

Anlage III: Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und sexualisierter Gewalt

Präambel

Unser kollegiales Miteinander basiert auf der Gewährleistung eines Arbeitsumfeldes und -klimas, das sich durch Wertschätzung, Achtsamkeit, Respekt und einen würdevollen Umgang innerhalb der Belegschaft und mit unseren Partner*innen¹ und Begünstigten auszeichnet. Wir, Save the Children Deutschland e. V., tolerieren deshalb keine Form von

- Diskriminierung, Benachteiligung oder Herabwürdigung, z. B. aufgrund von Geschlecht, Alter, sexueller Identität und Orientierung, Nationalität, Religion/Weltanschauung, Behinderung, ethnischer und sozialer Herkunft
- sexualisierter Gewalt, sexueller Belästigung und/oder Ausbeutung.

1. Zielsetzung

Wir verpflichten uns dazu, jedem Verhalten, das die Würde unserer Mitarbeitenden, Partner*innen oder Begünstigten verletzen könnte, präventiv entgegenzuwirken und im Rahmen unserer Möglichkeiten solch ein Verhalten bei Auftritt zu unterbinden und dabei alle Beteiligten zu schützen.

Zur Wahrung dieses Vorhabens wurde die vorliegende Richtlinie entwickelt. Sie beinhaltet verbindliche Standards zum Umgang miteinander, ein Verfahren zum Umgang mit (Verdachts-)Fällen sowie Hilfs- und Unterstützungsangebote.

2. Reichweite

Die vorliegende Richtlinie gilt für:

- Hauptamtliche Mitarbeitende von Save the Children Deutschland e. V., dies umfasst auch Geschäftsführung und Vorstand, Mitglieder der Mitgliederversammlung und des Aufsichtsrats, Auszubildende, studentische Mitarbeitende, Praktikant*innen, Schüler*innen, sowie für Honorarkräfte/freie Mitarbeitende und Ehrenamtliche – im Folgenden „Mitarbeitende“ bzw. „Mitarbeiter*innen“ genannt.
- Alle Aspekte und Bereiche der Tätigkeit bei und für Save the Children Deutschland e. V.; sowohl innerhalb der Räumlichkeiten der Organisation als auch auf dienstlichen Reisen, Veranstaltungen, Außenterminen sowie Fort- und Weiterbildungen, bei welchen Save the Children Deutschland e. V. durch Mitarbeitende der Organisation repräsentiert oder vertreten wird. Das heißt: Befinden sich Personen im Rahmen ihrer Arbeit für Save the Children Deutschland e. V. auf Dienstreisen oder Veranstaltungen, sind sie dazu verpflichtet, zu jeder Zeit die in dieser Richtlinie verfassten Grundsätze zu wahren.
- Die Richtlinie umfasst gleichermaßen den gesamten (digitalen) Besitzstand der Organisation. Dies beinhaltet unter anderem Telefone, Kopier- und Faxgeräte, Scanner, Computer und Anwendungen wie Internetzugang und E-Mail, welche nicht dazu benutzt werden dürfen, gegen die hier festgeschriebenen Verhaltensgrundsätze zu verstoßen.

¹ Dazu zählen u. a. Kooperationspartner*innen, Spender*innen, Dienstleister, Besucher*innen und Journalist*innen.

3. Definitionen

Die folgenden Definitionen beruhen auf dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und dem UN Secretary General's Bulletin (ST/SGB/2003/13).

- **Diskriminierung** ist eine unmittelbare Benachteiligung, welche eine Person aufgrund ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer sexuellen Identität und Orientierung, ihrer Nationalität, ihrer Behinderung, ihrer ethnischen und sozialen Herkunft und/oder ihrer Religion/Weltanschauung erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.²
- Eine **Belästigung** ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die z.B. mit Geschlecht, Alter, sexueller Identität und Orientierung, Nationalität, Behinderung, ethnischer und sozialer Herkunft sowie Religion/Weltanschauung in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
Belästigung umfasst eine Vielzahl verschiedener Verhaltensweisen und Handlungen, von physischer Berührung bis hin zu verbalem Missbrauch. Dabei liegt es in der subjektiven Wahrnehmung der sich belästigt fühlenden Person, ob bestimmte Verhaltensweisen als belästigend oder verletzend empfunden werden.³ Dies schließt auch **Mobbing** (systematische, destruktive und dauerhafte Anfeindungen, die von Respektlosigkeit und Abneigung gegenüber einer Person geprägt sind) mit ein.

