

Führen Sie ein Gespräch mit dem Amt für Personal (beamten- oder tarifliche Abteilung)

- ▶ Lassen Sie sich ohne Nennung von Namen über den Ablauf eines disziplinar- oder arbeitsrechtlichen Verfahrens informieren

Führen Sie ein Gespräch mit der beschuldigten Person

- ▶ Führen Sie ein Gespräch mit der Person, der die sexuelle Belästigung vorgeworfen wird
- ▶ Räumt die beschuldigte Person die Vorwürfe ein, nehmen Sie Kontakt zum Amt für Personal (Beamten- oder tarifliche Abteilung) auf, um geeignete Maßnahmen zu veranlassen. Diese Maßnahmen können je nach Einzelfall von einem weiteren klärenden Personalgespräch über eine Ermahnung oder Abmahnung bis hin zu einer Kündigung oder Disziplinarmaßnahme reichen
- ▶ Räumt die beschuldigte Person die Vorwürfe nicht ein, nehmen Sie Kontakt mit der Gleichstellungsstelle und dem Amt für Personal zur Abstimmung über die weiteren Schritte auf
- ▶ Prüfen Sie die Glaubhaftigkeit der Aussage, gibt es z.B. Personen, die den Vorfall bezeugen können

Nach den Gesprächen (beschuldigte und betroffene Person) informieren Sie beide Parteien über die weiteren Schritte

Der Umgang mit sexueller Belästigung hängt vom konkreten Einzelfall ab, so dass keine einheitliche Vorgehensweise skizziert werden kann.



Impressum
Herausgegeben von:

Stadt Bielefeld
Gleichstellungsstelle

Altes Rathaus, Niederwall 25

Telefon: 0521 51-2018

Verantwortlich für den Inhalt:

Agnieszka Salek

Stand: 06/2022



Stadt Bielefeld
Leitfaden für
Führungskräfte

 www.bielefeld.de/frauen

Null-Toleranz

bei sexueller Belästigung
am Arbeitsplatz

Schützen Sie Ihre Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung

Als Führungskraft haben Sie eine Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeitenden. Es ist wichtig, dass Sie jeder Beschwerde nachgehen. Versuchen Sie, Betroffenen zu helfen und die Benachteiligungen zu unterbinden.

Mit diesem Leitfaden möchten wir Sie in Ihrem Handeln unterstützen und zeigen Ihnen mögliche Schritte im Umgang mit sexueller Belästigung. Zudem stehen wir Ihnen gerne als Ansprechpartnerin zur Verfügung.

Präventionsmaßnahmen kennen und kommunizieren.

- ▶ Sprechen Sie das Thema im Rahmen einer Team-sitzung unabhängig von einem konkreten Vorfall offen an und erläutern Sie, was sexuelle Belästigung ist
- ▶ Machen Sie deutlich, dass Sie in Ihrem Team sexuelle Belästigung nicht akzeptieren
- ▶ Kommunizieren Sie bei Ihren Mitarbeitenden, dass Sie als Ansprechperson für Betroffene zur Verfügung stehen
- ▶ Fördern Sie ein respektvolles Miteinander

Sexuelle Belästigung - Was sagt das Gesetz?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt alle Geschlechter gleichermaßen. Das AGG verbietet ausdrücklich sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Das Gesetz betont: Eine sexuelle Belästigung geht immer mit einer Verletzung der Würde der betroffenen Person einher.

Konkret verboten sind zum Beispiel:

- ▶ **sexuell zweideutige Bemerkungen wie z. B. obszöne Witze oder sexuelle Anspielungen z.B. auf die Figur**
- ▶ **die Aufforderung zu unerwünschten sexuellen Handlungen wie z. B. „Setz dich auf meinen Schoß“**
- ▶ **jede unerwünschte Berührung (Tätscheln, Streicheln, Umarmen usw.), auch wenn die Berührung scheinbar zufällig geschieht**
- ▶ **unerwünschte sexuelle Handlungen wie bedrängende körperliche Nähe**
- ▶ **unerwünschtes Anbringen und Verbreiten von Pin-Ups- oder pornografischen Darstellungen in Dienst-/ Umkleieräumen, Werkstätten usw.**

Was tun beim konkreten Vorfall?

Sie haben Kenntnis über eine sexuelle Belästigung

- ▶ Nehmen Sie Hinweise bzw. Beschwerden von betroffenen Personen oder Dritten ernst
- ▶ Machen Sie sich zu dem Vorfall Notizen oder einen Vermerk
- ▶ Wahren Sie Vertraulichkeit und Diskretion
- ▶ In der Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz finden Sie interne Anlaufstellen, die Sie um Unterstützung bitten können

Führen Sie ein Gespräch mit der betroffenen Person

- ▶ Bieten Sie Betroffenen Ihre Unterstützung an
- ▶ Händigen Sie der betroffenen Person den Flyer „Null-Toleranz bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Leitfaden für Beschäftigte“ aus
- ▶ Machen Sie auf die internen und externen Anlaufstellen, an die sich Betroffene wenden können, aufmerksam
- ▶ Handeln Sie in enger Abstimmung mit der betroffenen Person
- ▶ Bitten Sie die betroffene Person um eine stichwortartige Dokumentation des Vorfalls
- ▶ Zeigen Sie sich gegenüber der betroffenen Person transparent in Bezug auf z.B. das Erstellen von Notizen oder Vermerken sowie das weitere Vorgehen
- ▶ Fragen Sie nach möglichen Personen, die den Vorfall gesehen haben