

STOPP! NICHT MIT MIR!



Leitlinien **GEGEN:**
Sexuelle Belästigung im Unternehmen
Stadt Köln

Das Wichtigste

I. Was ist Sexismus, was ist sexuelle Belästigung?

Sexismus meint jede auf das Geschlecht bezogene Diskriminierung.

Eine Ausprägung des Sexismus ist die **sexuelle Belästigung**.

II. Zahlen, Daten, Fakten

Studie der Antidiskriminierungsstelle

- 50 % der Befragten haben sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz schon einmal erlebt.
- Beide Geschlechter erleben sexuelle Belästigung am häufigsten durch Männer.

Beschäftigtenbefragung der Stadt

- Ca. 2 % der Befragten fühlen sich sexuell belästigt, auch Männer sind betroffen.

III. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung ist jedes unerwünschte, sexuell bestimmte Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird.

IV. Folgen sexueller Belästigung

Körperliche und seelische Erkrankungen der Betroffenen, Einschränkung der Leistungsfähigkeit, Arbeitsausfälle, Wechsel der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers, dauerhafte Arbeitsunfähigkeit

V. Was tun wir?

Die wichtigsten Maßnahmen

- Positionierung der Verwaltungsspitze
- Handlungsbroschüre für Betroffene
- Fortbildungen, Präventionstraining für Beschäftigte
- interne, externe Beratungsangebote

Vorwort

*Ein sexistischer Witz,
eine unaufgeforderte Nackenmassage,
aufdringliche Fragen zum Privatleben,
eine „pornographische Mail“:*

Sexuelle Belästigung ist ein gesellschaftlich drängendes Problem und wird häufig tabuisiert. Statistische Erhebungen belegen, dass sexuelle Belästigung im Arbeitsumfeld weit verbreitet ist: Auch bei der Stadt Köln, mehr als wir vermuteten, mehr als wir befürchteten.

Was wird unter Sexismus, was wird unter sexueller Belästigung verstanden?

Wie häufig kommt sexuelle Belästigung vor?

Welche Folgen hat sie?

Viele Antworten auf diese Fragen sind nicht neu, gab es doch in den 80er Jahren eine große Debatte. Gerade diese Debatten haben dazu beigetragen, dass wir heute das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und die städtische Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz haben.

„Schwieriger, als gesetzliche Lücken zu schließen, ist es sexistische Meinungen und Einstellungen zu verändern. Vor allem, wenn sie in wohlwollender Gestalt daherkommen: Frauen als das von Natur aus „bessere Geschlecht“ zu betrachten, ist ebenso sexistisch, wie Männer für die „geborenen Beschützer“ zu halten“, sagt Anne Seibring von der Bundeszentrale für politische Bildung.

Die Stadt Köln setzt mit diesen Leitlinien gegen sexuelle Belästigung ein deutliches Zeichen. Sie will – in ihrer Rolle als Arbeitgeberin –

- das Thema aus der Tabuzone holen und zur vorbehaltlosen Aufklärung beitragen
- Betroffenen Mut machen, sich zu wehren und neue Formen der Beratung anbieten
- Täter und Täterinnen zur Rechenschaft ziehen.

Fakt ist, dass sexuelle Belästigungen nicht von alleine aufhören, sie können und müssen durch Transparenz und Schutzmaßnahmen gestoppt werden. Fakt ist auch, dass sexuelle Belästigungen zu körperlichen und seelischen Erkrankungen und auch zu krankheitsbedingten Ausfällen von Betroffenen führen können, insbesondere, wenn sie im Dunkeln bleiben.

Die Oberbürgermeisterin und die Stadtspitze positionieren sich klar:

„Es gilt ein Arbeitsklima zu schaffen, in dem Beschäftigte respektvoll, angstfrei und wertschätzend miteinander umgehen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in unserem Unternehmen arbeiten, haben das Recht, dies ohne Einschüchterung, sexuelle Diskriminierung und Belästigung zu tun. Sexuelle Belästigung und Sexismus werden bei der Stadt Köln konsequent geahndet. Die Betroffenen werden geschützt.“



