



HESSISCHER LANDTAG

21. 06. 2023

Kleine Anfrage

Wiebke Knell (Freie Demokraten) und Lisa Deißler (Freie Demokraten)**vom 28.04.2023****Sexuelle Belästigung an öffentlichen und staatlich anerkannten hessischen Hochschulen
und****Antwort****Ministerin für Wissenschaft und Kunst**

Vorbemerkung Fragestellerinnen:

In einer Studie des EU-Projekts „Unisafe“ hat das Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Studierende und Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in 15 europäischen Ländern zu ihren Gewalterfahrungen befragt. Demnach haben 62 % der Befragten mindestens eine Form von geschlechtsbezogener Gewalt erlebt, fast ein Drittel erlebten sexuelle Belästigung. Mehr als jeder und jede zweite Befragte berichtet von Drohungen, Wutausbrüchen und anderen Formen psychologischer Gewalt. Frauen und nicht-binäre Menschen waren demnach deutlich häufiger von Gewalt betroffen. Nach Ansicht der Fragestellerinnen sollten Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowohl als Lernort als auch als Beschäftigungsstelle sichere Räume für Menschen jeglicher Geschlechtsidentität sein. Gewalt ist kein legitimes Mittel in der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterführung. Die Anerkennung psychologischer Gewalt als solche lässt in verschiedenen gesellschaftlichen Kontexten zu wünschen übrig. Wenn diese an Orten des Wissens und der Forschung angewendet wird, schließt sie ihre Opfer von Kompetenzerwerb und Beschäftigung aus. Strukturen und Machtdynamiken, die Täterinnen und Täter schützen, müssen identifiziert und reformiert werden.

Vorbemerkung Ministerin für Wissenschaft und Kunst:

Als Ort der Kommunikation und Begegnung haben Hochschulen Verantwortung dafür, Diskriminierung im Umgang miteinander abzubauen, Vielfalt zu fördern und Chancengerechtigkeit für alle herzustellen. Die Ergebnisse der in der Vorbemerkung geschilderten Umfrage belegen, dass geschlechtsbezogene Gewalt auch an wissenschaftlichen Einrichtungen in einem nicht tolerablen Maß ausgeübt wird. Dies gilt unabhängig davon, dass die Umfrage aufgrund des sehr eingegengten Kreises teilnehmender Einrichtungen in Deutschland und des Nichtvorliegens landesspezifischer Ergebnisse keine unmittelbaren Rückschlüsse auf die Situation in Hessen zulässt.

Die Landesregierung ist bestrebt, in ihrem Zuständigkeitsbereich Rahmenbedingungen zu gewährleisten, die sowohl den Schutz der Betroffenen, als auch eine wirkungsvolle Sanktionierung der Gewaltausübenden ermöglichen.

Neben der Schaffung der rechtlichen Rahmenbedingungen kommt jedoch auch der Etablierung entsprechender formeller Strukturen sowie der allgemeinen Sensibilisierung gegenüber geschlechtsbezogener Gewalt an den Einrichtungen eine Schlüsselrolle bei der Bekämpfung des Problems zu.

Die vorliegende Anfrage umfasst auch die nichtstaatlichen Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen, die nicht vom Land Hessen getragen sind und deren Beschäftigte mehrheitlich nicht Landesbedienstete sind. Diese Einrichtungen bzw. deren Träger sind für die Schaffung der genannten Strukturen selbst verantwortlich; spezifische Einwirkungsmöglichkeiten des Landes oder Berichtspflichten diesem gegenüber bestehen nicht. Sie wurden gleichwohl in die Abfrage zu den bestehenden Strukturen einbezogen und haben vielfach freiwillig geantwortet.

Diese Vorbemerkungen vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

Frage 1. Inwiefern hat die Landesregierung Kenntnis über die Anzahl der Fälle sexueller Belästigung an den öffentlichen und staatlich anerkannten hessischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen seit 2018? Bitte pro Jahr und Einrichtung und nach Geschlecht aufzählen.

Eine umfassende Berichtspflicht der Hochschulen im Hinblick auf derartige Vorkommnisse besteht nicht, so dass diese der Landesregierung in der Regel nicht zur Kenntnis gelangen.

Frage 2. Inwiefern hat die Landesregierung Kenntnis über die Anzahl der Fälle sexueller Gewalt an den öffentlichen und staatlich anerkannten hessischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen seit 2018? Bitte pro Jahr und Einrichtung und nach Geschlecht aufzählen.

Kenntnis hat die Landesregierung lediglich über eine Reihe schwerwiegender Fälle sexueller Übergriffe im Umfeld des und auf dem Campus der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main im Jahr 2018. Aufgrund der eingeleiteten Sicherheitsmaßnahmen konnte einer der Täter seinerzeit festgenommen werden. Bei dem Täter handelte es sich um eine Person, die in keinem Bezug zur Hochschule stand.