Sexualisierte Gewalt bezeichnet jegliche Formen unerwünschten sexuell bestimmten Verhaltens. Man spricht von sexualisierter Gewalt, wenn eine Person an einer anderen Person gegen ihren Willen mit sexuellen Handlungen eigene Bedürfnisse befriedigt. Dabei ist es irrelevant, ob es sich um einen einmaligen Vorfall oder um wiederholte Vorkommnisse handelt.⁴ Hierzu zählen:

- **Sexuelle Belästigung:** Unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, welches bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Hierzu gehören auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen.⁵
- **Sexuelle Ausbeutung:** Der Missbrauch eines bestehenden Machtgefälles, einer Position der Verwundbarkeit oder des Vertrauens für sexuelle Zwecke; dies kann auch beinhalten, monetären, sozialen oder politischen Nutzen aus der sexuellen Ausbeutung anderer zu ziehen.⁶

4. Grundsätze dieser Richtlinie

Wir, Save the Children Deutschland e. V., nehmen unsere Verantwortung wahr, unsere Mitarbeitenden vor jeglicher Art von Diskriminierung, Belästigung und sexualisierter Gewalt zu schützen. Derartige Erfahrungen stellen eine ernsthafte Bedrohung für die physische und psychische Gesundheit, die Arbeitszufriedenheit, das Arbeitsumfeld und die Karrieremöglichkeiten der betroffenen Personen dar. Wir sehen es als unsere Pflicht an, jedem an uns herangetragenem Verdacht nachzugehen, im Rahmen unserer Möglichkeiten auf das (mutmaßliche) Fehlverhalten zu reagieren und angemessene Maßnahmen zu ergreifen.

² Vgl.: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) §3 (1)

³ Vgl.: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) §3 (1)

⁴ Vgl.: <http://www.bpb.de/apuz/240913/sexualisierte-gewalt-im-reformierten-strafrecht?p=all>

⁵ Vgl.: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) §3 (1)

⁶ Vgl.: UN Secretary General's Bulletin (ST/SGB/2003/13)

4.1 Verhaltensgrundsätze

Allen Mitarbeitenden obliegt es, eine Umgebung zu schaffen, in der Diskriminierung und Belästigung, sexualisierter Gewalt und Ausbeutung durch Achtung unseres Verhaltenskodexes vorgebeugt wird. Alle Führungskräfte haben eine besondere Verantwortung, diesen Prozess zu unterstützen und eine respektvolle Arbeitsumgebung zu gewährleisten.

1. Jegliche **Benachteiligung, Belästigung und Diskriminierung**, z. B. aufgrund von Geschlecht, Alter, sexueller Identität und Orientierung, Nationalität, Behinderung, ethnischer und sozialer Herkunft sowie Religion/Weltanschauung, ist/sind unzulässig.
2. **Sexualisierte Gewalt** und/oder **Ausbeutung** ist/sind unzulässig.
3. Wir erachten jegliche **sexuelle Handlung an oder vor Personen unter 18 Jahren** im Rahmen der Arbeit (einschließlich Dienstreisen oder anderer Veranstaltungen) als unzulässig, ungeachtet lokaler Volljährigkeitsgrenzen oder vorliegender Einwilligung bzw. Einwilligungsfähigkeit des Kindes oder Jugendlichen. Wir sind uns darüber bewusst, dass dieser Verhaltensgrundsatz keine Gewährleistung im privaten Umfeld unserer Mitarbeitenden finden kann, möchten aber klar auf unsere oben formulierte Haltung gegenüber (sexuellen) Beziehungen mit Minderjährigen, insbesondere den unterschiedlichen Machtgefügen zwischen Voll- und Minderjährigen, hinweisen.
4. Der **Austausch von Geld, Arbeit, Waren oder Dienstleistungen für sexuelle Handlungen** und/oder andere Formen **erniedrigender, herabwürdigender Handlungen** sind unzulässig.
5. **Sexuelle Beziehungen mit Begünstigten** sind unzulässig, da diese unweigerlich auf einem ungleichen Machtgefüge beruhen und die Glaubwürdigkeit und Integrität von humanitärer Arbeit untergraben.