Henriette Reker

Henriette Reker
Oberbürgermeisterin
der Stadt Köln



Guido Kahlen

Guido Kahlen
Stadtdirektor



Christine Kronenberg

Christine Kronenberg
Gleichstellungsbeauftragte



Jörg Dicken

Jörg Dicken
Gesamtpersonalrat

Inhalt

Das Wichtigste	2
Vorwort	3
1. Sexismus und sexuelle Belästigung	6
1.1 Was ist Sexismus?	6
1.2 Was ist sexuelle Belästigung?	6
1.3 Handlungskonsequenz: Schwerpunkt sexuelle Belästigung	7
2. Wie verbreitet ist sexuelle Belästigung im Arbeitsleben?	7
2.1 Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes	7
2.2 Beschäftigtenbefragung	8
2.3 Wichtige Erkenntnis: auch Männer sind betroffen	8
3. Was ist sexuelle Belästigung im Arbeitsleben?	9
3.1 Formen	9
3.2 Definition nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz	9
3.3 Arbeitsrechtliche, dienstrechtliche sowie strafrechtliche Folgen	10
4. Welche Folgen hat sexuelle Belästigung für die Betroffenen?	10
5. Wie wir sexueller Belästigung begegnen	11
5.1 Schützende institutionelle Strukturen	11
5.1.1 Positionierung der Verwaltungsspitze	11
5.1.2 Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	11
5.1.3 Fortbildungen für Führungskräfte I Ausbilderinnen und Ausbilder I Interessierte (§ 12 AGG)	12
5.1.4 Aufklärung durch ein Beratungsteam (flying experts)	12
5.1.5 Öffentlichkeitskampagne	12
5.2 Handlungsmöglichkeiten zur Prävention und für Betroffene	13
5.2.1 Handlungsbroschüre	13
5.2.2 Interne Beratung	13
5.2.3 Vertrauliche (anonyme) Beratung	14
5.2.4 Präventionstraining für Beschäftigte	14
5.2.5 Lunchpaket „Sexuelle Belästigung im Arbeitsleben“	14
5.2.6 Vorort Informationen	15
5.2.7 Regelmäßige Veröffentlichungen im Intranet	15
6. Resümee und Berichtspflicht	15
Impressum	16

1. Sexismus und sexuelle Belästigung

Die Übergänge sind fließend! I Konzentration zunächst auf sexuelle Belästigung

Spätestens seit der Sexismusdebatte „#aufschrei“ in 2013 stellt sich für viele die Frage:

Was wird unter Sexismus, was unter sexueller Belästigung verstanden?

Zu Beginn daher eine Begriffsdifferenzierung und eine Handlungskonsequenz.

1.1 Was ist Sexismus?

Sexismus als Oberbegriff bezieht alle auf das Geschlecht bezogenen Diskriminierungen ein. Dies muss nicht zwangsläufig etwas mit Sex, Sexualisierung, nackter Haut etc. zu tun haben. Unter den Begriff werden Geschlechterstereotype, Affekte und Verhaltensweisen gefasst, die einen ungleichen sozialen Status von Frauen und Männern zur Folge haben oder darauf hinwirken. „Frauen gehören an den Herd“ oder „Männer können nicht zwei Sachen gleichzeitig tun“, sind beispielsweise altbekannte sexistische Aussagen.

Die Kernaussage einer aktuellen Studie beschreibt die Übergänge und „Vermischung“ der Phänomene von Sexismus und sexueller Belästigung:

„Eine Kultur am Arbeitsplatz, die „harmloses“ sexistisches Verhalten toleriert, wirkt sich mit der Zeit gleich negativ auf das Wohlbefinden von Frauen in ihrem Job aus wie die seltenen Fälle von offener sexueller Belästigung oder Nötigung. Als „harmloses“ Verhalten gelten beispielsweise sexistische Witze und Kommentare, Frauen an Sitzungen zu übergehen, ihre Kompetenzen anzuzweifeln und sie schlechter zu bezahlen und zu fördern.“

Quelle: Meta-Studie der Universität Melbourne, veröffentlicht 2015 in der Fachzeitschrift „Psychology of Women Quarterly“. Für die Studie wurden 88 Studien ausgewertet, die zwischen 1985 und 2012 veröffentlicht wurden. Sie erfassten 74.000 Frauen.

1.2 Was ist sexuelle Belästigung?

Unabhängig von der rechtlichen Definition (siehe Ziffer 3) erklären zwei Zitatbeispiele aus Sachverhalten verschiedener Urteile den Begriff:

Anzügliche Bemerkungen:

Es kam immer wieder zu sexuell anzüglichen Bemerkungen eines Kollegen. Zitatbeispiele: „Er würde mich auch nicht von der Bettkante stoßen“, „Es ist schade, dass Du schon vergeben bist“, bezogen auf ihre vier Kinder: „Poppt ihr den ganzen Tag nur herum?“

LAG Niedersachsen, Urteil vom 25.11.2008, Az. 1SA 547/08

Sexualisierte Äußerungen:

Ein Niederlassungsleiter ließ sich gegenüber seiner Assistentin zu der Äußerung hinreißen, dass sie alles von dem Geschäftsführer (mit dem Vornamen Heinz-Dieter) bekomme, insbesondere die gewünschte Gehaltserhöhung oder den Urlaub, wenn sie „dem kleinen Dieter was Gutes tue, weil sich dann der große Heinz freut“.

