COM\_BC\_002\_C

# Einleitung

Unsere Gesellschaft ist geprägt von Vielfalt und bringt ganz unterschiedliche Bevölkerungsstrukturen und Lebensweisen hervor, beeinflusst durch demografische Entwicklungen, Wertewandel und Globalisierung. Für [Unternehmensname einfügen] ist es wichtig ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Vielfalt und Verschiedenheit anerkennt, respektiert und konstruktiv nutzt.

**Die Unternehmensgruppe [Unternehmensname einfügen] verurteilt jede Form von Diskriminierung, Mobbing und Belästigung zutiefst und fordert daher von seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ein respekt- und würdevolles Miteinander, unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, politischer Überzeugung, Beziehungsstatus, sexueller Orientierung, intellektueller, physischer und psychischer Beeinträchtigung, Gesundheitszustand, Sprache, Alter, Vermögen oder hierarchischer Eingliederung.**

Nachfolgend werden unsere gemeinsamen Grundsätze und Regeln im Hinblick auf Diversität, Diskriminierung und Belästigung erläutert. Diese Richtlinie mit den angeführten Inhalten ist integraler Bestandteil des CMS unserer Unternehmensgruppe und eine Ergänzung des Verhaltenskodex.

Alle Mitarbeiter:innen der [Unternehmensname einfügen] Gruppe sind angehalten sich an dieser Richtlinie zu orientieren und die Grundsätze und Regeln in ihrer Arbeit zu beachten und umzusetzen

**Diversität, die Vermeidung von Diskriminierung und Belästigung sowie ein fairer Umgang am Arbeitsplatz sind für** [Unternehmensname einfügen] **essenziell**. **Vielfalt ist eine Bereicherung für unser Unternehmen. Respekt und Integrität haben daher im täglichen Umgang oberste Priorität.**

# Checkliste „Auf den Punkt gebracht“

Ein fairer und respektvoller Umgang im täglichen (Arbeits-) Leben erfordert ein laufendes Reflektieren des eigenen Verhaltens.

Es ist unser oberstes Gebot, jedem oder jeder Mitarbeiter:in, Lieferanten und Lieferantin und sonstigen Geschäftspartner:innen Wertschätzung entgegenzubringen. Daher wird jeder mit Respekt und Fairness behandelt, unabhängig von

* ethischer Herkunft oder Rasse,
* Hautfarbe,
* nationaler oder sozialer Herkunft,
* Religion,
* politischen oder weltlichen Anschauungen,
* Geschlecht,
* sexueller Orientierung oder Beziehungsstatus
* Alter,
* intellektueller, physischer und psychischer, Beeinträchtigung,
* Vermögen,
* Sprache,
* Gesundheitsstatus,
* oder sonstigem Status!

Die wesentlichsten Punkte und Regeln im korrekten Umgang mit Diversität und Integrität sind in der nachfolgenden Checkliste zusammengefasst und dienen sowohl dem Schutz von [Unternehmensname einfügen] als auch dem der betroffenen Mitarbeiter:innen, Lieferanten und Lieferantinnen, Kunden und Kundinnen und sonstigen Geschäftspartnern und Geschäftspartnerinnen (**Schutzprinzip**):

* Wir halten uns auf dem Laufenden und entwickle ein Gespür für kritisches Verhalten und Situationen sowie ein diskriminierungsfreies Umfeld!
* Wir halten uns an unsere Null-Toleranz-Politik und wehren Fehlverhalten ausdrücklich und unmissverständlich ab!
* Wir gehen mit unseren Kollegen und Kolleginnen, Kunden und Kundinnen, Lieferanten und Lieferantinnen, Vorgesetzten und sonstigen Geschäftspartnern und Geschäftspartnerinnen so um, wie wir es auch von ihnen erwarten würden!
* Wir weisen auch Kollegen und Kolleginnen darauf hin, wenn Fehlverhalten hinsichtlich Diversität und Integrität besteht!
* Wir bedenken, dass sexuelle Belästigung nicht erst bei einem körperlichen Übergriff beginnt!
* Wir melden, wenn wir oder jemand aus unserem Arbeitsumfeld von einer Diskriminierung betroffen ist!

WICHTIG: Die vollständigen Details und Hintergründe zu den Inhalten der Checkliste werden im nachfolgenden Kapitel „Unsere gemeinsamen Grundsätze und Regeln“.