Mitarbeitende, die Bedenken oder Verdacht gegen eine*n Mitarbeiter*in, einen Partner oder Dritte in Bezug auf diskriminierendes, belästigendes oder ausbeuterisches Verhalten haben, ermutigen wir dazu, diese Bedenken zu melden und sich vertrauensvoll an eine der in Anhang I aufgelisteten Stellen oder Personen zu wenden.

4.2 Pflichten von Mitarbeitenden und Führungskräften

Die Anforderungen dieser Richtlinie gelten für alle Mitarbeitenden unserer Organisation, ungeachtet von Position und Befugnissen. Von allen Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie auf ihr eigenes Verhalten achten, es reflektieren und Verhaltensweisen vermeiden, die im Rahmen dieser Richtlinie als unangebracht oder unzulässig anzusehen sind.

Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung für das Arbeitsumfeld und damit für die Prävention von Belästigung, diskriminierendem Verhalten und Ausbeutung sowie für die Einhaltung und Umsetzung der Richtlinie innerhalb der Organisation. Führungskräfte müssen (mutmaßliche) Verstöße gegen die Richtlinie ansprechen und gewährleisten, dass Beschwerden und Bedenken in einem vertrauensvollen und Unterstützung bietendem Rahmen entgegengenommen und umgehend angemessene Maßnahmen eingeleitet werden können.

Die Focal Points (Ansprechpersonen, Kontakt siehe Anhang I) können jederzeit beratend hinzugezogen werden. Führungskräften und Mitarbeitenden steht zudem die Möglichkeit der vertraulichen (anonymisierten) Beratung durch die Focal Points zur Verfügung.

Besteht der dringende Verdacht, dass Mitarbeitende oder Dritte akut gefährdet sind, müssen umgehend die Focal Points hinzugezogen werden.

5. Verfahren zum Umgang mit (Verdachts)-Fällen

1. Wir ermutigen jede Person, die Diskriminierung, Belästigung oder sexualisierte Gewalt erfahren hat oder ein Verhalten im Arbeitsumfeld beobachtet, welches gegen diese Richtlinie verstößt, dies vertrauensvoll zu kommunizieren:
 - Unter der Voraussetzung, dass man sich dazu in der Lage fühlt, das Fehlverhalten der Person gegenüber offen anzusprechen, und die Grenzüberschreitung bzw. den Verstoß zu kommunizieren, unterstützen wir die direkte und offene Kommunikation.
 - Kann bzw. möchte man eine Person nicht persönlich auf ein (mutmaßliches) Fehlverhalten oder einen (mutmaßlichen) Verstoß ansprechen oder wenn die direkte Kommunikation erfolglos war, sollte vom im Folgenden und unter Punkt 6.3 dargestelltem Verfahren Gebrauch gemacht werden.
2. Verstöße gegen die Richtlinie können entweder in schriftlicher oder mündlicher Form (auch anonym) an die entsprechenden Ansprechpersonen und Anlaufstellen in der Organisation herangetragen werden:
 - Dies kann bei der verantwortlichen Führungskraft, den Focal Points (Beratungsteam), bei Human Resources oder dem Betriebsrat erfolgen, die betreffenden Kontaktinformationen sind in Anhang I aufgelistet. Hierbei kann es hilfreich sein, den Vorfall zunächst schriftlich festzuhalten (Datum/Uhrzeit, was ist passiert, wer war beteiligt, welche Gefühle wurden dadurch ausgelöst, etc.).
 - Möchte eine Person einen Vorfall nicht innerhalb der Organisation ansprechen, kann sie sich an unsere Ombudsperson wenden. Die betreffenden Kontaktinformationen sind in Anhang I aufgelistet.
 - Jedes Anliegen wird ernst genommen, untersucht und dokumentiert. Dies beinhaltet unter anderem, Beteiligte in separaten Gesprächen anzuhören. Der Wille der betroffenen Person ist dabei stets zu berücksichtigen.
3. Keiner Person, die in gutem Glauben auf ein Anliegen in Verbindung mit Fehlverhalten im Arbeitsumfeld aufmerksam gemacht hat, darf auf Basis dessen ein Nachteil entstehen – unabhängig davon, ob sich der Verdacht als begründet oder unbegründet herausstellt (§16 AGG). Sollte jemand unfair behandelt oder bedroht werden, weil er*sie einen Vorfall gemeldet hat, werden Disziplinarmaßnahmen gegen die Person ergriffen, die benachteiligendes oder unfaires Verhalten gegenüber dieser Person gezeigt hat.
4. Das Ergebnis der eingehenden Abklärung des an uns herangetragenen (Verdachts-)Falls bestimmt, welche weiteren Maßnahmen und mögliche Sanktionen eingeleitet werden. Eine Ermahnung ist in der Regel (je nach Schwere des Vorfalls) die erste Maßnahme, die ergriffen wird. Wenn dies keine Wirkung hat, müssen weitere disziplinarische Maßnahmen ergriffen werden.
5. Wir behalten uns vor, Verstöße mit Straftatbestand, in Abwägung mit einem Rechtsbeistand und Beratungsstellen, der zuständigen Strafverfolgungsbehörde zu melden. Verstöße können zudem organisationsinterne Maßnahmen nach sich ziehen, bis hin zur Aufkündigung des Vertragsverhältnisses oder der Zusammenarbeit.

