

Richtlinie gegen sexistische und sexualisierte Belästigung, Diskriminierung, und Gewalt

(Stand: Jan. 2025)

1- Leitbild und Ziel

Das Centre Marc Bloch e.V. (CMB) verfolgt das Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern und setzt sich für gleichwertige Arbeitsbedingungen für Beschäftigte aller Geschlechter ein. Es strebt ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf allen Karrierestufen an und fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch das Angebot flexibler Arbeitszeiten und Teilzeitstellen.

Ziel dieser Richtlinie ist es, eine freundliche und sichere Atmosphäre am Arbeitsplatz zu gewährleisten, die auch informelle Gespräche und Kontakte zwischen Kolleg*innen ohne Angst und Druck ermöglicht. Sie beschreibt die Maßnahmen, die das CMB ergreift, um das Wohlbefinden und die Sicherheit der Beschäftigten vor sexistischer und sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu gewährleisten, wie sich Betroffene an die Gleichstellungsbeauftragte wenden können und welche Maßnahmen ergriffen werden können, um Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu verhindern und zu beenden.

Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung, und Gewalt sind im Zentrum Marc Bloch untersagt. Ergänzend zu diesem Dokument gelten das „Informationsblatt zur/zum Gleichstellungsbeauftragten“, „Regeln des kollegialen Verhaltens“ sowie die einschlägigen Arbeits-, Straf- und sonstigen Gesetze der Bundesrepublik Deutschland.

2- Anwendungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder des CMB sowohl in den Räumlichkeiten des CMB als auch bei Veranstaltungen, die das CMB außerhalb des Hauses organisiert (Konferenzen, Sommerschulen, Exkursionen, Sommerfest etc.) oder im Rahmen von Feldforschung.

3- Begriffsklärung

Betroffene*r: Person, die sexistische oder sexualisierte Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt erlebt hat

Beschuldigte Person: Person, die verdächtigt wird, sexistische oder sexualisierte Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt ausgeübt zu haben.

Geschlechtsspezifische und sexistische Diskriminierung: Zuschreibung stereotyper Eigenschaften auf Kosten von Kompetenzen, die das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und die berufliche Entwicklung beeinflussen und gefährden.

Sexualisierte Belästigung: sexuell anzügliche oder abwertende Bemerkungen, Gesten oder Darstellungen, die von der betroffenen Person als beleidigend, entwürdigend oder belästigend empfunden werden.

Sexualisierte Gewalt: Unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche und körperliche Berührungen, exhibitionistische Handlungen sowie die Nötigung zu sexuellen Handlungen bis hin zur Vergewaltigung.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert sexuelle Belästigung als eine Form der Diskriminierung:

„Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, 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.“ (AGG § 3 (4)).

Laut der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2021) kann sexistische und sexuelle Belästigung verbal, nonverbal und physisch erfolgen:

Art der sexualisierten Belästigung	Beschreibung
Verbal	<ul style="list-style-type: none"> · Sexistische und sexuell anzügliche Bemerkungen und Witze · aufdringliche und beleidigende Kommentare über die Kleidung, das Aussehen oder das Privatleben · Sexistische und sexuell zweideutige Kommentare · Fragen oder Bemerkungen mit sexistischem oder sexuellem Inhalt, z. B. zum Privatleben, Elternschaft oder zur Intimsphäre · Aufforderungen zu intimen oder sexuellen Handlungen sexualisierte oder aufdringliche Einladungen zu einer Verabredung
Non-Verbal	<ul style="list-style-type: none"> · aufdringliches oder einschüchterndes Starren oder Blicke · Hinterherpfeifen · unerwünschte E-Mails SMS, Fotos oder Videos mit sexuellem Bezug · unangemessene oder aufdringliche Annäherungsversuche in sozialen Netzwerken · Aufhängen oder Verbreiten pornografischen Materials · unsittliche Entblößungen

Physisch	<ul style="list-style-type: none"> · jede unerwünschte Berührung (Tätscheln, Streicheln, Kneifen, Umarmen, Küssen), auch wenn die Berührung scheinbar zufällig geschieht · wiederholte körperliche Annäherung, wiederholtes Herandrängen, wiederholt die übliche körperlichen Distanz (ca. eine Armlänge) nicht wahren · körperliche Gewalt sowie jede Form sexualisierter Übergriffe bis hin zur Vergewaltigung
----------	---

Personen in Machtpositionen müssen besonders auf die Einhaltung dieser Richtlinie achten. Hierarchische Situationen und ungleiche Machtverhältnisse, z.B. zwischen Betreuer*innen und Doktorand*innen sowie zwischen Mitarbeiter*innen oder Gästen in leitenden und untergeordneten Positionen, sind anfällig für subtile Formen der Druckausübung, die eine Form von Belästigung und Missbrauch darstellen können.

