

An
alle Fachbereiche
den Zentralen Steuerungsdienst
das RPA
die VHS
den Personalrat
die Gleichstellungsbeauftragte

Organisationsverfügung Nr. 53

Betr.:Dienstanweisung zum Verbot der sexuellen Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz der Stadtverwaltung Waltrop
--

1. Allgemeine Grundsätze und Begriffsbestimmungen

Die Stadtverwaltung Waltrop setzt sich auf allen Ebenen für den Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ein. Alle Mitarbeiter/innen sowie alle Besucher/innen und Nutzer/innen städtischer Dienststellen und Einrichtungen haben ein Recht auf einen Umgang, der ihre Würde nicht verletzt und sexuelle Diskriminierung ausschließt. Sexuelle Diskriminierung und Gewalt stellen eine massive Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte dar, schaffen ein einschüchterndes, streßbeladenes und entwürdigendes Arbeits- und Lebensumfeld und verursachen nicht zuletzt gesundheitliche Risiken, deren Vermeidung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers obliegt.

Sexuelle Diskriminierung richtet sich in der Regel gegen Frauen. Insofern ergibt sich auch aus Art. 3 Abs. 2 GG eine Verpflichtung zum Schutz vor sexueller Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz.

Sexuelle Diskriminierungen sind sexuell direkte oder indirekte, verbale oder nicht-verbale Verhaltensweisen, die allgemein bzw. insbesondere von der betroffenen Frau als beleidigend, herabwürdigend oder nötigend wahrgenommen werden oder als einschüchternd und demütigend empfunden werden. Dies können z. B. sein:

- obszöne und kompromittierende Witze, mit denen einzelne Personen oder Personengruppen qua Geschlecht herabgesetzt werden,
- anzügliche Bemerkungen, beleidigende Äußerungen oder Kommentare über das Aussehen von Mitarbeiter/innen bzw. Besucher/innen,
- unangebrachter Körperkontakt,
- das Verteilen oder Aushängen pornografischer oder sexistischer Hefte und Abbildungen,

- Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornografischer und/oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen,
- Einladung, Aufforderung und Nötigung zu sexuellem Verhalten,
- körperliche Übergriffe.

2. Verbot der sexuellen Diskriminierung am Arbeitsplatz sowie Geltungsbereich

- 2.1. Sexuelle Diskriminierung am Arbeitsplatz ist verboten. Dies gilt sowohl für alle städtischen Mitarbeiter/innen bzw. Mitarbeiter/innen städtischer Eigenbetriebe als auch für Besucher/innen bzw. Nutzer/innen städtischer Dienststellen und Einrichtungen.
- 2.2. Sexuelle Diskriminierung stellt regelmäßig eine Verletzung arbeitsvertraglicher und beamtenrechtlicher Pflichten sowie eine erhebliche Störung des Dienstbetriebes dar. Unberührt von dieser Dienstvereinbarung bleiben evtl. strafrechtliche Konsequenzen.
- 2.3. Insbesondere Führungskräfte sowie Personen mit Ausbildungsfunktionen haben dafür Sorge zu tragen, daß sexuelle Diskriminierung am Arbeitsplatz unterbleibt. Darüber hinaus haben sie darauf zu achten, daß Bürger/innen bzw. alle Personen von Beschäftigten nicht sexuell diskriminiert werden und andererseits Beschäftigte vor sexuellen Diskriminierungen von außen geschützt werden.
- 2.4. Sexuelle Diskriminierungen unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz und/oder unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen sind besonders schwerwiegend. Dies gilt insbesondere für Vorgesetzte auf allen Funktionsebenen, Ausbilder/innen und andere Personen mit Ausbildungsfunktionen.
- 2.5. Alle Beschäftigten haben in ihrem Tätigkeitsbereich aktiv darauf hinzuwirken, daß sexuelle Diskriminierung gegenüber anderen Mitarbeitern/innen und gegenüber anderen Personen unterbleibt und eine entsprechende Arbeitsplatzatmosphäre geschaffen wird.

3. Information und Fortbildung

- 3.1. Um eine Ausbildungs- und Arbeitsplatzatmosphäre zu schaffen, die sexuelle Diskriminierung nicht zuläßt, bedarf es der Information und Sensibilisierung aller Mitarbeiter/innen.
- 3.2. Die Handlungskompetenz von Vorgesetzten auf allen Funktionsebenen, von

Ausbildern/innen und Personen mit Ausbildungsfunktionen wird durch Informations-, Fort- und Weiterbildungsangebote, u.a. des Studieninstitutes, dahingehend erweitert, daß sexuelle Diskriminierungen erkannt werden, vorbeugende Maßnahmen ergriffen werden können sowie angemessen reagiert werden kann, wenn ein Fall sexueller Diskriminierung bekannt wird.