Das Management jedes (Verdachts-)Falls erfolgt mit Respekt für die betroffene Person. Ihr Wohl steht im Vordergrund. Der Fallbearbeitung liegt ein standardisiertes Dokumentations- und Monitoringsystem zugrunde, welches eine objektive, nachvollziehbare und transparente Klärung des Vorfalls gewährleistet und der Steuerung von zu ergreifenden Maßnahmen und Unterstützungsleistungen dient.

Während des gesamten Verfahrens zum Umgang mit einem (Verdachts-)Fall wird sichergestellt, dass:

1. Die betroffene Person
 - geschützt ist und Zugang zu notwendigen Hilfsangeboten erhält.
 - regelmäßig über den Stand der Ermittlungen informiert wird.
 - während und nach der Untersuchung des Vorfalls Unterstützung und Beratung erhält.
2. Die verdachtsäußernde Person vor ihr (möglicherweise) angedrohten Konsequenzen/Vergeltungsakten und unfairer Behandlung bestmöglich geschützt wird.
3. Die beschuldigte Person
 - geschützt wird und Zugang zu notwendigen Hilfsangeboten erhält.
 - ein faires Verfahren erhält und angemessen über den Stand der Aufklärung informiert wird.
 - bei Auflösung eines Verdachts vollständig rehabilitiert wird. Ihr Ansehen muss wiederhergestellt und die Arbeitsfähigkeit sichergestellt werden. Die Rehabilitation ist mit der gleichen Gründlichkeit durchzuführen wie die Aufklärung eines (Verdachts-) Falls.

6. Akteure und ihre Zuständigkeiten

6.1 Das Beratungsteam

Das Beratungsteam setzt sich zusammen aus dem fachlichen Focal Point und dem Human Resources Focal Point, bzw. der im Vertretungsfall zuständigen Personen.

Geht eine Meldung nicht direkt bei den Focal Points ein, wird bei aufkommenden (Verdachts-)Fällen das Beratungsteam nach Information /Beteiligung der betroffenen Person informiert.

Die Focal Points beraten im Vier-Augen-Prinzip darüber, ob und welche Anhaltspunkte für einen Verstoß vorliegen und benennen diese klar. Auf Basis dessen wird über die Einberufung eines fallspezifischen Beratungsteams entschieden.

Stellt sich im Laufe des Verfahrens heraus, dass eine Person fälschlicherweise verdächtigt wurde, ist das Beratungsteam ebenfalls dafür zuständig, die vollständige Rehabilitation dieser Person zu gewährleisten.