# Unsere gemeinsamen Grundsätze und Regeln

Selbstredend verpflichten wir uns bei [Unternehmensname einfügen] der Einhaltung sämtlicher für uns geltenden Gesetzesbestimmungen und Rechtsvorschriften. Wir sind alle verpflichtet, gemeinsam ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von jeder Art von Belästigung, Schikane und Einschüchterung ist. Jegliche Formen von Diskriminierung, Mobbing und Belästigung sind inakzeptabel und werden in keiner Weise toleriert.

Unter Diskriminierung, Mobbing und Belästigung fällt jedes unerwünschte Verhalten, das von der Person, an die es sich richtet, als beleidigend, übergriffig, unangemessen und unerwünscht empfunden wird. Bei der Beurteilung des Sachverhalts sind zuerst die Auswirkungen auf das Opfer und erst nachgereiht die Absichten des Täters oder der Täterin von entscheidender Bedeutung.

Falls uns ein Vorfall bekannt wird, wir selbst betroffen sind oder wir uns nicht sicher sind, wie wir richtig handeln sollen, zögern wir nicht dies zu kommunizieren! Nur gemeinsam können wir als [Unternehmensname einfügen] daran arbeiten, ein belästigungsfreier Arbeitsplatz zu sein.

**Strengere nationale oder lokal anwendbare Vorschriften haben immer Vorrang vor den nachfolgenden Grundsätzen und Regel dieser Richtlinie. Die Inhalte dieser Richtlinie sind auch dann für die [Unternehmensname einfügen] Unternehmensgruppe bindend, wenn nationale oder lokal anwendbare gesetzliche Regelungen weniger strenge Vorschriften vorsehen.**

Die Richtlinie mit den darin definierten Inhalten ist primär eine übergeordnete (risikobasierte) selektive Darstellung kritischer Grundsätze und Regeln sowie den damit in Verbindung stehenden Prozessen und Kontrollen. Daher ist zu beachten, dass der Richtlinie sowie alle darin verankerten Grundsätzen und Regeln eine begleitende Wirkung bereits anwendbarer Gesetze, Vorgaben und Vorschriften zukommt. Die Richtlinie erhebt somit keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Die nachfolgenden Inhalte stellen die wichtigsten Vorgaben und Verhaltensregeln zur Vermeidung von Diskriminierung, der Sicherstellung einer fairen, respektvollen Umgangsweise sowie den damit einhergehenden Risikogebieten kurz und übersichtshaft dar.

## Diskriminierung

Diskriminierung beschreibt die Benachteiligung Anderer im Zusammenhang mit bestimmten Merkmalen wie zB Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, politischer Überzeugung, Beziehungsstatus, sexueller Orientierung, intellektueller, physischer und psychischer, Beeinträchtigung, Gesundheitszustand, Sprache, Alter, Vermögen oder hierarchischer Eingliederung.

Auch eine Mehrfachdiskriminierung (also Diskriminierung aufgrund mehrerer solcher Merkmale) ist möglich.

Ursache für Diskriminierung ist niemals ein sachlicher Grund, sondern stets die Existenz von Vorurteilen und Unwissenheit. Somit handelt sich um eine Ungleichbehandlung, die sachlich nicht gerechtfertigt ist und zu einer Benachteiligung ohne Grund führt.

Diskriminierung kann hierbei auf mehreren Ebenen stattfinden und ist unabhängig davon stets zu verurteilen:

* **individuelle Diskriminierung**

Gemeint ist hier, dass zB zwei Personen miteinander kommunizieren und dabei die eine Person von der anderen aufgrund eines der genannten Merkmale benachteiligt wird (zB durch einen fremdenfeindlichen Witz, zweideutigen Aussagen, etc).

* **strukturelle Diskriminierung**

Gemeint ist hier, dass Personen mit bestimmten Merkmalen in einigen Bereichen nicht dieselben Chancen haben wie solche ohne diese Merkmale (zB Frauen in der Produktion, Ausländer im allgemeinen, etc).

* **gesamtgesellschaftliche Diskriminierung**

Hierbei sind verbreitete Verallgemeinerungen bzw Klischees gemeint, die sich auf Menschen mit gewissen Merkmalen beziehen (zB: „Männer sind überlegen, Frauen sind zu emotional“, etc).

Dies ist auch im Rahmen des Gleichbehandlungsgesetz sowie dem Behinderteneinstellungsgesetz geregelt.