Frage 3. Inwiefern hat die Landesregierung Kenntnis über die Anzahl der Fälle psychologischer Gewalt an den öffentlichen und staatlich anerkannten hessischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen seit 2018? Bitte pro Jahr und Einrichtung und nach Geschlecht aufzählen.

Die Landesregierung hat keine Kenntnis von derartigen Vorkommnissen psychischer Gewalt erlangt, da auch diese keiner generellen Berichtspflicht unterliegen.

Frage 4. Unter welchen Umständen sind aus Sicht der Landesregierung Übergriffe in Lehre und Wissenschaft in Hessen möglich?

Eine Eingrenzung potenzieller Übergriffszenarien ist nicht möglich. Sexuelle Übergriffe kommen in allen Lebensbereichen vor. Eine besondere Gefährdungslage besteht in Verhältnissen, die durch Abhängigkeiten oder Hierarchien geprägt sind wie dies etwa in Prüfungs- und Betreuungssituationen gegenüber Studierenden oder dem wissenschaftlichen Nachwuchs der Fall sein kann.

Frage 5. Wie kann aus Sicht der Landesregierung ein guter Umgang mit sexueller Belästigung und Gewalt sowie psychologischer Gewalt an den öffentlichen und staatlich anerkannten hessischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen gelingen?

Grundlegende Voraussetzung für einen guten Umgang mit sexueller Belästigung und psychischer Gewalt sind klar kommunizierte Rahmenbedingungen rechtlicher und sonstiger Art, die allen im Bereich von Hochschulen und Forschungseinrichtungen Tätigen deutlich machen, dass einschlägige Übergriffe nicht toleriert werden.

Wichtiger als das Bestehen derartiger Rahmenbedingungen ist es jedoch, einrichtungsinterne Strukturen zu schaffen, die für Betroffene niederschwellige Ansprechpersonen und Beratungsangebote bereitstellen. Zudem muss entsprechendes Fehlverhalten konsequent verfolgt und auch geahndet werden. Hier stehen insbesondere auch Vorgesetzte und die Einrichtungsleitungen in der Verantwortung.

Frage 6. Welche Beratungs- und Unterstützungsstrukturen bestehen an den öffentlichen und staatlich anerkannten hessischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen für Betroffene geschlechtsbezogener Gewalt für Studierende und Beschäftigte?

Die von den Einrichtungen gemeldeten Strukturen können der Anlage entnommen werden.

Frage 7. Inwiefern ist die Landesregierung der Meinung, dass die bestehenden Beratungs- und Unterstützungsstrukturen ausreichend sind zur Bekämpfung geschlechtsbezogener Gewalt an öffentlichen und staatlich anerkannten hessischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen?

Aus den Meldungen der Einrichtungen wird deutlich, dass unterschiedliche Wege bei der Schaffung der Strukturen gewählt werden. Dies erscheint in Anbetracht der unterschiedlichen Profilierung und Größe der Einrichtungen auch als nachvollziehbar. Es wird davon ausgegangen, dass die beschriebenen Strukturen nicht statisch sind und in Abhängigkeit von den Bedürfnissen weiterentwickelt werden. Vor diesem Hintergrund sind bei den Strukturen der staatlichen Hochschulen keine Defizite offensichtlich.

- Frage 8. Inwiefern untersucht die Landesregierung gemeinsam mit den öffentlichen und staatlich anerkannten hessischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen Strukturen und Machtdynamiken, die geschlechtsbezogene Gewalt in all ihren Ausprägungen begünstigen?
- Frage 9. Inwiefern untersucht die Landesregierung gemeinsam mit den öffentlichen und staatlich anerkannten hessischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen Strukturen und Machtdynamiken, die Täterinnen und Täter schützen?

Die Fragen 8 und 9 werden wegen des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Geschlechtsbezogene Gewalt, ihre Ursachen und Auswirkungen sind Gegenstand sowohl einrichtungsinterner Befragungen als auch zahlreicher Forschungsvorhaben von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Beispielhaft seien hier im Bereich Hessens insbesondere das Projekt „Diskriminierung und geschlechtsbasierte Gewalt im Hochschulkontext am Beispiel der Philipps-Universität Marburg“ oder die Mitarbeitendenbefragungen der Goethe-Universität zu Diskriminierungserfahrungen genannt. Nicht hochschulspezifische Forschungsprojekte, die das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst in den vergangenen Jahren gefördert hat, waren etwa:

- „Die Lebenssituation von gewaltbetroffenen Frauen mit und ohne Psychiatrieerfahrung im Frauenhaus – eine intersektionale Betrachtung“ (FRA-UAS 2018),
- „Gewalt in Paarbeziehungen älterer Frauen und Männer im ländlichen Raum: Lücken im Gewaltschutz schließen“ (HS RheinMain 2019),
- „Gesundheitsversorgung für Frauen nach häuslicher und sexueller Gewalt im Land Hessen: Bestandsaufnahme und Möglichkeiten der Umsetzung der Istanbul-Konvention (FraGiL)“ (HS Fulda, 2020) sowie
- „Gewalt gegen Frauen während der Geburt in geburtshilflichen Einrichtungen (GFGE) – Begriff, Entstehungskontexte, Ursachen“ (JLU Gießen 2018).