6.2 Das fallspezifische Beratungsteam

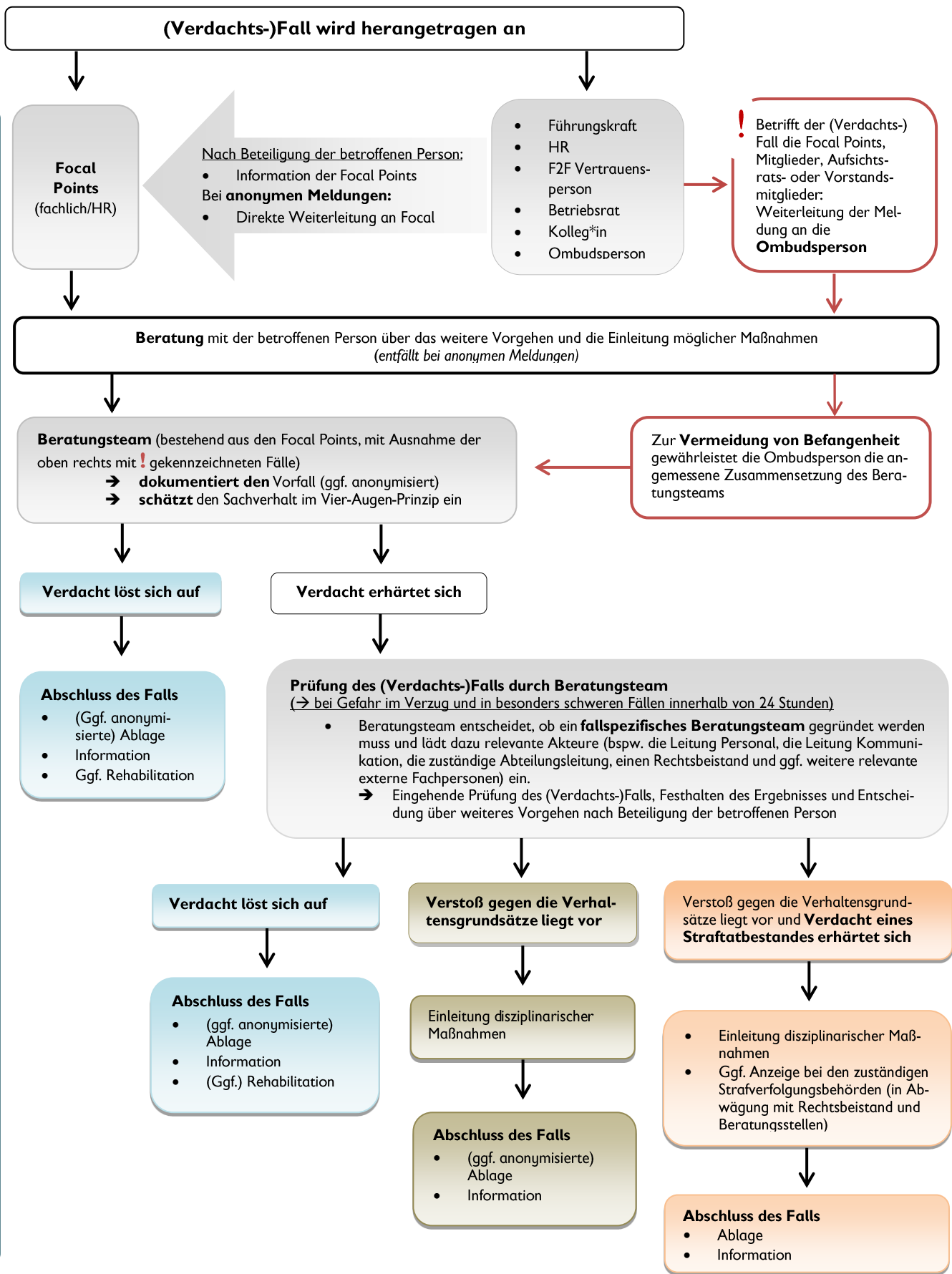
Ist die Einberufung eines fallspezifischen Beratungsteams notwendig, laden die Focal Points dazu relevante Akteure ein, wie bspw. die Leitung Personal, die zuständige Abteilungsleitung, einen Rechtsbeistand und ggf. weitere relevante externe Fachpersonen.

Aufgabe des fallspezifischen Beratungsteams ist die eingehende Untersuchung des Verdachtsfalls. Anhand dessen wird entschieden, ob sich der Verdacht auflöst oder ob ein Verstoß gegen die Verhaltensrichtlinie vorliegt und sich ggf. der Verdacht eines Strafbestands erhärtet. Infolge dieser Entscheidung werden entsprechende Maßnahmen eingeleitet.

Alle Akteure sind im Rahmen ihrer Rolle als Focal Point und als Teil des (fallspezifischen) Beratungsteams zur Wahrung der Vertraulichkeit und zur Verschwiegenheit verpflichtet.

