



We create chemistry

BASF setzt klares Zeichen gegen **Sexuelle Belästigung und Diskriminierung**

Esther Richter – esther.richter@basf.com

Cottbus, 10. Juni 2024



Unter-
nehmens-
sicherheit

Ermittlungs-
dienst

Compliance

**TASK
FORCE**
GEGEN SEXUELLE BELÄSTI-
GUNG

Arbeitsrecht

Personal-
politik

Betriebliches
Eingliederungs-
management

Kommu-
nikation

Sozial- und
Lebens-
beratung

Was will die Taskforce erreichen?

Transparenz schaffen

- > Wie häufig kommt es bei BASF vor?
- > Welche Konsequenzen hat es?

Prozesse optimieren und Ansprechpartner klar definieren

- > Wo bekomme ich Hilfe als betroffene Person, Zeuge/Zeugin, Führungskraft?



Durch Kommunikation sensibilisieren

- > Gemeinsames Verständnis von Diskriminierung und Belästigung. Beides hat in der BASF keinen Platz!

Prävention ausbauen

- > Offene Gespräche über akzeptiertes Verhalten und Grenzen

Wie sind wir vorgegangen?



Fokusgruppen mit allen Berufsgruppen

Schichtarbeitende, Betriebsleitung, Labore, kaufmännische Mitarbeitende, Werkstätten



Interne und externe Kommunikation

Interner Newsletter, Social Media (LinkedIn, Instagram, Facebook), Lernreise mit Videos, Posterkampagne, Schulungen (online und Präsenz)



Interviews mit Executives

Erwartungen, Haltungen, Unterstützung



Anonymisiertes Reporting

Unterstreicht Wichtigkeit, gibt Hinweis auf Dunkelziffer



Austausch mit externen Firmen



Prozessoptimierung

Compliance als zentrale Anlaufstelle

Umfassende emotionale Kommunikationskampagne stellt das Thema in den Fokus

Motivwechsel
4 Wochen später

Intranetseite mit Informationen für die Zielgruppen

- Betroffene
- Zeugen
- Führungskräfte
- HRBP



Social Media über persönliche Accounts und später über Firmen-Accounts



Poster in Toiletten, um Informationen im geschützten Ort aufnehmen zu können



Posterkampagne
Start mit zwei Motiven

Flyer in Abgreifsäulen, damit Informationen und Anlaufstellen schnell zur Hand sind

Interne News

- Einordnung Poster
- Bekanntmachung Hilfsangebote

Video von BASF-Kolleginnen mit emotionalen Erlebnisberichten (anonymisiert)

Fadenscheinige Rechtfertigungen werden zu klaren Statements gegen sexuelle Belästigung



**» DAS
IST HIER
EBEN
NICHT MEHR
SO. «**

Für manche eine Bagatelle, für andere der pure Horror. Sexuelle Belästigung ist ein Thema. Auch bei BASF. Lasst uns gemeinsam für ein respektvolles und sicheres Arbeitsumfeld eintreten, in dem alle ihre Talente entfalten können, ohne Angst haben zu müssen.



go.basf.net/mit-Respekt

Programm zum Einbinden und Aktivieren der Mitarbeitenden und Führungskräfte

Mitarbeitende



Online Informationsveranstaltung

- Was ist sexuelle Belästigung und Diskriminierung?
- Wer hilft mir in der BASF?
- Wo kann ich mich beschweren?



Wie setze ich Grenzen? - Präsenzschiung

- Grenzen wahrnehmen
- Wie kommuniziere ich eigene Grenze?



Selbstbehauptungsworkshop - Präsenzschiung

- Grenzen kommunizieren
- Erfahren erkennen
- Körperlich wehren

Führungskräfte



Online Informationsveranstaltung

- Was ist sexuelle Belästigung und Diskriminierung?
- Was ist meine Rolle als Führungskraft?
- Wie kann ich sexueller Belästigung und Diskriminierung vorbeugen?



Wie führe ich emotionale Gespräche? -

Präsenzschiung

- Auswirkungen von sexueller Belästigung auf MA kennen
- Was muss ich beachten, wenn MA emotional aufgewühlt ist?



Karte: Grundsätze emotionale Gespräche

Passt in die Hemd- oder Hosentasche

- Grundsätze
- Ansprechpartner

Einheitsspezifische Angebote können gebucht werden

Wenn wir das können, können Sie das auch

Herausforderungen

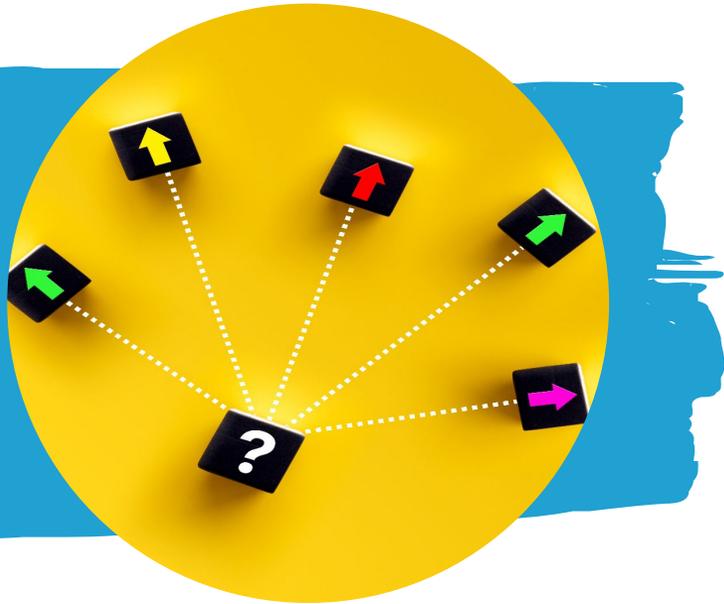
- > Personen, die sich bei Fachstellen beraten lassen, meiden ggf. Beschwerdeweg
- > Angstkultur
- > Viele Wünsche, die sich zum Teil widersprechen
- > Wenig Bürokratie – einheitliches Vorgehen

Erfolgsfaktoren

- > Ohr in der Organisation
- > Vernetzung der Fachstellen
- > Emotionale auf BASF angepasste Kommunikation
- > Programm zum Engagement – nur mit offenem mutigem Dialog, werden wir einen Wandel des Miteinander begleiten können

Aktiver Austausch der Fachstellen, die mit viel Herzblut dabei sind!

Wie geht es weiter?



Fokus auf weitere
Diskriminierungs-
merkmale

- > Betriebsvereinbarung umfasst alle Diskriminierungsgründe
- > Kulturwandel braucht Zeit, Gespräche und mutige Menschen, die voran gehen



Globaler interner
Best Practice
Austausch

- > Alle Gruppengesellschaften stehen vor der gleichen Herausforderung
- > Wir wollen den Austausch untereinander fördern und voneinander lernen

Offen für **Austausch mit
externen Organisationen!**



We create chemistry