Im internationalen Bereich ist vor allem das „Unisafe“ Konsortium (→ <https://unisafe-gbv.eu/>) zu nennen, in das auch deutsche Hochschulen eingebunden sind und dessen Forschungsergebnisse auch den Anlass für die vorliegende Anfrage gegeben haben.

Grundsätzlich entscheiden die Hochschulen und Forschungseinrichtungen selbst über ihre Forschungsgegenstände und betreiben keine Auftragsforschung für die Landesregierung. Anhaltspunkte dafür, dass es auf dem Gebiet der geschlechtsbezogenen Gewalt Forschungsdefizite gibt, liegen nicht vor. Die einschlägigen Forschungsergebnisse geben der Landesregierung und allen sonstigen mit geschlechtsbezogener Gewalt befassten Stellen wichtige Impulse für weitere Maßnahmen im Rahmen ihrer Zuständigkeiten.

- Frage 10. Welche Maßnahmen ergreifen die Landesregierung sowie die öffentlichen und staatlich anerkannten hessischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, um Strukturen und Machtdynamiken, die geschlechtsbezogene Gewalt in all ihren Ausprägungen begünstigen und Täterinnen und Täter schützen zu reformieren?

Im Hessischen Hochschulgesetz (HessHG) sind Regelungen getroffen worden, die Diskriminierungen, zu denen auch geschlechtsbezogene Gewalt zählt, zu verhindern und Ansprechpersonen für die Betroffenen bereitzustellen:

- Die Hochschulen sind nach § 3 Abs. 5 HessHG gefordert, der Vielfalt ihrer Mitglieder Rechnung zu tragen, indem sie ein diskriminierungsfreies Studium sowie eine diskriminierungsfreie berufliche und wissenschaftliche Tätigkeit ermöglichen. Sie entwickeln Konzepte zum konstruktiven Umgang mit Verschiedenheit (Diversity Policy).
- Die Hochschulen bestellen zur Gewährleistung eines diskriminierungsfreien Studiums und einer diskriminierungsfreien beruflichen oder wissenschaftlichen Tätigkeit und zum Abbau bestehender Benachteiligungen für ihre Mitglieder und Angehörigen eine Ansprechperson für Antidiskriminierung, die nicht an Weisungen gebunden ist (§ 6 Abs. 2 HessHG).
- Zudem gelten für Mitglieder und Angehörige der Hochschulen, die keine Beschäftigten der Hochschule sind, Kernregelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes entsprechend (§ 6 Abs. 2 HessHG).

Die genannten Regelungen bewirken, dass ein solides rechtliches Gerüst besteht und Anlaufstellen existieren, die allen Betroffenen zur Verfügung stehen. Dies führt dazu, dass geschlechtsbezogene Gewaltausübende verstärkt mit einer Aufdeckung ihres Verhaltens und dessen Ahndung rechnen müssen. Hiermit wird bestehenden Abhängigkeits- oder Hierarchiestrukturen ein wirkungsvolles Korrektiv entgegengesetzt.

Auch im Kodex für gute Arbeit an Hessens Hochschulen haben sich die Hochschulen zu verschiedenen Maßnahmen verpflichtet, die Machtdynamiken wirksam entgegenwirken können. Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang die Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses im Hinblick auf die Gewährleistung verbindlicher Rahmenbedingungen der Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere

- die Koppelung der befristeten Arbeitsverhältnisse des wissenschaftlichen Nachwuchses an die Qualifizierungsdauer,
- Zielvereinbarungen zur Definition der Verpflichtungen bei der Qualifizierung,
- Beratungsangebote sowie
- Regelungen zur guten wissenschaftlichen Arbeit.

Die genannten Punkte sichern die Position des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Qualifizierungsphase im Hinblick auf den Beschäftigungsumfang und die gegenseitigen Verpflichtungen ab und verringern damit mögliche Abhängigkeiten.

