE ALLY, and UNCONSCIOUS BIAS.

- ANTI-RACISM**: The active process of identifying and eliminating racism by changing systems, organizational structures, policies and practices, and attitudes, to redistribute and share power equitably.
- DISABILITY**: Any condition of the body or mind that makes it more difficult for the person with the condition to do certain activities and interact with the world around them.
- DOMESTIC VIOLENCE**: A pattern of abusive behaviour in any relationship that is used by one partner to gain or maintain power or control over another intimate partner.
- INDIRECT TRAUMA**: Negative impact and effects experienced by those not directly involved in an event.
- MICRO AGGRESSIONS**: A comment or action that subtly and often unconsciously expresses a prejudiced attitude toward a member of a marginalized group.
- POWER**: The ability to influence the behaviour, feelings, or thoughts of others.
- TRAUMA**: The lasting emotional response that often results from living through a distressing event.
- WORKPLACE ALLY**: Someone who is not a member of an underrepresented group but takes meaningful action to support that group.
- UNCONSCIOUS BIAS**: Learned stereotypes about individuals, groups, or institutions that everyone forms without realizing it.