## Mobbing (Belästigung)

Unter Mobbing wird das unangemessene Verhalten verstanden, das durch den Einsatz von Drohung, Nötigung oder Dominieren gekennzeichnet ist und darauf abzielt, Andere zu diskreditieren oder zu destabilisieren.

Dabei kann Mobbing am Arbeitsplatz neben extreme Formen, wie Gewalt und Einschüchterung, auch weniger offensichtliche Formen annehmen, wie etwa die gezielte Ausgrenzung oder das bewusste Ignorieren von Kollegen und Kolleginnen. In der Regel zeichnet sich Mobbing nicht durch einzelne Vorfälle aus, sondern durch ein wiederholendes anstößiges, einschüchterndes, bösartiges oder beleidigendes Verhalten.

Mögliche Beispiele für Mobbing sind:

* einschüchternde, aggressive oder sarkastische Kommunikations- oder Verhaltensweise
* Erniedrigung, Demütigung oder Verhöhnung einer Person
* Anschreien von Kollegen und Kolleginnen wegen unerledigter Aufgaben
* Missbrauch der hierarchischen Macht zur Erledigung privater Besorgungen
* ständiges, unsachliches Untergraben der Fähigkeiten einer Person
* Cybermobbing (zB per Email oder in sozialen Netzwerken)
* jemanden zum Scheitern bringen bzw. dessen Scheitern trotz Eingriffsmöglichkeiten gezielt zulassen
* bewusste Zurückhaltung von Informationen, die für die angemessene Arbeitsausführung erforderlich sind
* zuteilen sinnloser oder unmöglicher Aufgaben
* Erzeugung absichtlicher Unannehmlichkeiten oder Überlastungen durch Arbeitsplan-/Arbeitszeit-/Fristenänderungen
* absichtliches Erteilen von Fehlinformationen und Verbreiten von Gerüchten
* destruktive Kritik und übertriebene Kleinlichkeit
* Probleme vielfältigen Ursprungs auf einzelne Personen zu reduzieren

Belästigung und Mobbing umfassen auch „Gewalt am Arbeitsplatz“. Dazu zählt jeder Vorfall, bei dem Beschäftigte oder Auftragnehmer:innen während der Arbeit körperlich attackiert oder bedroht werden. Hierunter fallen insbesondere Schlagen, Treten, Kratzen, Beißen, Zwicken, Spucken, Stoßen, Drängeln, sowie andere aggressive und unanständige Formen des physischen Kontakts.

Gegensätzlich dazu werden angemessene und legitime Managementmaßnahmen nicht als Mobbing bewertet. Solche Maßnahmen umfassen insbesondere:

* legitime Anweisungen im Rahmen der Führungsverantwortung und das Einfordern von Arbeitspflichten
* Verwarnung wegen unangemessenen Verhaltens
* Einforderung der Einhaltung interner Normen und Regeln
* konstruktive Kritik
* Vorgabe realistischer Ziele und Setzen realistischer Fristen

## Sexuelle Belästigung

Verhalten, das eine sexuelle und/oder geschlechtsbezogene Belästigung darstellt, hat bei [Unternehmensname einfügen] nichts verloren.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft definiert sexuelle Belästigung als ein Verhalten sexueller Natur, das von der betroffenen Person als unerwünscht, unangebracht oder anstößig empfunden wird, die Würde verletzt und ein feindseliges oder demütigendes Umfeld schafft. Oftmals geht es hierbei auch um die Demonstration bzw das Ausnützen einer Macht- oder Überlegenheitsposition.

Sexuelle Belästigung kann hierbei in unterschiedlichen Varianten und Kriterien auftreten:

* **Verhalten im sexuellen Kontext (sexuellen Sphäre)**Dies kann in Form von körperlichen Übergriffen, Gesten und Blicken, Worten oder Bildern geschehen und reicht von anzüglichen Witzen über Äußerungen über das Aussehen bis hin zu unerwünschten Einladungen. Körperliche Übergriffe sind hierbei ebenso umfasst.
* **Würdeverletzung**Das Verhalten ist objektiv (also auch aus Sicht eines vernünftigen Dritten) herabwürdigend. Erschwerend ist dies, wenn ein Machtgefälle besteht (zB im Verhältnis Vorgesetzte:r und Mitarbeiter:in). Äußerungen, die im Privatbereich unbedenklich sind, können im Arbeitsbereich unangemessen sein und die Würde verletzen (zB Komplimente über ein „sexy Kleid“).
* **Unerwünschtheit**

Das Verhalten ist für die betroffene Person subjektiv unerwünscht. Was für den einen in Ordnung ist, kann für den anderen massiv unangenehm sein. Dass das Verhalten unerwünscht ist, muss nicht immer erkennbar sein! Wer schweigt stimmt nicht automatisch zu!