Wiesbaden, 14. Juni 2023

Angela Dorn

Anlage

Anlage zur KA 20/10976

Zur Frage 6:

<p>Hochschulen/außeruniversitäre Forschungseinrichtungen</p>	<p>Beratungs- und Unterstützungsstrukturen an den öffentlichen und staatlich anerkannten hessischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen für Betroffene geschlechtsbezogener Gewalt (Studierende und Beschäftigte)</p>
<p>Staatliche Hochschulen</p>	
<p>Frankfurt University of Applied Sciences</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte - Ansprechperson Antidiskriminierung - für Studierende als auch für Beschäftigte steht eine psychologische Beratung zur Verfügung oder sie werden an spezialisierte, externe Beratungsstellen verwiesen - zudem kann in Gefährdungssituationen der Sicherheitsbeauftragte hinzugezogen werden; in akuten Gefährdungssituationen (die keinen Polizeieinsatz erfordern) ist der Sicherheitsdienst 24 h auf dem Campus erreichbar - zusätzlich werden Empowerment-Workshops z. B. zum Thema „Grenzen setzen“ angeboten - die Adressen der Beratungsstellen und wichtige Telefonnummern befinden sich in allen Toilettenanlagen gut sichtbar in Form von Aufklebern, die regelmäßig überprüft und erneuert werden; daneben stehen klassische Materialien wie Flyer und Plakate zur Verfügung
<p>Hochschule Darmstadt</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Zentrale Studienberatung - Ansprechperson für Antidiskriminierung - Beschwerdestelle für Antidiskriminierung - Gleichstellungsbüro - Sozial- und Konfliktberatung - Bedrohungsmanagement - Personalrat - Jugend- und Auszubildendenvertretung <p>Diese Stellen kooperieren auch und unterstützen sich gegenseitig, falls es ein Fall erforderlich macht. Des Weiteren gibt es seitens der Beratungsstellen zur Aufklärung Flyer, die an Studierende und Beschäftigte verteilt werden, u.a. gab es einen Flyer, der sich mit geschlechtsbezogener Gewalt auseinandergesetzt hat.</p> <p>Weiter verfügen alle aufgeführten Stellen über einen Internetauftritt. Für das Thema der geschlechtsbezogenen Gewalt bzw. der sexuellen Belästigung ist folgende Internetseite verfügbar: https://gleichstellung.h-da.de/informationen/sexualisierte-diskriminierung-und-gewalt.</p>
<p>Hochschule Fulda</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Antidiskriminierungsstelle – Ansprechperson für Antidiskriminierung; allen Hochschulangehörigen stehen die beiden Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung; ergänzend dazu kann in akuten Krisensituationen auch die Psychosoziale Beratung bei Schwierigkeiten im Studium und persönlichen Krisen aufgesucht werden

	<ul style="list-style-type: none"> - alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule Fulda, die sich durch andere Mitglieder, Angehörige oder Gäste der Hochschule diskriminiert fühlen, haben das Recht, förmliche Beschwerde einzulegen; die Beschwerde ist an das Justitiariat der Hochschule zu richten - die Hochschule Fulda trägt mit ihrer Antidiskriminierungs-Richtlinie vom 18. Mai 2017 dazu bei, ihre Mitglieder und Angehörigen vor Diskriminierung zu schützen
Hochschule für Bildende Künste-Städelschule	<ul style="list-style-type: none"> - die Richtlinie zur allgemeinen Gleichbehandlung (siehe online: https://staedelschule.de/public/dl/statutes/20201109_Staedelschule_Richtlinien_zur_allgemeinen_Gleichbehandlung.pdf) regelt unter anderem Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten für von Diskriminierung oder von Gewalt betroffenen Personen; eine Beratung bieten danach folgende Stellen an: Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte, Studierendensekretariat - im September 2022 konnte eine Schulung zur Aufklärung und Prävention von Depressionen, Überlastungssituationen am Arbeitsplatz sowie der Stressbewältigung angeboten werden - das Studierendensekretariat bietet den Studierenden eine Beratung bei studienbezogenen oder persönlichen Problemen an
Hochschule für Gestaltung Offenbach (HfG) am Main	<ul style="list-style-type: none"> - Beschwerdestelle der Allgemeinen Gleichbehandlung (für Mitarbeitende/Studierende) - Gleichstellungsbeauftragte (für Mitarbeitende/Studierende) - Referentin für Sensibilisierung und Antidiskriminierung (für Mitarbeitende/Studierende) - Externe Vertrauensperson (für Mitarbeitende/Studierende) <p>Rechtsanwältin, die Angehörige und Studierende der HfG, die von Machtmissbrauch, Gewalt oder sexualisierter Diskriminierung betroffen sind, berät, juristischen Rat erteilt und Lösungsansätze aufzeigt.</p> <p>Weitere (interne) Anlaufstellen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vertrauenspersonen für Mitarbeitende (Personalrat) - Vertrauenspersonen für Studierende, Vertrauensreferat AStA - Vertrauenspersonen für Studierende: Studiendekaninnen beider FB
Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt (HfMDK)	<ul style="list-style-type: none"> - Beratungsangebote für Studierende, Allgemeine Studienberatung, Antidiskriminierungsbeauftragte, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Vertrauensdozentin, Vertrauensstudierende - Arbeitskreis AWARENESS <p>Der Arbeitskreis AWARENESS befasst sich mit den Themen sexuelle Belästigung und sexuelle und körperliche Diskriminierung. Er vermittelt betroffenen Personen Beratungsmöglichkeiten. Der Arbeitskreis AWARENESS besteht aus Studierenden aller drei Fachbereiche der HfMDK, kooperiert mit dem AStA und steht in Kontakt zu Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, den Antidiskriminierungsbeauftragten und anderen Institutionen der Hochschule.</p> <p>Links:</p> <ul style="list-style-type: none"> https://www.hfmdk-frankfurt.de/thema/beratung-hilfe-im-ueberblick https://www.hfmdk-frankfurt.de/thema/antidiskriminierungsbeauftragte https://www.hfmdk-frankfurt.de/thema/frauen-und-gleichstellungsbeauftragte https://www.hfmdk-frankfurt.de/thema/arbeitskreis-awareness https://www.hfmdk-frankfurt.de/thema/vertrauensdozentin https://www.hfmdk-frankfurt.de/thema/psychosoziale-beratung-des-studierendenwerks

