

## DAS STUDIO Vorgaben gegen Belästigung am Arbeitsplatz

Seit 1969 vertrauen erfolgreiche Marken aus Industrie und Handel, sowie die Menschen hinter diesen Marken, den Services von DAS STUDIO.

Wir entwickeln uns mit und für unsere nationalen und internationalen Kunden, ständig weiter.

Mit empathischen, verantwortungsvollen und flexiblen Mitarbeiter:innen, intelligenten Work-Flows und dem passenden Einsatz von Technologie helfen wir unseren Kunden, erfolgreich zu sein – heute wie auch in Zukunft.

**Unsere Anti-Belästigungs-Politik ist Ausdruck unseres Engagements für einen Arbeitsplatz, der frei von Belästigung ist, damit sich unsere Mitarbeiter:innen sicher und wohl fühlen können.**

Wir dulden nicht, dass jemand andere an unserem Arbeitsplatz einschüchtert, erniedrigt oder sabotiert.

Wir verbieten auch vorsätzliche Diskriminierung aufgrund von Alter, sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft, Rasse, Religion oder Behinderung.

### Geltungsbereich

Diese Richtlinie zur Verhinderung von Belästigung am Arbeitsplatz gilt für alle Mitarbeiter:innen, Auftragnehmer, öffentliche Besucher, Kunden und alle anderen Personen, mit denen die Mitarbeiter:innen bei der Arbeit in Kontakt kommen.

### Elemente der Richtlinie

#### Was ist die Definition von Belästigung am Arbeitsplatz?

Belästigung umfasst Mobbing, Einschüchterung, direkte Beleidigungen, böswilligen Klatsch und Viktimisierung. Wir können keine erschöpfende Liste erstellen, aber hier sind einige Fälle, die wir als Belästigung betrachten:

- Absichtlich die Arbeit von jemandem sabotieren
- Häufige oder unerwünschte Annäherungsversuche jeglicher Art
- Abfällige Bemerkungen über das ethnische Erbe oder die religiösen Überzeugungen einer Person

- Gerüchte über das Privatleben einer Person in die Welt setzen oder verbreiten.
- Sich vor anderen über eine Person lustig machen

Sexuelle Belästigung ist rechtswidrig, und wir werden entsprechenden Meldungen ernsthaft nachgehen. Wenn ein Mitarbeiter:in der sexuellen Belästigung für schuldig befunden wird, wird er/sie entlassen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stellt einen Verstoß gegen die Menschenwürde und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dar. Unser Unternehmen verpflichtet sich zu einem respektvollen, diskriminierungsfreien Miteinander. Ziel dieser Richtlinie ist es, alle Mitarbeitenden über ihre Rechte und Pflichten zu informieren sowie klare Verfahren zur Prävention und zum Umgang mit sexueller Belästigung festzulegen.

### **1. Definition und Beispiele**

Sexuelle Belästigung umfasst jedes unerwünschte, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde der betroffenen Person verletzt. Dazu gehören z. B. anzügliche Bemerkungen, unerwünschte Berührungen, aufdringliche Blicke, sexuell konnotierte Witze, E-Mails mit pornografischen Inhalten oder das Zeigen entsprechender Bilder. Auch ein einmaliges Verhalten kann eine sexuelle Belästigung darstellen, wenn es die betroffene Person belästigt oder einschüchtert.

### **2. Null-Toleranz-Politik**

Unser Unternehmen verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber jeder Form sexueller Belästigung. Jede gemeldete Beschwerde wird ernst genommen und in einem fairen Verfahren untersucht. Unabhängig von der hierarchischen Stellung der beteiligten Personen wird bei Verstößen konsequent gehandelt – bis hin zur fristlosen Kündigung.

### **3. Verantwortung der Führungskräfte**

Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung für die Einhaltung dieser Richtlinie. Sie sind verpflichtet, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Belästigung keinen Platz hat, und bei Hinweisen unverzüglich tätig zu werden.

### **4. Beschwerdeverfahren**

Betroffene Personen können sich jederzeit vertrauensvoll an ihre Vorgesetzten wenden. Beschwerden werden vertraulich behandelt, und es wird dafür gesorgt, dass den meldenden Personen keine Nachteile entstehen. Es besteht auch die Möglichkeit, externe Beratungsstellen einzubeziehen: [hinweisgeber1@ensecur.de](mailto:hinweisgeber1@ensecur.de)

## **5. Unterstützung und Nachsorge**

Unser Unternehmen bietet betroffenen Mitarbeitenden Unterstützung an, z. B. durch Gespräche, psychosoziale Beratung oder Vermittlung von externer Hilfe. Auch nach der Klärung eines Vorfalls werden Maßnahmen getroffen, um das Sicherheitsgefühl am Arbeitsplatz wiederherzustellen.

## **6. Gültigkeit und Weiterentwicklung**

Diese Richtlinie tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Sie wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst. Alle Mitarbeitenden werden dazu angehalten, sich mit den Inhalten vertraut zu machen und durch ihr Verhalten zur Einhaltung dieser Grundsätze beizutragen.

### **Disziplinarische Konsequenzen**

Die Bestrafung von Belästigung hängt von der Schwere des Vergehens ab und kann Beratung, Verweis, Suspendierung oder Kündigung umfassen.

### **Hinweisgeberstelle & Ansprechpartner**

Bei Fragen oder Bedenken steht Ihnen neben Ihren Vorgesetzten auch eine interne, vertrauliche Hinweisgeberstelle zur Verfügung. Diese gewährleistet Schutz der Identität und sachgerechte Bearbeitung aller Meldungen.

Kontakt für externe und interne Hinweisgeber/in: [hinweisgeber1@ensecur.de](mailto:hinweisgeber1@ensecur.de)