* **Beeinträchtigung des Arbeitsumfelds.**

Das Verhalten schafft oder bezweckt ein feindseliges, einschüchterndes oder demütigendes Arbeitsumfeld. Die sexuelle Belästigung hat für die betroffene Person daher negative Folgen am Arbeitsplatz.

**Derartige Formen der Diskriminierung werden zwar zum Teil vom Strafgesetzbuch unter Schutz gestellt, jedoch ist der Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes viel weiter. Ausschlaggebend ist das subjektive Empfinden des Betroffenen als sexuelle oder geschlechtsbezogene Belästigung. Ob der oder die Belästigende die Absicht hatte, zu belästigen, ist nicht relevant!**

Beispiele für sexuelle Belästigung können unteranderem folgende sein:

* Anstößige oder erniedrigende Kommentare, Witze und Anspielungen
* intimer Körperkontakt (zB Küssen, Grapschen, Streicheln)
* Forderung von sexuellen Gefälligkeiten
* sexuelle Angebote und Annäherungsversuche
* Zeigen oder Senden von anstößigem Material
* Fragen, Bemerkungen oder Andeutungen über die sexuelle Aktivität oder das Privatleben einer anderen Person
* direkte oder indirekte sexuelle Drohungen
* offensive, anstößige oder beleidigende Gesten
* unangemessenes Anstarren
* jedes Verhalten, das auch gesetzlich strafbar wäre

Nein, Flirten stellt grundsätzlich keine sexuelle Belästigung dar und ist auch am Arbeitsplatz erlaubt. Dies erfordert aber ein erkennbares beiderseitiges Einverständnis. Grenzüberschreitendes Verhalten kann nie ein Flirt sein. Besteht ein Abhängigkeitsverhältnis ist eine Grenzüberschreitung anzunehmen. Vorgesetzte sollten dies beachten.

In einem kulturell vielfältigen Unternehmens- und Marktumfeld kann es vorkommen, dass einige Handlungen/Verhaltensweisen für Manche verletzend sind, für Andere jedoch nicht. Hier sei wiederum festgehalten, dass bei der Entscheidung, ob Belästigung vorgefallen ist, vorrangig die Auswirkungen auf das Opfer und erst nachgereiht die Absichten des Täters oder der Täterin zu beleuchten sind.

# Compliance Rahmenbedingungen

Die über die Inhalte dieser Richtlinie hinausgehenden Rahmenbedingungen sind in nachfolgenden Kapiteln zusammengefasst.

## Ausnahmen und Sonderfälle

Grundsätzlich gibt es keine Ausnahme von unseren Compliance Vorgaben. Weder Wünsche von Geschäftspartnern und Geschäftspartnerinnen, vorhandener Zeitdruck oder Umsatz-/Gewinnmaximierung rechtfertigen die Nichteinhaltung unserer Grundsätze und Regeln.

Wir bei [Unternehmensname einfügen] leben eine Nulltoleranzpolitik bezüglich Verstöße gegen Menschenrechte und dem respektvollen Umgang miteinander.

## Handhabung von Konfliktsituationen und Vorfällen

Wichtigstes Ziel für uns ist die Einhaltung der Gesetzte sowie die Wahrung unserer selbstauferlegten Grundsätze und Regeln. Dies erfordert jedoch auch in Konfliktsituationen einen besonnenen und vor allem transparenten Umgang mit der jeweiligen Situation.

Falls wir Opfer von unfairem Verhalten werden, uns ein kritischer Vorfall bezüglich Menschenrechtsverletzungen oder nicht respektvollen Umgang innerhalb des Unternehmens bzw im Hinblick auf den Umgang mit sonstigen Geschäftspartnern und Geschäftspartnerinnen auffällt, dann informieren wir umgehend darüber. Unsere Mithilfe bei solchen Vorfällen ist besonders wichtig, um Fehlverhalten auf den Grund gehen zu können und angemessen darauf reagieren zu können.

## Management- und Kontrollpflichten

Die Verantwortung für die Einhaltung der in dieser Richtlinie angeführten Grundsätze und Regeln liegt bei allen Betroffenen der Unternehmensgruppe [Unternehmensname einfügen] selbst (**Mitarbeiterverantwortung**).

