

Wo finde ich mehr Informationen?

Eine erste Orientierung bietet der Text der Handlungsleitlinie. Zusammen mit den wichtigsten Fragen & Antworten (FAQ) findest du diese in **MS Teams/ Team OPTIMUS** und auf dem **Laufwerk M**.

Was unternimmt OPTIMUS über die Begleitung des Beschwerdeverfahrens hinaus zum Schutz der Beteiligten?

Es ist unsere Aufgabe, ein gemeinsames Verständnis für einen kollegialen Umgang am Arbeitsplatz zu entwickeln. Durch Schulungen für Mitarbeitende und Führungskräfte, gemeinsame Sensibilisierungsworkshops und Arbeitsgruppen gewährleisten wir den regelmäßigen Austausch untereinander und entwickeln uns und die Strukturen von OPTIMUS kontinuierlich weiter.

Gemeinsam arbeiten wir daran, eine diskriminierungssensible bzw. -kritische Unternehmenskultur bei OPTIMUS zu etablieren. Gemeinschaftlich tragen wir dafür Sorge, dass unser Arbeitsplatz ein gesundheits- und persönlichkeitsförderlicher Ort ist und bleibt.



OPTIMUS – Die Bildungspartner gGmbH

Reichenberger Straße 107
10999 Berlin

Tel. (030) 555 79 67 40
Fax (030) 555 79 67 43

optimus@diebildungspartner.de
www.optimus.diebildungspartner.de

Geschäftsführung: Hasret Özkan, Udo Glaß
Amtsgericht Charlottenburg HRB 160594
Steuernummer: 29/100/63522

Betriebliche Anlaufstellen

Immer ansprechbar sind deine jeweiligen Vorgesetzten und die Mitarbeitendenvertretung (MAV).

Koordination der Beschwerdestelle

Sandra Venzlaff: 0151 – 19 53 82 49
sandra.venzlaff@diebildungspartner.de

Geschäftsführung

Hasret Özkan: (030) 555 79 67 48
hasret.oezkan@diebildungspartner.de

Externe Anlaufstellen

Betriebliche Sozialberatung PROCEDO

Kostenlose Rufnummer: 0800 000 58 47
sozialberatung@diebildungspartner.de

Antidiskriminierungsstelle

www.antidiskriminierungsstelle.de/beratungsstellen

Hier geht es zu deiner MAV.
Sprich uns an!



Kollegialer Umgang am Arbeitsplatz



Gemeinsam
stark gegen
sexuelle Belästigung,
Diskriminierung
und Mobbing

Was sollte ich über OPTIMUS wissen?

Wir Optimist*innen setzen uns für ein positives Arbeitsklima, geprägt von einer vertrauensvollen und kollegialen Zusammenarbeit ein. Sexuelle Belästigung, diskriminierende oder rassistische Verhaltensweisen sowie Mobbing werden in unserem Unternehmen unter keinen Umständen toleriert.

Was kann ich machen, wenn ich sexuell belästigt, diskriminiert oder gemobbt werde?

Wenn du dich sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing ausgesetzt fühlst, solltest du dein eigenes Gefühl unbedingt ernst nehmen. Erstelle ein Gedächtnisprotokoll und nimm eine Erstberatung in Anspruch, mit der du dich wohlfühlst (betrieblich oder extern).

Wo finde ich Unterstützung?

Häufig braucht es eine Gesprächspartner*in, um sich über eine erlebte Situation Klarheit zu verschaffen und für sich einzuordnen. Die Erstberatung unterstützt dich dabei, Klärungsmöglichkeiten zu bewerten und weitere Schritte zu planen. Vertrauliche Begleitung bieten betriebliche und externe Anlaufstellen.

Gespräche schaffen Klarheit



Umgang mit einem Vorfall

Im Sinne der §§ 2 (3), 3 der Handlungsleitlinie zum Kollegialen Umgang am Arbeitsplatz

Eine Person erfährt Diskriminierung, sexuelle Belästigung und/oder Mobbing.

Die betroffene Person erstellt ein Gedächtnisprotokoll des Vorfalles.

Dokumentationshilfe gem. Anlage 1 zur Handlungsleitlinie

Die betroffene Person nutzt die Erstberatung (Information / Austausch / Reflexion / Unterstützung).

Externe Anlaufstellen

Betriebliche Sozialberatung
Antidiskriminierungsstelle

Betriebliche Anlaufstellen

Vorgesetzte / MAV / Koordination der
Beschwerdestelle / Geschäftsführung



Verhalten ist unterbunden & Situation ist gelöst

Lösung auf informeller Ebene

Unterstützung zur eigenständigen Klärung mit der/den ausübenden Person/en oder aktive Unterstützung / Vermittlung / Begleitung bei der Ansprache & Beendigung des Verhaltens

Verhalten ist nicht unterbunden

Lösung auf formeller Ebene

Einlegung einer formalen Beschwerde gem. § 5(3) der Handlungsleitlinie bei der Beschwerdestelle*.

Dokumentation gem. Anlage 2 zur Handlungsleitlinie

Beschwerde

mündlich oder schriftlich bei der Koordination der Beschwerdestelle

Beschwerdeprüfung

durch Beschwerdekommission: Anhörung/ Befragung der Beteiligten und Zeug*innen

Information

von Beschwerdeführenden und Beschwerdegegner*innen über Prüfergebnis

Bei begründeter Beschwerde

Umsetzung beschlossener Sanktionen, arbeitsrechtlicher und präventiver Maßnahmen durch die Geschäftsführung.

Nachhalten der Maßnahmenumsetzungen durch Beschwerdekommission



Verhalten ist unterbunden & Situation ist gelöst

* Die Beschwerdekommission besteht aus der Geschäftsführung, einer personaladministrativen Person, einer Leitungskraft sowie einem Mitglied der MAV. Sie übernimmt die Klärung des Sachverhaltes und gewährleistet den Schutz der/des Betroffenen durch geeignete Maßnahmen.