Hochschule Geisenheim University (HGU)	<ul style="list-style-type: none"> - die Frauenbeauftragte fungiert auch als Beratungsstelle nach den Antidiskriminierungsrichtlinien der HGU sowie als Konfliktbeauftragte; der Personalrat ist erstes Gremium für Probleme im Kreise der Beschäftigten; betroffene Personen können sich auch direkt an den Präsidenten wenden; für die Studierenden und Beschäftigten gibt es noch zusätzlich eine psychologische Beratungsstelle
Hochschule RheinMain	<p>Erst-Anlaufstellen (gemäß der AGG-Richtlinie der Hochschule RheinMain, welche auch auf Studierende Anwendung findet) sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Frauen- u. Gleichstellungsbeauftragte - Schwerbehindertenvertretung - AGG-Beauftragte/r - Feedbackmanagement - Konfliktbeauftragte - Spezielle Fachbereichsbeauftragte - Zuständige Stellen des AStA - Psychotherapeutische Beratungsstelle für Studierende <p>- Beschwerdestelle ist die Präsidentin, die Aufgaben auf das Justitiariat übertragen kann</p>
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main	<ul style="list-style-type: none"> - zentrale Gleichstellungsbeauftragte/Stellvertretungen: Beratung insb. von Beschäftigten, Unterstützung im Fall der Beschwerdeführung, ggf. Verweisberatung zu Einrichtungen innerhalb und außerhalb der Universität; es stehen vom Gleichstellungsbüro Informationsmaterialien zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (Broschüren, Plakate, Webinformationen) zur Verfügung; darüber hinaus werden in regelmäßigem Abstand Kampagnen durchgeführt - Antidiskriminierungsbeauftragte: Beratung insb. von Studierenden, Unterstützung im Fall der Beschwerdeführung, ggf. Verweisberatung zu Einrichtungen innerhalb und außerhalb der Universität auf der Grundlage der Antidiskriminierungsrichtlinie - Antidiskriminierungsrat: u.a. Überlegungen zu strukturellen Maßnahmen zur Verhinderung sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, Machtmissbrauch auf der Grundlage der Antidiskriminierungsrichtlinie - Beschwerdestelle im Kanzlerbüro: Beschwerdebearbeitung - Psychotherapeutische Beratungsstelle
Justus-Liebig-Universität Gießen (JLU)	<ul style="list-style-type: none"> - an der JLU werden die Unterstützungsstrukturen für Personen, die von Diskriminierung jeglicher Art betroffen sind, in Anlaufstellen und Beratungsstellen unterschieden: Anlaufstellen bieten Betroffenen niedrigschwellig Zugang zu Informationen und Unterstützung; im Kontext geschlechtsbezogener Gewalt gehören hierzu die präsidiale Stabsabteilung Büro für Chancengleichheit und die autonomen AStA-Referate „Queer-feministisches Frauen referat“ sowie das „Bi*-Schwulen-Trans*-Queer-Referat“ - Beratungsstellen bieten wiederum qualifizierte und auf einzelne Diskriminierungskategorien spezialisierte Beratung; zu geschlechtsbezogener Gewalt berät die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der JLU - von geschlechtsbezogener Gewalt betroffene Studierende und Beschäftigte können sich darüber hinaus auch an weitere Anlauf- und Beratungsstellen, beispielsweise den Personalrat, die zentrale Studienberatung oder die Konfliktmanagementstelle in der Personalentwicklung wenden; daneben haben Mitglieder und Angehörige der JLU die Möglichkeit, sich an die Hochschulleitung, die Leitungen der Personal- und der Rechtsabteilung, Dekaninnen und Dekane sowie, soweit vorhanden, Vorgesetzte zu wenden, diese Stellen vermitteln Betroffene ggf. an die dezidiert für geschlechtsbezogene Gewalt zuständigen Stellen weiter