Darüber hinaus trägt im Rahmen der übertragenen Pflichten und Verantwortlichkeiten die zuständige Führungskraft die primäre Verantwortung für (**Managementverantwortung**):

* die Einhaltung der definierten Grundsätze und Regeln
* die Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen für die Notwendigkeit und Inhalte dieser Richtlinie
* Ermutigung, jeden potenziellen Verdachts-/Vorfall zu melden und die nötigen Maßnahmen zu ergreifen, um den Verdachts-/Vorfall unverzüglich zu bearbeiten
* direkt gemeldete Vorfälle mit größter Sorgfalt, Sensibilität und Vertraulichkeit im Sinne des Betroffenen zu behandeln
* klares Vertreten einer Null-Toleranz Politik
* Verdachtsfälle proaktiv aufgreifen und nicht ausschließlich von formellen oder informellen Beschwerden abhängig machen
* die Identifikation möglicher Risiken im Zusammenhang mit Diversität, Diskriminierung und Belästigung
* die Unterstützung des oder der Compliance-Verantwortlichen in seinen oder ihren Aufgaben und Pflichten

Durch die Compliance-Organisation erfolgt darüber hinaus eine regelmäßige stichprobenbasierte Überprüfung ausgewählter Schlüsselkontrollen hinsichtlich Einhaltung und Richtigkeit (**Compliance-Verantwortung**).

## Konsequenzen bei Verstößen

Verstöße gegen die Inhalte dieser Richtlinie sowie grundsätzlich gegen sämtliche Compliance-Vorschriften haben nicht nur für uns als Unternehmensgruppe weitreichende Folgen (z.B. Reputationsschäden, strafrechtliche sowie finanzielle Konsequenzen, Haftstrafen etc), sondern vor allem auch für die jeweiligen Betroffenen.

Diese Folgen reichen von disziplinären Maßnahmen über arbeitsrechtliche Folgen, wie beispielsweise der Entlassung, Kündigung oder Verwarnung bis hin zu strafrechtlichen Maßnahmen. Zudem behalten wir uns die Möglichkeit vor, die Betroffenen direkt in Anspruch zu nehmen und sich bei diesem schadlos zu halten.

## Meldung von Verdachtsfällen- und Vorfällen (Gemeinsam gegen das „Falsch“)

Vermuten oder beobachten wir einen Compliance Verstoß oder ein Fehlverhalten, so hat eine Meldung an den oder die Vorgesetzte:n, an die Geschäftsführung der jeweiligen Tochtergesellschaft oder an einen der Compliance-Verantwortlichen zu erfolgen.

* Persönliche Meldung an den oder die direkte:n Vorgesetzte:n oder an die Compliance-Organisation (im direkten Gespräch oder mittels [Mailadresse einfügen]).
* Anonyme Meldung mittels des [Unternehmensname einfügen] Hinweisgebersystems (siehe Homepage), das ebenfalls durch die Compliance-Organisation betreut wird.
* Auch die HR Abteilung, der Betriebsrat oder jede andere für dich vertraute Person stehen dir in diesen Angelegenheiten an Ansprechpartner:in zur Verfügung.

Eine vertrauliche Bearbeitung wird zugesagt und alle Anliegen werden mit äußerster Sorgfalt behandelt und es wird allen mit entsprechender Unabhängigkeit nachgegangen. Die Einhaltung der datenschutzrechtlichen und dienst- bzw arbeitsrechtlichen Bestimmungen wird durch die Compliance Organisation gewährleistet. Unbeabsichtigte „Falschmeldungen“, solang diese in gutem Glauben erfolgt sind, ziehen keine nachteiligen Konsequenzen nach sich. Beabsichtigte Falschmeldungen werden jedoch nicht toleriert und führen zu entsprechenden Konsequenzen.

# Sprechen wir gemeinsam über Compliance

Unser gemeinsames Ziel von Compliance und Werten können wir nur als [Unternehmensname einfügen] gemeinsam erreichen. Euch sind Aussagen unklar, ihr habt Verbesserungsvorschläge oder Ihr seid der Meinung, es ist ein Bereich missverständlich oder zu wenig geregelt?

Jederzeit stehen euch unsere Compliance-Verantwortlichen für Fragen, Anregungen oder sonstigen Anliegen zur Verfügung.

Ebenso steht euch auch die Tür eures oder eurer Vorgesetzten oder einer sonstigen Vertrauensperson für solche Angelegenheiten offen.