AG Düsseldorf, Urteil vom 02.09.2008, Az. 7 Ca 1837/08

1.3 Handlungskonsequenz: Schwerpunkt sexuelle Belästigung

Für das Thema Sexismus im Unternehmen gibt es im Gegensatz zur sexuellen Belästigung derzeit wenige analytische Erkenntnisse und greifbare Aussagen. Fest steht, dass die Stadt Köln Sexismus nicht duldet und hierzu weitere Handlungsempfehlungen folgen. Im Fokus dieser Leitlinien stehen vorrangig sexuelle Belästigungen im Arbeitsleben.

2. Wie verbreitet ist sexuelle Belästigung im Arbeitsleben?

Zahlen | Daten | Fakten | wichtige Erkenntnisse

2.1 Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat eine repräsentative Studie zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz in Auftrag gegeben (veröffentlicht Dezember 2015). Hierzu wurden rund 1000 Interviews geführt (472 Frauen, 530 Männer).

Einige Erkenntnisse:

- Frauen „erkennen“ sexuelle Belästigung eher als Männer.
- Am häufigsten erlebt werden verbale Formen sexueller Belästigungen. Etwa 50 % der Befragten haben sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz schon einmal erlebt.
- Jede sechste Frau und jeder vierzehnte Mann stuft das Erlebte explizit als „sexuelle Belästigung“ ein.
- Sowohl Männer als auch Frauen beobachten und erleben am häufigsten Belästigungen durch Männer.
- Nur 20 % der Befragten wissen, dass die Arbeitgeberin | der Arbeitgeber sie vor sexueller Belästigung schützen muss.
- 50 % der Befragten kennen keine Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung im eigenen Betrieb oder Unternehmen.

www.gleiches-recht-jedes-geschlecht.de

2.2 Beschäftigtenbefragung

Die Stadt Köln hat 2012 eine anonymisierte Befragung durchgeführt an der rund 8.300 Beschäftigte (63 % Frauen, 37 % Männer) teilnahmen. Zur sexuellen Belästigung im Arbeitsleben gab es zwei Fragen, die in der Gegenwartsform (Präsens) formuliert wurden:

- Ich fühle mich am Arbeitsplatz von Kolleginnen I Kollegen oder Vorgesetzten sexuell belästigt.
- Ich fühle mich am Arbeitsplatz von Kundinnen I Kunden sexuell belästigt.

Insgesamt erfolgten 158 Nennungen. Ca. 2 % der Befragten fühlen sich sexuell belästigt.

Die Ergebnisse:

Belästigungen durch Kolleginnen I Kollegen und Vorgesetzte



46 Frauen und 32 Männer fühlen sich aktuell durch Kolleginnen I Kollegen und Vorgesetzte belästigt. Zwei Angaben erfolgten ohne Geschlechternennung.

Belästigungen durch Kundinnen und Kunden



51 Frauen, 24 Männer fühlen sich durch Kundinnen und Kunden belästigt. Drei Angaben erfolgten ohne Geschlechternennung.

2.3 Wichtige Erkenntnis: auch Männer sind betroffen

Sowohl die Auswertung der städtischen Beschäftigtenbefragung als auch die Studie der Antidiskriminierungsstelle zeigen auf, dass auch Männer sexuelle Belästigung erfahren. Bei der Beschäftigtenbefragung liegt der Anteil der betroffenen Männer bei 35,4 % (56 Männer bei 158 Rückmeldungen). Diese wichtige neue Erkenntnis bedarf unternehmensintern weiterer Analysen und hat insbesondere Auswirkungen auf künftige Maßnahmen.

3. Was ist sexuelle Belästigung im Arbeitsleben?

Formen | Definition | Rechtsgrundlagen | Rechtsfolgen

3.1 Formen

Was als sexuelle Belästigung wahrgenommen wird, hängt maßgeblich davon ab, wie die Betroffenen empfinden. Sexuelle Belästigung im Arbeitsleben meint nicht den Flirt im Arbeitsleben, schon gar nicht geht es um eine ernsthafte Liebesbeziehung.