	<p>- darüber hinaus arbeitet die JLU mit externen Anlauf- und Beratungsstellen zusammen und informiert über deren Angebot: https://www.uni-giessen.de/de/org/admin/stab/bfc/diskriminierung</p> <p>- des Weiteren gibt es an der JLU eine gesonderte Beschwerdestelle im Rechtsdezernat, an die sich betroffene Personen wenden können, um ein offizielles Beschwerdeverfahren einzuleiten; die Beschwerdestelle bietet eine systematische Prozessbegleitung an und kann ein in der Antidiskriminierungsrichtlinie der JLU festgelegtes, offizielles Beschwerdeverfahren einleiten und umsetzen</p>
Philipps-Universität Marburg	<p>- die dezentralen und insbesondere die zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beraten Betroffene aller Geschlechter bei Fällen von geschlechtsbezogener Gewalt</p> <p>- seit 2008 besteht darüber hinaus zur Aufklärung entsprechender Fälle mit dem „Vertrauensrat zum Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt“ ein eigenes vertraulich agierendes Gremium, dessen Arbeit auf einer gleichnamigen Richtlinie basiert</p> <p>- alle Anlaufstellen stehen für Beschäftigte und Studierende gleichermaßen offen und werden in regelmäßigen Abständen durch entsprechende Maßnahmen bekannt gemacht</p> <p>- weiterhin bestehen Kooperationen mit örtlichen außeruniversitären Hilfeeinrichtungen und der Polizei um bei Bedarf verweisen zu können</p>
Technische Hochschule Mittelhessen	<p>- die zentralen Frauenbeauftragten für Betroffene geschlechtsbezogener Gewalt bieten eine Verweisberatung für Studierende und Beschäftigte an; weiterhin sind sie mit den kommunalen Frauenbeauftragten sowie mit den kommunalen Beratungsstellen vernetzt; die zentralen Frauenbeauftragten werden darüber hinaus von den in den Fachbereichen tätigen dezentralen Frauenbeauftragten unterstützt</p> <p>- im Jahr 2021 wurde für die dezentralen Frauenbeauftragten ein Antidiskriminierungstraining, in dem das Thema sexuelle Diskriminierung behandelt wurde, angeboten; für die Zielgruppe der Mitarbeitenden fand ein interner Workshop zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ statt; für die Zielgruppe der Studentinnen wurden seit 2019 verschiedene Weiterbildungen zum Thema angeboten</p> <p>- unter der Federführung der zentralen Frauenbeauftragten wurde eine Kampagne gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt an Hochschulen initiiert: es wurden markante Flyer und Aufkleber mit den örtlichen Kontakt- und Notrufnummern an sensiblen Punkten hochschulweit angebracht</p>
Technische Universität Darmstadt (TU)	<p>- 2016 wurde an der TU mit der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe ein Beratungs- und Beschwerdeprozess etabliert, der über eine nachhaltig angelegte Kampagne (achTUng!) in die Hochschulöffentlichkeit kommuniziert wurde</p> <p>- für Beschäftigte und Studierende gibt es jeweils eine Anlaufstelle, die Betroffenen zunächst niedrigschwellig Unterstützung und vertrauliche Beratung anbietet; das Gleichstellungsbüro bietet darüber hinaus als vertrauliche Anlaufstelle für alle Betroffenen in allen Verfahrensstufen Unterstützung</p>
Universität Kassel	<p>Die Universität Kassel hat zum Schutz Ihrer Beschäftigten und Studierenden eine "Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt an der Universität Kassel" erlassen und Informationsmaterialien in deutscher und englischer Sprache zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt erstellt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Flyer Informationen zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Universität Kassel • Sicherheitskarte mit Notrufsäulen auf dem Campus Holländischer Platz

