

Anlage Nr. 2

Maßnahmen des Organisationsbereich POR-4 Beschäftigungsbedingungen & Recht; POR-4/42 (SC), Zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG, für sexuelle Belästigung, häusliche Gewalt und Mobbing (ZAGG)

Maßnahme/ Vorhaben	Kurzbeschreibung	Vielfalt- dimension nach dem AGG
Beratung/ Beschwerde	Bei der Beschwerdestelle können Beschäftigte vertrauliche Beratung erhalten und sich offiziell beschweren, wenn sie sich diskriminiert fühlen. Häufig geht der offiziellen Beschwerde eine vertrauliche Beratung voraus. Termine können persönlich, telefonisch oder per Webex stattfinden	Alle
Informationen zu der Zentralen Beschwerdestelle	Über WiLMA, Postkarten, Infoveranstaltungen und ein AGG-Rundschreiben wird auf die Möglichkeit der Beratung und Beschwerde hingewiesen.	Alle
Kooperation mit allen städtischen Fachstellen	Regelmäßig verweisen die Fachstellen (z.B. Gleichstellungsstelle, Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ*) an die Beschwerdestelle. Umgekehrt verweist die Beschwerdestelle an die Fachstellen, wenn es um spezifische Fragen oder Unterstützung geht.	Alle
Ahndung	Die Beschwerdestelle sorgt für die Ahndung von diskriminierenden und belästigenden Verhaltensweisen, die von anderen Beschäftigten ausgehen.	Alle
Schutz der Beschäftigten	Werden Beschäftigte durch Externe (Bürger*innen, Dienstleister*innen) diskriminiert oder belästigt, sorgt die Beschwerdestelle gemeinsam mit den Dienststellen der Betroffenen für den Schutz der Beschäftigten.	Alle
Schulungen	Alle Führungskräfte der Stadt, Personalverantwortliche und Personalvertretungen werden durch das Personal- und Organisationsreferat zum AGG geschult. Es handelt sich um eine Pflichtschulung.	Alle
Vorhaben für die Zukunft	Die Beschwerdestelle soll noch bekannter werden und mögliche Hemmschwellen sollen abgebaut werden. Dafür sollen u.a. regelmäßige Aktionstage genutzt werden. Die Anzahl der Beschwerden und Beratungen zum Thema sexuelle und geschlechtliche Identität ist relativ gering. Möglicherweise gibt es in diesem Zusammenhang Diskriminierungen, von denen die Beschwerdestelle keine Kenntnis erhält. Ein Grund könnte sein, dass die Beschwerdeführer*innen Scheu haben sich an eine Stelle der Arbeitgeberin zu wenden, da dies mit einem Outing verbunden ist. Hier ist die Möglichkeit der vertraulichen Beratung besonders wichtig und soll noch weiter bekannt gemacht werden. Dafür kann z.B. das Beschäftigtennetzwerk LGBTIQ* genutzt werden. Beschäftigte außerhalb des Verwaltungsdienstes haben häufig Schwierigkeiten sich zu den Themen Antidiskriminierung und Gleichstellung zu informieren. Neben dem jährlichen Rundschreiben zum AGG sind für diese Beschäftigten passgenaue Informationen auf analogen Kanälen wichtig, z.B. in Form von Plakaten, Informationsveranstaltungen, Workshops oder ähnlichem.	Alle