4- Die Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragten sind vertrauliche Anlaufstellen für Mitarbeiter*innen bei Diskriminierungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sowie bei sexistischer und sexueller Belästigung oder Mobbing am Arbeitsplatz, sowie Gewalterfahrungen jeglicher Art. Das CMB ermutigt die Betroffene und Zeugen, sexistische und sexualisierte Diskriminierung und Gewalt nicht hinzunehmen, sondern sich zwecks Beratung und Unterstützung an Gleichstellungsbeauftragte zu wenden.

Die Gleichstellungsbeauftragten bieten auch Beratung und Unterstützung für Kolleg*innen an, die außerhalb des Arbeitsplatzes sexistisch oder sexuell belästigt wurden (z. B. während der Feldforschung oder auf Konferenzen), oder die sich über ein Ereignis austauschen möchten, das sich auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz auswirken könnte.

Im Zusammenhang mit sexistischer und sexualisierter Belästigung, Diskriminierung, und Gewalt besteht die Hauptpriorität der Gleichstellungsbeauftragten darin, den Betroffenen Unterstützung und Beratung zu bieten und gleichzeitig ihre Sicherheit, ihre Privatsphäre und ihre Karriereperspektiven so gut wie möglich zu schützen, um so einen sicheren Arbeitsplatz für alle Mitglieder des CMB zu gewährleisten.

Der Ermessensspielraum der Gleichstellungsbeauftragten, den Wunsch der Betroffenen nach Schweigen zu berücksichtigen, darf jedoch nicht als Missachtung von sexistischer und sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz ausgelegt oder in irgendeiner Weise gegen die Gleichstellungsbeauftragten verwendet werden.

5- Das Beschwerdeverfahren

5a-Einfache Beschwerde:

Bei einer einfachen Beschwerde wendet sich die betroffene Person über jeden beliebigen Kommunikationskanal an die Gleichstellungsbeauftragten. Die Gleichstellungsbeauftragten laden die betroffene Person zu einem persönlichen und vertraulichen Gespräch ein, um den Vorfall zu dokumentieren und über weitere Unterstützungsmöglichkeiten zu informieren. Wenn eine Situation von einem Zeugen gemeldet wird, können die Gleichstellungsbeauftragten mit der betroffenen Person Kontakt aufnehmen, um eine erste Einschätzung der Situation und ihrer Auswirkungen auf die betroffene Person vorzunehmen.

Der / Die Betroffene kann festlegen, ob die Beschwerde mit der Direktion geteilt werden kann, und wenn ja, auf welche Weise (z.B. unter Wahrung der Anonymität der betroffenen Person und/oder der beschuldigten Person; ob nur einige oder alle Fakten mitgeteilt werden etc.).

Auf Antrag der betroffenen Person kann das formelle Beschwerdeverfahren eingeleitet werden. Die Gleichstellungsbeauftragte kann die betroffene Person auch bei der Einreichung einer Beschwerde unterstützen. Bei Einleitung des formellen Beschwerdeverfahrens informiert die Gleichstellungsbeauftragte die Direktion schriftlich und streng vertraulich und gibt eine Einschätzung der Sachlage ab.

5b- Formelles Beschwerdeverfahren:

Für das formelle Beschwerdeverfahren ist die Direktion zuständig. Je nach Status der beschuldigten Person formulieren die Direktion und die Gleichstellungsbeauftragten in enger Absprache mit der betroffenen Person den Inhalt der Beschwerde und leiten sie an die zuständige Stelle (CNRS, MEAE, Heimuniversität) weiter.

Wenn die beschuldigte Person beim Verein angestellt ist, wird ein internes Verfahren eingeleitet. Dieses Verfahren bezieht immer die Gleichstellungsbeauftragte mit ein und wird unter Beachtung des deutschen Arbeitsrechts durchgeführt. Wenn ein Mitglied der Direktion direkt betroffen ist, wird das Verfahren an die zuständigen Stellen des zuständigen Ministeriums (BMBF oder MEAE) weitergeleitet.

6- Schutzmaßnahmen

Die Gleichstellungsbeauftragten sind verpflichtet, die Vertraulichkeit zu wahren, außer in bestimmten Fällen, die dem Arbeits- und dem Strafrecht unterliegen (z. B. unterlassene Hilfeleistung für eine Person in Gefahr). Gegebenenfalls wird den Betroffenen empfohlen, sich mit Fachleuten wie Arbeitspsychologen oder Juristen in Verbindung zu setzen.