	<ul style="list-style-type: none"> • Webseite www.uni-kassel.de/go/schutz_sexualisierte_diskriminierung <p>Das Präsidium hat als Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahme im Wintersemester 2022/23 die Kampagne „DAS SCHWEIGEN stoppen!“ durchgeführt. Im Rahmen der Kampagne fanden zahlreiche Veranstaltungen, Aktionen und Sensibilisierungsworkshops an allen Standorten der Universität statt und Informationsmaterialien in Form von Aufklebern, Plakaten, Türanhängern und Flyern wurden universitätsweit verteilt. Am 8. März 2023 wurden bei der Veranstaltung anlässlich des internationalen Frauentags erste Ergebnisse des in der Anfrage genannten EU-Projekts UniSAFE vorgestellt und diskutiert. www.uni-kassel.de/go/kampagne_gegen_sexualisierte_Gewalt</p> <p>Im Rahmen der Weiterbildung finden regelmäßig Veranstaltungen zum <i>Umgang mit sexualisierter Belästigung und Gewalt</i> sowie zum Thema <i>Sicherheit am Arbeitsplatz</i> für Mitarbeitende und Führungskräfte der Universität Kassel statt.</p> <p>Auf der strukturellen Ebene gibt es einen Arbeitskreis Sicherheit, aus Vertreter*innen der Universität Kassel, der sich auch mit dem Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt beschäftigt.</p> <p>Ansprechstellen und Interessenvertretungen bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Universität Kassel:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. AGG-Beschwerdestelle für Bedienstete 2. Beschwerdestelle für Studierende 3. Ansprechperson für Antidiskriminierung <p>Hochschulinterne Ansprechstellen und Interessenvertretungen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Stabsstelle Gleichstellung und zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 2. Psychologische Beratungsstelle des Studierendenwerks 3. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche 4. Personalrat 5. Schwerbehindertenvertretung 6. AStA (Allgemeiner Studierendenausschuss)
Nichtstaatliche Hochschulen	
Charlotte Fresenius Hochschule	<ul style="list-style-type: none"> - Studierende und Mitarbeitende können an jedem Standort Kontakt zur psychosozialen Beratung aufnehmen; außerdem haben die Studierenden die Möglichkeit, das Gespräch mit Vertrauensdozierenden ihrer Standorte zu suchen - Gleichstellungsbeauftragte - Mitarbeitende können sich zusätzlich an das Personalwesen wenden, das für vertrauliche Gespräche zur Verfügung steht; das Personalwesen führt außerdem regelmäßig Onboarding-Calls durch, in dem alle neuen Mitarbeitenden die Grundsätze von Diversity und Gleichstellung in den verschiedenen Bereichen der Hochschule sowie die unterschiedlichen Anlaufstellen vorgestellt werden
CVJM-Hochschule	<ul style="list-style-type: none"> - Clearingstelle für Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt an der CVJM-Hochschule