Auch unsere HR-Abteilung kann gerade in Fällen von Diskriminierung und Belästigung erster Anlaufstelle für euch sein.

|  |  |
| --- | --- |
| **Bei allen Compliance Anliegen und Fragestellungen generell:** |  |
| **Compliance Verantwortliche:rUnternehmensgruppe** |  | [Foto][Mailadresse] |
|  |  |  |
| **Compliance Verantwortliche:r[Land]** |  | [Foto][Mailadresse] |
|  |  |  |
| **Bei Fragen der Diskriminierung und Belästigung:** |  |
| **HR-Abteilung** |  | [Foto][Mailadresse] |

# Anhang

## Begrifflichkeiten und Definitionen

Die Bedeutung der wichtigsten Begrifflichkeiten und Definitionen, die für das Verständnis der vorangegangenen Grundsätze und Regeln relevant sind, werden hier aufgeführt.

* **Chancengleichheit**

Mit Chancengleichheit wird die Grundhaltung definiert, dass jede:r Mitarbeiter:in faire Chancen-, Zugangs-, Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten erhält – unabhängig individueller Voraussetzungen.

* **Diversität**

Der Begriff umfasst grundsätzlich die Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Menschen oder Gruppen. Diese Unterschiede bzw. Gemeinsamkeiten lassen sich auf individueller (Verhalten zwischen Individuen), institutioneller (Verhalten auf Organisationsstruktur) und struktureller Ebene (Verhalten zwischen Gruppen) betrachten.

Diversität umfasst Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Persönlichkeit, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, geistige/körperliche Fähigkeiten, nationale/soziale Herkunft, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung sowie organisationale Dimensionen (wie z.B. Arbeitsfelder, Art des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsort).

* **Integrität**

Die Integrität ist die ethische Forderung nach möglichst hohem Übereinstimmungsgrad zwischen den eigenen Idealen und Werten und die der Organisation.

Ziel ist es, dass Mitarbeiter:innen von [Unternehmensname einfügen] integer mit den Werten der Unternehmensgruppe sind.

Integrität findet auf unterschiedlichen Ebenen statt, dazu gehören u.a. die persönliche Integrität, die Integrität in der Arbeitswelt und die organisationale Integrität.

* **Menschenrechte**

Die allgemeine Erklärung der Menschenrechte besagt, dass alle Menschen frei sind und gleich an Würde und Rechten geboren sind und zählt zu den Grundrechten.

Weiters fallen ua unter die Grundrechte:

* Verbot der Diskriminierung
* Gleichheit vor dem Gesetz
* Recht auf soziale Sicherheit
* Recht auf Arbeit und gleichen Lohn
* Recht auf Erholung und Freizeit
* **sexuelle Belästigung**

Der Tatbestand sexueller Belästigung liegt vor, wenn (§6 GlBG):

* die Würde einer Person beeinträchtigt wird oder
* die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig behandelt wird, dazu zählen
	+ Schaffung eines einschüchterndes, feindseliges oder demütiges Arbeitsumfeld
	+ Angriff der sexuellen Sphäre, gleichgültig ob durch den oder die Arbeitgeber:in, Kollegen und Kolleginnen oder den oder die Vorgesetzte:n
	+ Anweisung zur sexuellen Belästigung
	+ Belästigung aufgrund des Naheverhältnisses zu einer Person (und deren Geschlechts)

Das Gleichbehandlungsgesetz ist Teil des Arbeitsvertragsrechts und somit absolut einzuhalten.

Sexuelle Belästigung hat viele Formen und liegt auch vor, wenn eine Person:

* Von dem oder der Arbeitgeber:in selbst sexuell belästigt wird
* Durch den oder die Arbeitgeber:in dafür diskriminiert wird, indem er oder sie es unterlässt im Fall einer sexuellen Belästigung angemessene Abhilfe zu schaffen
* Durch Dritte belästigt wird (im Zusammenhang mit dem Arbeitsvertrag)
* Durch Dritte außerhalb des Arbeitsvertrags belästigt wird

**Dokumenteninformationen und Versionierung**

Dokument: Anweisung Angemessener Umgang mit Diversität, Diskriminierung und Belästigung

Autor: Compliance-Organisation

Freigabe: Geschäftsführung

Version: 2024.xx

Ausgabedatum: xx.xx.2024

Status: freigegeben

**Versionierung**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Datum | Änderung | Änderungsgrund |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

**Impressum**

**[Impressum einfügen]**