6.3 Grafik: Verfahren zum Umgang mit (Verdachts-)Fällen

Bei allen Maßnahmen ist der Wille der betroffenen Person stets zu berücksichtigen



7. Monitoring, Evaluation und Berichterstattung

Wir arbeiten kontinuierlich daran, einen gemeinsamen Bezugsrahmen für Verhaltensweisen zu schaffen, die unsere Werte unterstützen. Dazu gehört die Anwendung und regelmäßige Revision unseres Verhaltenskodexes, unserer Child Safeguarding Policy und unseres Kompetenzrahmens.

Um eine nachhaltige Wirksamkeit der vorliegenden Richtlinie zu gewährleisten, wird ihre Umsetzung überwacht, als Ganzes evaluiert und daraus resultierende notwendige Anpassungen kontinuierlich vorgenommen. Das Dokument wird alle drei Jahre überprüft und auf Basis der Ergebnisse des regelmäßigen Monitorings, Lernerfahrungen sowie Rückmeldungen von Mitarbeiter*innen, Partnern, weiteren Dritten und Begünstigten angepasst.

Die Berichterstattung erfolgt durch das Beratungsteam und den Vorstand:

- alle sechs Monate an das Senior Management Team zum Stand der Umsetzung der Richtlinie
- jährlich an alle Mitarbeiter*innen, die Mitgliederversammlung und Save the Children International über den Stand der Umsetzung sowie die im Jahr zuvor gemeldeten (Verdachts-)Fälle.

Das für den Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und sexualisierter Gewalt zuständige Aufsichtsratsmitglied berichtet dem Aufsichtsrat regelmäßig über den Stand der Umsetzung der Richtlinie.

Anhang I

Kontakt und Anlaufstellen

→ Focal Points

- Britt Kalla
Tel.: +49 (0)30 27 59 59 79 -818
 - Eva Bludau
Tel.: +49 (0)30 27 59 59 79 -893
Mobil: 0160 905 120 43
- E-Mail: safe@savethechildren.de

→ Human Resources

Raum 213
Per E-Mail oder Telefon:
Tel.: +49 (0)30 - 27 59 59 79 - 893
sylvia.moede@savethechildren.de
eva.bludau@savethechildren.de

→ Betriebsrat

E-Mail: betriebsrat@savethechildren.de
Persönliche Sprechzeit: dienstags von 12.45-13.45 Uhr im Refugium

→ F2F-Vertrauensperson:

Vertrauensperson.F2F@savethechildren.de

→ Ombudsperson

Die Ombudsperson ist eine externe, unabhängige, neutrale und vertrauliche Ansprechperson für Anregungen sowie Beschwerden über alle Tätigkeiten von Save the Children Deutschland e.V. (Verdachts-)Fälle können direkt an die Ombudsperson herangetragen werden und diese leitet sie an die zuständige Stelle innerhalb der Organisation weiter. Betrifft ein Verdacht das Beratungsteam, den Vorstand, Mitglieder oder Aufsichtsratsmitglieder, so stellt die Ombudsperson eine angemessene Zusammensetzung des (fallspezifischen) Beratungsteams sicher.

- Kontakt Ombudsmann: Dr. Tilmann Gütt, LL.M., Tilmann.Guett@gof-partner.com

Anhang II

Beratungsstellen und Informationen

→ Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Umfassende Beratung und Information zu Diskriminierung und sexueller Belästigung stellt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zur Verfügung. Neben (rechtlicher) Beratung bietet die Antidiskriminierungsstelle die Möglichkeit, Vorfälle dokumentieren zu lassen. All dies ist auch anonym möglich.

- <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/>
Tel.: +49 (0)30 - 18555-1855
E-Mail: poststelle@ads.bund.de
E-Mail: beratung@ads.bund.de
- Umfassender Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte: „Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/Shared-Docs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden_Was_tun_bei_sexueller_Belaestigung.pdf?_blob=publicationFile&v=15

→ LARA - Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt an Frauen

www.lara-berlin.de/
Fuggerstraße 19
10777 Berlin - Schöneberg
Tel.: +49 (0)30 - 216 88 88
E-Mail: beratung@lara-berlin.de

→ MUT-Traumahilfe für Männer*

www.mut-traumahilfe.de/
Leinestraße 49
12049 Berlin-Neukölln
Tel.: +49 (0)30 - 236 33 978
E-Mail: anfrage@mut-traumahilfe.de