Je nach Fall können Maßnahmen ergriffen werden (Gespräche mit dem/der Beschuldigten, Einschränkung der Kontakte, interne Untersuchung, Disziplinarverfahren, Weiterleitung an die

zuständigen Instanzen der HU¹, CNRS² und/oder an die zuständigen Strafgerichte). Alle Parteien verpflichten sich, die Vertraulichkeit der Verfahren zu wahren, um das Ansehen und die berufliche Zukunft der betroffenen oder beschuldigten Personen nicht zu beeinträchtigen.

Diese Richtlinie wurde auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten erstellt und in den Sitzungen der AG VSS diskutiert. Die Gleichstellungsbeauftragten und die AG VSS werden sich regelmäßig treffen, um Missstände aufzuzeigen und ggf. neue Themen aufzunehmen.

Quellen

Online-Handreichung “Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen” der Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof),

<https://bukof.de/inhalte/sexualisierte-diskriminierung-und-gewalt>

UdK, Richtlinie zum Schutz gegen (sexualisierte) Diskriminierung, Belästigung und Gewalt,

[https://www.udk-](https://www.udk-berlin.de/fileadmin/2_dezentral/FR_Gleichstellungspolitik/Gleichstellungsstrategie/Richtlinie_sex)

[berlin.de/fileadmin/2_dezentral/FR_Gleichstellungspolitik/Gleichstellungsstrategie/Richtlinie_sex](https://www.udk-berlin.de/fileadmin/2_dezentral/FR_Gleichstellungspolitik/Gleichstellungsstrategie/Richtlinie_sex). [Diskriminierung Belaestigung Gewalt 1. AEnd 04-05-22.pdf](https://www.udk-berlin.de/fileadmin/2_dezentral/FR_Gleichstellungspolitik/Gleichstellungsstrategie/Richtlinie_sex)

Leibniz-Zentrum Moderner Orient, „Policy against sexual harassment“,

https://www.zmo.de/fileadmin/Inhalte/Ueber_uns/Sexual_harassment_policy_final_2024-02-01.pdf

ASH Berlin Schutzkonzept, <https://www.ash-berlin.eu/studium/beratung-unterstuetzung/schutzkonzept/>

Anact, “Sexisme au travail : tout ce que vous voulez savoir”, <https://www.anact.fr/sexisme-au-travail-tout-ce-que-vous-voulez-savoir>

CLASCHEs [Collectif anti-sexiste de lutte contre le harcèlement sexuel dans l’enseignement supérieur] , “Guide pratique”, <http://clasches.fr/wp-content/uploads/2024/11/Brochure-Web-2023.pdf>

Mehr zum Thema

Ahmed, Sara (2021) *Complaint!* Duke University Press.

Funke, Janine und Marie Huber (2024), "Deutsche Unis haben ein MeToo-Problem",

<https://www.zeit.de/2024/03/metoo-deutsche-universitaeten-frauen-hochschule>

„Machtmissbrauch in der Wissenschaft & metoohistory - Episode 8 des H-Soz-Kult-Podcasts“ :

<https://www.hsozkult.de/podcast/staffel-1>

Mense, Lisa, Mauer, Heike, Herrmann, Jeremia (eds.) (2022): „Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken“. In: *Handreichung. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW* Nr. 37.

¹ Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Humboldt-Universität zu Berlin, + 49 30 2093-12830, frauenbeauftragte@hu-berlin.de; <https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/beratung/sexualisierte-diskriminierung>

² Cellule signalements du CNRS : signalement@cnrs.fr ; <https://mpdf.cnrs.fr/lutte-contre-le-harcelement/procedure-cnrs/>

Pantelmann, Heike & Blackmore, Sabine (eds.)(2023): *Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext*. Wiesbaden: Springer.

Schütz, Hannah-Sophie, Pantelmann, Heike, Wälty, Tanja/Lawrenz, Nina (2021). „Der universitäre Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Eine Bestandsaufnahme.“ *Open Gender Journal* (2021).

Vatansever, Asli. "Survival in Silence: Of Guilt and Grief at the Intersection of Precarity, Exile, and Womanhood in Neoliberal Academia", In *Migrant Academics' Narratives of Precarity and Resilience in Europe*,

<https://www.openbookpublishers.com/books/10.11647/obp.0331/chapters/10.11647/obp.0331.15>