Als sexuelle Belästigung im Arbeitsleben gilt jedes sexuell bestimmte Verhalten am Arbeitsplatz oder im Zusammenhang mit dem Arbeitsleben, das von der betroffenen Person unerwünscht ist.

Sexuelle Belästigung im Arbeitsleben ist eine geschlechtsbezogene Diskriminierung und eine Form von Gewalt, die sich zwar überwiegend gegen Frauen richtet, aber auch Männer betrifft. Es handelt sich um einen Übergriff und eine Verletzung von (Körper-) Grenzen, bei der es um Machtausübung geht. Es ist ein einseitiges und unerwünschtes Verhalten, das gegen den Willen und ohne das Einverständnis der Betroffenen geschieht.

Sexuelle Belästigung ist kein zufälliges Verhalten, das eben mal so „passiert“. Es ist vorsätzlich und zielgerichtet. Es kann sich in Worten, Handlungen, Gesten oder sonstigem sexualisierten Verhalten ausdrücken, wie z.B. obszönem Reden und anzüglichen Witzen, pornographischen Bildern am Arbeitsplatz, Kalendern, Software, Bildschirmschonern, Mousepads mit sexualisiertem oder pornografischem Inhalt.

(siehe: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz | LAG Kommunale Frauenbeauftragte im Saarland)

3.2 Definition nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Sexuelle Belästigung unterliegt dem Schutzbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Das geltende AGG definiert in § 3 Abs. 4 sexuelle Belästigung als eine Benachteiligung bei der: „ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“.

3.3 Arbeitsrechtliche, dienstrechtliche sowie strafrechtliche Folgen

Sexuelle Belästigung ist eine schuldhafte Verletzung arbeitsvertraglicher I dienstrechtlicher Pflichten mit arbeitsrechtlichen I dienstrechtlichen Konsequenzen. Die Arbeitgeberin I der Arbeitgeber ist nach § 12 AGG verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen, zum Beispiel entsprechende Schulungen der Beschäftigten.

Liegt eine sexuelle Belästigung vor, so hat die Arbeitgeberin I der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung zu ergreifen.

- Sofern es sich um Beschäftigte handelt, kommen Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung in Betracht.
- Bei Beamten und Beamtinnen ist disziplinarrechtlich mit Verweis, Geldbuße, Kürzung der Dienstbezüge, Zurückstufung oder in gravierenden Fällen auch mit einer Entfernung aus dem Beamtenverhältnis zu reagieren.

Sofern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Dritten (Einwohnerinnen oder Einwohnern) sexuell belästigt werden, werden die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen (wie z.B. Aussprechen eines Hausverbotes, Stellen einer Strafanzeige seitens der Dienstherrin) zum Schutz der Mitarbeitenden getroffen. Neben den Regelungen des AGG kann eine sexuelle Belästigung auch zu einer Strafbarkeit wegen sexueller Nötigung und wegen (sexueller) Beleidigung nach dem Strafgesetzbuch führen.

4. Welche Folgen hat sexuelle Belästigung für die Betroffenen?

Sexuelle Belästigungen haben weitreichende Auswirkungen, persönlich und beruflich.

So können körperliche und seelische Krankheiten die Folge sein. Konkret zeigen sich Ängste, Depressionen, Albträume, Schlafstörungen, Essstörungen, Magen- und Darmbeschwerden, Kopfschmerzen, allergische Reaktionen, sexuelle und Beziehungsprobleme, die teilweise erst Monate nach der Belästigung auftreten.

Der Aktionsradius der Betroffenen im Arbeitsleben schränkt sich ein. Sie versuchen dem Täter I der Täterin aus dem Weg zu gehen, Situationen zu vermeiden, in denen ähnliches passieren könnte, sie ziehen sich zurück. Die Folgen reichen von verminderter Leistungsfähigkeit und krankheitsbedingten Ausfällen bis hin zu weitergehenden Schritten wie Versetzungsanträgen, Kündigungen, Aufgabe des erlernten Berufes und dem Abbruch der Karriere.

5. Wie wir sexueller Belästigung begegnen

Maßnahmen | Handlungsmöglichkeiten | Verhaltensvorschläge

Sexuelle Belästigung im Arbeitsleben geht alle an. Sie ist keinesfalls allein ein Problem der Betroffenen.

5.1 Schützende institutionelle Strukturen

5.1.1 Positionierung der Verwaltungsspitze

Die Oberbürgermeisterin und die Beigeordneten positionieren sich eindeutig gegen Sexismus und sexuelle Belästigung.

