



GOLDEN BOX

Diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld bei GOLDEN BOX

Bei Golden Box hat jeder:r Mitarbeitende ein Recht auf ein sicheres, diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld und auf Schutz vor sexueller Belästigung. Unangemessenes Verhalten im Arbeitstextkontext - egal von wem - hat in unserem Unternehmen keinen Platz. Deshalb werden wir jeder Form von Diskriminierung nachgehen und entgegenreten. Wer diskriminiert, muss mit rechtlichen Konsequenzen rechnen und diese tragen.

Um ein verantwortungsvolles und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld für alle sicherzustellen, ist jede:r Einzelne von uns gefragt. Deshalb gelten für alle die folgenden Grundsätze:

- Schätze jeden Beitrag zum Unternehmenserfolg/zu einer Produktion. Wir unterscheiden uns nicht nur durch beispielsweise Geschlecht und Herkunft voneinander, sondern auch dadurch, wie wir Aufgabenstellungen angehen und wie wir zu Lösungen gelangen. Diversität ist gelebte und respektierte Individualität auf allen Ebenen.
- Wie du kommunizierst, öffnet oder verschließt die Perspektiven und Potentiale deines Gegenübers. Deshalb: handle und kommuniziere wertschätzend, respektvoll, gewaltfrei und höre zu.
- Nimm deine Rolle und Verantwortlichkeiten wahr und gib auch anderen die Chance, ebenfalls eigenverantwortlich zu handeln.
- Handle und kommuniziere transparent. Mache Rollen, Aufgaben, Entscheidungen transparent.
- Nutze deinen Verantwortungs- und Entscheidungsspielraum zur Erfüllung deiner Aufgaben und Ziele und tue dies immer im Sinne des Projektes.
- Handle stets in dem Bewusstsein, dass wir in einem Miteinander arbeiten und gemeinsam den Erfolg von Golden Box und ihrer Projekte wollen.

Was ist Diskriminierung?

- Diskriminierung ist die Ungleichbehandlung nach Maßgabe bestimmter Wertvorstellungen/Einstellungen oder Vorurteile gegenüber z.B. sexueller Identität, ethnischer Herkunft, Religionszugehörigkeit und Weltanschauung, Behinderung, Geschlecht, Alter, etc.
- Diskriminierung kann direkt, indirekt oder auch unterschwellig erfolgen - ebenso verbal, physisch und psychisch.
- Sexuelle Belästigung und Machtmissbrauch sind Formen der Diskriminierung.
- Diskriminierung wird rechtlich definiert im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)



Was ist sexuelle Belästigung?

- Beispiele für verbale sexuelle Belästigung
 - Sexuell anzügliche Bemerkungen, Witze, zweideutige Kommentare u.ä. über z.B. Kleidung, Aussehen und Privatleben.
 - Fragen zu sexuellem Inhalt außerhalb des beruflichen Kontextes
 - Aufforderungen zu intimen oder sexuellen Handlungen
 - Sexualisierte oder unangemessene Einladungen
- Beispiel für non-verbale sexuelle Belästigung
 - aufdringliches Starren, anzügliche Blicke, unsittliches Entblößen
 - unerwünschte E-Mails, SMS, Fotos oder Videos mit sexuellem Bezug
 - Unangemessene und aufdringliche Annäherungsversuche z.B. in sozialen Netzwerken
 - Zeigen oder Verbreiten pornografischen Materials
- Beispiel für physische sexuelle Belästigung
 - unerwünschte Berührung, auch wenn scheinbar zufällig/unerwünschte körperliche Nähe
 - körperliche Übergriffe
 - jede Form sexualisierter Übergriffe

Prozess gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz - Null Toleranz!

Golden Box hat null Toleranz für etwaige Übergriffe und setzt daher folgende Erwartungen und Forderungen in die Zusammenarbeit:

- Jede Art der Diskriminierung ist verboten.
- Machtmissbrauch wird nicht geduldet.
- Jedes diskriminierende Fehlverhalten hat Konsequenzen.

WAS KANNST DU TUN?

Was kannst du tun, solltest du dich belästigt/diskriminiert fühlen oder den Verdacht haben, dass in deinem Arbeitsumfeld etwas nicht stimmt, bzw. wenn du etwas Derartiges wahrnimmst?

- Mache unverzüglich klar, dass du das Verhalten nicht tolerierst und dich belästigt oder diskriminiert fühlst. Dulde das Verhalten nicht.
- Zeige deutlich Grenzen auf. Kommuniziere klar. Nein heißt nein!
- Dokumentiere Übergriffe.
- Suche die Schuld nicht bei dir; schäme dich nicht.
- Suche dir vertrauensvoll Hilfe bei den Ansprechpartner:innen (s.u.).
- Nicht ignorieren oder wegschauen: Melde Beobachtungen oder Verdachtsfälle den



- benannten Ansprechpartner:innen.
- Traue dich und hilf Betroffenen.
 - Steht füreinander ein.
 - Kommuniziere gewaltfrei. Über die Botschaft einer Kommunikation entscheidet der Empfänger, egal, wie der Absender es meint. Jeder hat eine eigene Wirklichkeit.
 - Sei ein Vorbild.

PROZESSABLAUF: VORGEHEN IM FALLE EINES VOR- ODER VERDACHTSFALLS

Im Falle eines Erlebnisses oder eines Verdachts stelle sich der Prozess vom (subjektiv empfundenen) Ereignis bis zur Einleitung von Maßnahmen wie folgt dar:

- eigenes Erlebnis
- Beobachtung
- Verdacht ("Es liegt Spannung in der Luft." / "Irgendetwas stimmt hier nicht.")
- Frühzeitige Meldung an Ansprechpartner:innen (s.u.)
- Diejenigen, die sich diskriminiert fühlen, können wir nur eingehend ermuntern, Meldung zu machen. Alle anderen, die etwas beobachten oder einen Verdacht haben, möchten wir dazu verpflichten. Eine Meldung kann auf Wunsch anonymisiert erfolgen.
- Die Ansprechpartner:innen informieren die Geschäftsführung.
- Dem jeweiligen Einzelfall werden unter Beachtung der Vertraulichkeit, des Mitarbeitenden-Datenschutz und der Unschuldsvermutung entsprechend, angemessene Maßnahmen eingeleitet.

INTERNE ANLAUFSTELLE

Melde Erlebnisse, Beobachtungen oder Verdachtsfälle umgehen, nur so kann dem Ganzen nachgegangen und Hilfe geleistet werden. Du kannst dich an die folgenden Ansprechpartner:innen wenden:

Andreas Hungerbühler
Mail: a.hungerbuehler@golden-box.de
Mobil: +49 162 30 66 262

Ina Büttner
Mail: i.buettner@golden-box.de
Mobil: +49 151 577 268 62

Auch wenn an dieser Stelle Zuständigkeiten genannt werden, steht es dir selbstverständlich frei, dich an jede dir vertraute Person im Unternehmen zu wenden.

Alle Ansprechpartner:innen müssen gewährleisten, dass die Meldekette (auf Wunsch



anonymisiert) an die zuständige Geschäftsführung sichergestellt ist.

EXTERNE ANLAUFSTELLEN

z.B.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

www.antidiskriminierungsstelle.de

Diversity Arts Culture

diversity-arts-culture.berlin