

# compliance@work

## Hinweisgebersysteme als Prävention gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz

Nicht zuletzt angestoßen durch die intensiven **#metoo- und Rassismus-Debatten** erfolgte eine Sensibilisierung der Öffentlichkeit in Deutschland für sexuelle Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Unternehmen stehen unter Zugzwang, dem nicht bloß auf dem Papier zu begegnen. Anderenfalls drohen erhebliche Reputationsrisiken für das Unternehmen, insbesondere wenn derartige Vorwürfe über Social Media publik werden.

Jedoch können verschiedene Maßnahmen diesen Risiken strukturiert entgegenwirken. Dazu zählen Trainings, Sensibilisierungsschulungen und verbindliche Compliance-Richtlinien zur **Schaffung einer Speak-Up-Kultur** im Unternehmen genauso wie ein konsequentes Handling von Vorwürfen. Im Mittelpunkt dieser Maßnahmen sollte ein Hinweisgebersystem zur Abschreckung, Früherkennung, Aufdeckung und Kommunikationssteuerung stehen.

Ein Hinweisgebersystem wie das gemeinsam von Taylor Wessing und Business Keeper entwickelte Tool: **compliance@work**.





### Leistungen Business Keeper

- Technische Implementierung und Betrieb eines hochsicheren Hinweisgebersystems
- Höchstes Sicherheitsniveau (doppelte ISO-27001-Zertifizierung) und Datenschutz-Compliance (DSGVO-Zertifizierung)
- Einrichtung passender Schwerpunkte bzw. Meldekategorien
- Separater „Quick Response“-Meldekanal im Krisenfall
- Case-Management-Modul zur Dokumentation der Ermittlungen und Maßnahmen

### Leistungen Taylor Wessing

- Begleitung bei der rechtlich korrekten Implementierung des Hinweisgebersystems und -prozesses
- Workshops und Schulungen zur Risikosensibilisierung
- Gestaltung von Richtlinien, Policies, Handbüchern, Guidelines etc.
- Sicherstellung der DSGVO-Compliance
- Bearbeitung und rechtliche Bewertung eingehender Hinweise
- Durchführung von Ermittlungen in Abstimmung mit dem Kunden
- Etablierung von Präventionsmaßnahmen auf Basis der konkreten Fälle



### Sie wollen mehr erfahren,

mit welchen Maßnahmen Sie möglichen Reputationsrisiken entgegenwirken können, wie Best Practice-Beispiele aus rechtlicher und organisatorischer Sicht aussehen und Sie mithilfe des Hinweisgebersystems „compliance@work“ von Taylor Wessing und Business Keeper effektiv diskriminierende Vorfälle am Arbeitsplatz verhindern können?