Hierzu führen angehende Führungskräfte (z.B. Teilnehmerinnen | Teilnehmer von Mentoring-Projekten, der Modularen Qualifizierung, Trainee Kräfte) Interviews mit den Beigeordneten. Die persönlichen Statements werden mit Fotos (u.a. in der Mitarbeiterzeitschrift „stadtintern“ und im Intranet) veröffentlicht.

Wer handelt: Führungsnachwuchskräfte mit Unterstützung von 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation, in Kooperation mit:
I/1 Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern,
13 Amt für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Wann: ab 2016

Kosten: Personalressourcen

5.1.2 Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die geltende Dienstanweisung regelt das Verfahren bei sexueller Belästigung (Beschwerderecht der Belästigten, die Verantwortung der Vorgesetzten, Sanktionen und Maßnahmen) und wird auch mit Blick auf „das Arbeitsleben“ fortgeschrieben.

Wer handelt: 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation in Kooperation mit:
I/1 Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern

Wann: ab 2016

Kosten: Personalressourcen

5.1.3 Fortbildungen für Führungskräfte I Ausbilderinnen und Ausbilder I Interessierte (§ 12 AGG)

Im Sinne ihrer Arbeitgeberinnenverpflichtung bietet die Stadtverwaltung Köln allen Personen mit Verantwortung für Menschen (insbesondere Führungskräften, Verwaltungsleitungen, Ausbildern bzw. Ausbilderinnen) ein Konfliktmanagementseminar mit „Vermeidung von bzw. Umgang mit sexueller Belästigung im Arbeitsleben“ als einem Schwerpunktthema an.

Ferner soll dieses Seminar mit dem weiteren Ausbau der Führungskräfteentwicklung für alle neuen Führungskräfte und angehenden Führungskräfte im höheren Dienst gezielt vorgehalten werden.

Wer handelt:	11 Amt für Personal, Organisation und Innovation
Wann:	ab 2. Halbjahr 2016
Kosten:	Honorarkosten (ca. 2.500 € je 2-tägigem Seminar)

5.1.4 Aufklärung durch ein Beratungsteam (flying experts)

Stadtweit werden Tandems (je eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter) für das Thema „Sexismus und sexuelle Belästigung“ qualifiziert. Als Expertinnen und Experten klären sie alle Ausbildungskräfte, aber auch Führungskräfte (z.B. bei Amtsleitertagungen und Ämterbesprechungen) auf. Im Übrigen können die örtlichen Personalräte im Rahmen ihrer Versammlungen die flying experts zur Aufklärung der Beschäftigten anfordern.

Wer handelt:	11 Amt für Personal, Organisation und Innovation
Wann:	ab 2016 fortlaufend
Kosten:	Kosten der Qualifizierung

5.1.5 Öffentlichkeitskampagne

Neben einer klaren Positionierung des Stadtvorstandes erfolgt eine breite Öffentlichkeitskampagne unter einem noch zu entwickelnden Slogan u.a. mit:

- Plakataktion
- Flyer
- Beilage zum Gehaltsblatt
- Artikel in der Mitarbeiterzeitschrift „stadtintern“ und im Intranet

Wer handelt:	11 Amt für Personal, Organisation und Innovation, in Kooperation mit: I/1 Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern, 13 Amt für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Wann:	ab 2016
Kosten:	ca. 10.000 € für Werbemittel

5.2 Handlungsmöglichkeiten zur Prävention und für Betroffene

... von der Information bis zur Gegenwehr

5.2.1 Handlungsbroschüre

Wichtige Hintergrundinformationen, wie

- Wer sind die belästigenden Personen?
- Welche Ursachen haben sexuelle Belästigungen?

und konkrete Verhaltensvorschläge für Betroffene zur Gegenwehr und Rechtsfolgen, zum Beschwerdeverfahren und der Beweissicherung werden in einem Handlungsleitfaden für Betroffene mit Unterstützung von einer Expertin I einem Experten entwickelt. Auch der Umgang mit Sexismus wird aufgegriffen. Flankiert werden diese konkreten Verhaltensvorschläge von neuen Informations- und Beratungsmöglichkeiten.