3.3 Für Beschäftigtengruppen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit einem erhöhten Risiko sexueller Diskriminierung und Gewalt ausgesetzt sind, werden spezielle Fortbildungsangebote entwickelt, die sowohl die verbale Kompetenz als auch den effektiven Einsatz von Körpertechniken in Konflikt- und Gewaltsituationen erhöhen.

3.4 Die Gleichstellungsstelle stellt durch geeignetes Informationsmaterial die notwendige Information und Sensibilisierung aller Mitarbeiter/innen sicher.

4. Grundsätze und Verfahren bei Bekanntwerden von sexueller Diskriminierung

4.1 Bei Bekanntwerden sexueller Diskriminierung ist der Stadtdirektor unverzüglich zu informieren. Jedem hinreichenden Verdacht ist nachzugehen. Geeignete Maßnahmen werden unmittelbar vom Stadtdirektor eingeleitet.

4.2 Sobald ein Vorfall bekannt wird, wird der Stadtdirektor in Verbindung mit der Fachbereichsleitung unverzüglich alle Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen ergreifen.

4.3 Von sexueller Diskriminierung Betroffene bzw. Mitarbeiter/innen, die von einem Vorfall Kenntnis haben, setzen hiervon den Stadtdirektor in Kenntnis. Sie haben auch das Recht, sich zunächst bzw. auch an die/den Fachbereichsleiter, die Gleichstellungsbeauftragte, den Personalrat sowie den Schwerbehindertenvertreter zu wenden. Dabei herrscht der Grundsatz der Vertraulichkeit.

4.4 Wird ein Fall sexueller Diskriminierung bekannt, bei dem ein/eine oder mehrere Mitarbeiter/innen betroffen sind, wird die Gleichstellungsbeauftragte informiert und bis zum Abschluß in das Verfahren mit einbezogen. Wünscht der/die Betroffene keine Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten, ist diese ohne Namensnennung über den aktuellen Sachstand zu informieren.

4.5 Maßnahmen sollen in der Regel nicht gegen den Willen der/des von sexueller Diskriminierung Betroffenen eingeleitet werden. Dies gilt nicht, wenn ein besonders schwerwiegender Fall vorliegt oder zu befürchten ist, daß die Diskriminierungen gegenüber Dritten fortgesetzt werden. Der/die Betroffene hat das Recht, eine persönliche Beteiligung an dem eingeleiteten Verfahren abzulehnen. Auf Wunsch von

Betroffenen können auch außenstehende Institutionen informiert und eingeschaltet werden.

4.6. Die Gleichstellungsbeauftragte informiert den Stadtdirektor über ihr bekanntgewordene Fälle von sexueller Diskriminierung unter Wahrung des Grundsatzes der Vertraulichkeit. Sie kann Vorschläge zum Vorgehen im Einzelfall, zu den zu ergreifenden Maßnahmen sowie zur Vermeidung künftiger sexueller Diskriminierungen einbringen.

4.7. Die von sexueller Diskriminierung Betroffenen sowie Mitarbeiter/innen, die einen solchen Vorfall bekanntgeben, unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der Dienstvorgesetzten. Sie dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren, d.h. insbesondere, daß Maßnahmen nicht gegen die von sexueller Diskriminierung Betroffenen gerichtet sein dürfen, sondern gegen die Verursachenden.

4.8. Folgende Maßnahmen gegen die Verursachenden sind - je nach Einzelfall - geboten:

4.8.1. Städtische Mitarbeiter/innen:

- persönliches Gespräch und Hinweis auf das Verbot der sexuellen Diskriminierung durch den Stadtdirektor, ggfls. sind der Personalrat und die Gleichstellungsstelle zu beteiligen
- mündliche oder schriftliche Belehrung bzw. Ermahnung
- Umsetzung
- schriftliche Abmahnung mit der Ankündigung von arbeitsrechtlichen Konsequenzen
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- fristgerechte oder fristlose Kündigung
- Strafanzeige bzw. Strafantrag

Der abgeschlossene Vorgang ist im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften zu den Personalakten zu nehmen.

4.8.2. Besucher/innen bzw. Nutzer/innen städtischer Dienststellen und Einrichtungen:

- Hausverbot
- Strafanzeige

5. Besondere Regelungen

In Dienststellen oder städtischen Eigenbetrieben mit besonderen Aufgabenstellungen (z.B. Umgang mit Patientinnen und Patienten, Kindern, alten Menschen, Behinderten, Besucher/innen) können ergänzende Regelungen zu dieser Dienstanweisung erlassen werden.

6. Inkrafttreten und Bekanntgabe der Dienstanweisung

Diese Dienstanweisung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Sie wird allen Mitarbeitern/innen durch Umlauf bekanntgegeben und in jeder Dienststelle ausgehängt.

(Frey)