

Frauenförderung und Schutz von Mann und Frau

Dienstanweisung zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz
vom 22.04.1998

(Inkrafttreten: 22.04.1998)

Dienstanweisung

zum

Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz

§ 1

Grundsatz

Die Verwaltung der Gemeinde Schömberg setzt sich auf allen Ebenen für den Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ein und legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der Beschäftigten. Alle Beschäftigten haben ein Recht auf eine ihre Würde nicht verletzende Behandlung.

Diese Dienstanweisung soll deshalb durch ihre Maßnahmen vor allem sexuelle Übergriffe und Belästigungen verhindern. Sie regelt das Verfahren bei Verstößen.

Sexuelle Belästigungen, von denen in erster Linie Frauen betroffen sind, stellen eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts dar, der der öffentliche Arbeitgeber unverzüglich nachgehen wird.

Sexuelle Belästigung ist nicht erlaubt und wird nicht geduldet. In diesem Sinne wird alles getan, um Störungen des Betriebsfriedens zu beseitigen.

§ 2

Unerlaubte Verhaltensweisen

Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell gefärbte verbale und nicht-verbale Verhalten, das Frauen oder Männer als unerwünscht empfinden oder das allgemein als unerwünscht empfunden werden kann, z. B.

- unerwünschte körperliche Übergriffe und Berührungen,
- unerwünschte Einladungen und Aufforderungen zu sexuellem Verhalten
- entwürdigende und beleidigende Witze und Bemerkungen,
- auf Einzelpersonen bezogene Bemerkungen über sexuelle Aktivitäten und das Intimleben, über körperliche Vorzüge und Schwächen
- sexuell gefärbte Gesten und Verhaltensweisen
- das Mitbringen und Zeigen pornographischer Hefte und Bilder,
- die Belästigung von Frauen und Männern durch Verfolgungen innerhalb und außerhalb des Dienstes.

§ 3

Richtlinien über den Umgang mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die sexuell belästigen

3.1 Unterstützung der Betroffenen

Um den Schutz von Frauen und Männern am Arbeitsplatz zu gewährleisten, werden eindeutige und klare Vorgehensweisen festgelegt. Diese praktischen Leitlinien sollen Vorgesetzten und Betroffenen den Umgang mit dem Thema sexuelle Belästigung erleichtern. Die Leitlinien sollen aber auch bewirken, daß Beschwerdeführende wissen, daß ihre Beschwerde rasch und fair bearbeitet wird.

Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, eine sexuelle Belästigung nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen. Ihnen wird empfohlen, im Falle einer sexuellen Belästigung der belästigenden Person zunächst klar zu machen, daß deren Verhalten unerwünscht ist, daß es als verletzend oder mißachtend empfunden wird und das Arbeitsklima stört.

Da es zweckmäßig ist, sich persönlichen Rückhalt zu verschaffen, sollten Betroffene vorher eine Person ihres Vertrauens einschalten.

Als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner die zur Vertraulichkeit verpflichtet sind, stehen bei freier Auswahl insbesondere zur Verfügung:

- die Ausbildungsbeauftragten
- jeder Dienstvorgesetzte
- der Bürgermeister
- die Frauenbeauftragte des Landratsamtes Calw

Ist die persönliche Zurechtweisung erfolglos oder erscheint sie im Einzelfall unangebracht, so sollen sich die Betroffenen an die Vorgesetzten oder sofern noch nicht geschehen und gewünscht an die genannten Vertrauenspersonen wenden.

3.2 Formelle Vorgehensweise

Wird ein Fall von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz einem Vorgesetzten gemeldet, wird je nach Schwere der Belästigung wie folgt verfahren:

- mit der belästigenden Person wird ein persönliches Gespräch geführt, in dem auf das Verbot der sexuellen Belästigung hingewiesen wird.

Gleichzeitig wird darauf hingewiesen, daß bei der Fortsetzung des Verhaltens weitere disziplinarische Maßnahmen eingeleitet werden (dieses Gespräch wird vertraulich behandelt, wenn die Belästigung fortan unterbleibt und die Betroffenen nicht in einer anderen Weise beeinträchtigt werden). Zu diesem Gespräch wird auf Wunsch des Betroffenen seine Vertrauensperson hinzugezogen.

Die Fertigung einer Personalaktennotiz wird, je nach Lage des Einzelfalles, in das Ermessen des Dienstherrn gestellt.

- Belästigt die Person erneut Kolleginnen oder Kollegen, werden konkrete arbeitsrechtliche und disziplinarrechtliche Maßnahmen, die dem Dienstherrn zur Verfügung stehen, ergriffen.

§ 4
Umsetzung der Dienstanweisung

Diese Grundsätze und Richtlinien werden allen Beschäftigten zur Kenntnis gegeben und Neueingestellten grundsätzlich mit den allgemeinen Geschäftsanweisungen ausgehändigt.

Schömberg, den 07.04.1998

gez. Gerhard Vogel, Bürgermeister