Wer handelt:	11 Amt für Personal, Organisation und Innovation, in Kooperation mit: I/1 Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern, I/2 Steuerungsstelle Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz
Wann:	ab 2016
Kosten:	ca. 1.000 €

5.2.2 Interne Beratung

In erster Linie stehen Betroffenen für eine vertrauliche Beratung folgende Organisationseinheiten zur Verfügung:

- I/1 Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern
- I/2 Unterstützungsteam M.U.T. bei Steuerungsstelle Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz

Weitere Anlaufstellen sind:

- 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation, auch 111/1 Ausbildungsleitung
- die Führungskräfte
- Gesamtpersonalrat und die örtlichen Personalräte
- Ansprechpartnerinnen für Frauen in den Personalräten
- Schwerbehindertenvertretung
- Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV)

Sowohl Führungskräfte als auch Kolleginnen und Kollegen können sich bei diesen Stellen Unterstützung, Information, Beratung etc. einholen.

5.2.3 Vertrauliche (anonyme) Beratung

Der erste Schritt sich mitzuteilen fällt Betroffenen meist sehr schwer. Auch Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen, die Belästigungssituationen erleben, beobachten oder davon erfahren, trauen sich oft nicht formale Wege zu gehen.

Neben der internen Beratung besteht daher zusätzlich die Möglichkeit sich außerstädtisch beraten zu lassen.

Die außerstädtische Expertin klärt die Situation, gibt Informationen und Handlungsempfehlungen, unterstützt bei der Rechtlage und leistet somit anonym oder offen Hilfe. Die Beratung kann telefonisch, per Mail oder durch ein persönliches Gespräch erfolgen.

Halbjährlich informiert die Expertin 11 über thematische (Art der Belästigung), strukturelle (bestimmte Berufsgruppen) und örtliche (bestimmte Organisationseinheiten) Beratungsschwerpunkte. Die Einzelfallberatung bleibt anonymisiert.

Wer handelt: 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation
Wann: ab 2016, zunächst befristet auf 18 Monate
Kosten: Stundensatz (ca. 80 €)

Zusätzlich haben Betroffene die Möglichkeit sich bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Telefon: 03018/5551865) und dem Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ (Telefon: 08000/116016) zu melden.

5.2.4 Präventionstraining für Beschäftigte

Als vorbeugende Maßnahme zum Schutz gegen sexuelle Belästigung im Arbeitsleben im Sinne des § 12 AGG können Beschäftigte an einem Präventionstraining, ausgeschrieben im jährlichen Fortbildungsprogramm, teilnehmen. Das Seminar beinhaltet Informationen, Sensibilisierung und Verhaltensregeln bei sexueller Belästigung.

Wer handelt: 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation
Wann: ab 2017 – für das 2. Halbjahr 2016 erfolgt ein Angebot über das Intranet
Kosten: Honorarkosten (ca. 1.500 € jährlich für zwei halbtägige Schulungen)

5.2.5 Lunchpaket „Sexuelle Belästigung im Arbeitsleben“

I/1 bietet über die Reihe „Lunchpakete“ erstmalig Lunchpakete getrennt für Frauen und Männer an.

Wer handelt: I/1 Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern
Wann: ab 2016
Kosten: Honorar für Dozentin I Dozent

5.2.6 Vorort Informationen

I/1 und der GPR werden zum Thema „Sexuelle Belästigung“ punktuell mit Informationsständen in der Magistrale und anderen Dienstgebäuden aufklären.

Wer handelt: I/1 Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern, in Kooperation mit: Gesamtpersonalrat, 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation,
Wann: ab 2016
Kosten: Personalressourcen

5.2.7 Regelmäßige Veröffentlichungen im Intranet

Wichtig ist, dass die Positionierung der Stadtspitze, die Aktivitäten des Unternehmens, die ernsthafte Absicht das Thema aus der Tabuzone zu holen und die vorbehaltlose Aufklärung einschließlich der Mut machenden Aktivitäten durch regelmäßige Veröffentlichungen im Intranet alle Beschäftigten erreichen.

6. Resümee und Berichtspflicht

Insbesondere mit den zahlreichen neuen Aktionen sendet die Stadt Köln ein klares Signal an alle Beschäftigten, dass sexuelle Belästigung in unserem Unternehmen nicht toleriert wird.

11 berichtet 2017 dem Stadtvorstand über den Erfolg der durchgeführten Maßnahmen.

Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern
Willy-Brandt-Platz 3
50679 Köln

Ansprechpartnerin:
Petra Engel
Telefon: 0221/221-2 26 44
gleichstellungsamt@stadt-koeln.de



Die Oberbürgermeisterin

Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern
Amt für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Gestaltung

rheinsatz, Köln

Titelbild

Gerda Laufenberg

Druck

Zentrale Dienste, Stadt Köln