	<ul style="list-style-type: none"> - Kooperation mit dem Verein KASSELER HILFE e.V. – Beratungsstelle für Opfer und Zeugen von Straftaten z.B. bei sexualisierter Gewalt, Vergewaltigung, sexuellem Missbrauch, etc. - Übersicht über Beratungsangebote für Betroffene unter www.cvjm-hochschule.de/dubistnichtallein - Interner Bereich für Studierende mit weiteren Dokumenten zur Erstorientierung: <ul style="list-style-type: none"> • Entscheidungshilfe für Betroffene von sexualisierter Gewalt (Ja/Nein-Entscheidungsbaum) • Hilfe zum Gespräch (Frage- und Dokumentationsbogen) <p>Als wesentlicher Teil des Präventions- und Schutzkonzeptes der CVJM-Hochschule ist eine „Richtlinie zur Prävention sexualisierter Gewalt“ im akademischen Senat verabschiedet worden (Sommersemester 2021: https://www.cvjm-hochschule.de/fileadmin/2_Dokumente/1_HOCHSCHULE/Grundsatzpapiere/2021-11_Schutzkonzept.pdf).</p>
DIPLOMA Hochschule	<ul style="list-style-type: none"> - Genderbeauftragte ist erste Ansprechpartnerin für geschlechtsbezogene Gewalt für die Angestellten - Antidiskriminierungsstelle – Antidiskriminierungsbeauftragte/r - drei Tutorinnen, die Vertrauenspersonen der Studierenden sind
EBS Universität für Wirtschaft und Recht	<ul style="list-style-type: none"> - Diversitätsbeauftragte; die Studierenden haben die Möglichkeit, darüber hinaus das Coaching Hub der EBS anzusprechen - hier wird oft psychologische Hilfe angeboten; auch besteht die Möglichkeit das Ethics Committee anzurufen und um Unterstützung zu bitten
Evangelische Hochschule TABOR	<ul style="list-style-type: none"> - die Evangelische Hochschule TABOR hat ein so genanntes Prozess-Dokument verabschiedet zur Thematik sexualisierte Gewalt; dort werden Grundlagen, Vorgehensweisen für mögliche Fälle sowie Ansprechpersonen benannt - konkret gibt es zwei Ansprechpersonen aus dem Umfeld der Hochschule, die aber nicht in den Lehrbetrieb oder die Personalstruktur der Hochschule eingebunden sind; daneben wird in diesem Dokument auf externe Fachstellen sowohl vor Ort als auch bundesweit verwiesen
Freie Theologische Hochschule (FTH) Gießen	<ul style="list-style-type: none"> - neue Studierende und Mitarbeitende der FTH Gießen erhalten die „Richtlinie der Freien Theologischen Hochschule Gießen für Gleichbehandlung und nicht-diskriminierendes Verhalten“, welche auch digital zugänglich ist - hier werden in § 6, Abschnitt 1 die sechs Anlaufstellen an der FTH Gießen genannt, die Betroffenen offenstehen und die darüber hinaus präventive Vorschläge willkommen heißen; in Bezug auf geschlechtsbezogene Gewalt sind dies folgende Anlaufstellen: 1. die/der Gleichstellungsbeauftragte, 2. der Vertrauensrat der Mitarbeiterschaft, 3. der/die Dean(s) of Students - zur Evaluation von Gleichbehandlung und nicht-diskriminierendem Verhalten stellt der/die Gleichstellungsbeauftragte alle 2 Jahre einen Bericht für den Senat zusammen; dafür werden Rückmeldungen von allen Anlaufstellen sowie aus der Studierendenschaft und Mitarbeiterschaft eingeholt; auf dieser Grundlage überprüft er/sie zusammen mit dem Senat die Einhaltung der Richtlinien sowie die Wirksamkeit von beschlossenen Maßnahmen und Zielvereinbarungen (siehe § 9 der Richtlinie) - die Hochschulleitung ist verantwortlich für die Umsetzung von Maßnahmen und möglichen Sanktionen im Einzelfall (§ 8 der Richtlinie); als Ziel ist hier ausdrücklich der Schutz der betroffenen Person genannt
Hochschule der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung	<ul style="list-style-type: none"> - für Beschäftigte ist eine Beschwerdestelle nach § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eingerichtet; zudem stehen der Betriebsrat und die Personalabteilung für entsprechende Fragestellungen beratend und unterstützend zur Verfügung; schließlich bestehen Möglichkeiten mit einer vertraglich vereinbarten, ständigen externen Dienstleistung anonym und vertraulich oder im Rahmen einer persönlichen Beratung oder eines Coachings über Belästigungserfahrungen zu sprechen und Unterstützung zu finden

Hochschule Fresenius	<ul style="list-style-type: none"> - Vertrauensdozierende; pro Standort sogenannte Diversity-Beauftragte; jeder Standort verfügt über eine Anlaufstelle im Bereich der psychosozialen Beratung; die Ansprechpersonen sind auf der Website der Hochschule sowie auf internen Informationsplattformen aufgelistet - für Mitarbeitende stehen die AGG-Beauftragten der Hochschule zur Verfügung, über die eine offizielle Beschwerde eingereicht werden kann; in akuten Krisensituationen unterstützen hier aber ebenfalls die Diversity-Beauftragten sowie die psychosoziale Beratung; zudem kooperiert die Hochschule Fresenius mit dem pme Familienservice (https://www.familienservice.de/), der als unabhängige Anlaufstelle bei Beratungsbedarf fungiert - ebenso arbeitet die Hochschule daran, geschlechtsbezogene Gewalt bereits präventiv zu vermeiden; alle neuen Mitarbeitenden werden im Onboarding-Prozess für die Themen Gender und Diversity sensibilisiert, ebenso werden regelmäßig Workshops wie „Diversity in der Lehre“ angeboten; zudem verfügt die Hochschule über ein Mission Statement Diversity sowie über einen Gender Equality Plan, der die Haltung der Hochschule zu diesen Themen verdeutlicht und Handlungsparameter vorgibt; beide Dokumente sind über die Website sowie über das Intranet der Hochschule verfügbar
Philosophisch-Theologische Hochschule Sankt Georgen	<ul style="list-style-type: none"> - an der Philosophisch-Theologischen Hochschule gibt es für alle Studierenden und Beschäftigten ein Mantelschutzkonzept sowie einen Verhaltenscodex zur Prävention von Machtmissbrauch und insbesondere sexualisierter Gewalt (https://www.sankt-georgen.de/hochschule/praevention/); eine Präventionskommission mit VertreterInnen aus allen Gruppierungen des Campus ist mit der Einhaltung und Weiterentwicklung des Konzepts beauftragt - es gibt eine Präventionsordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt (https://www.sankt-georgen.de/fileadmin/user_upload/Hochschule/Organisation/Satzungen_und_Ordnungen/2020-Rahmenordnung_Praevention.pdf) und Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch (https://www.sankt-georgen.de/fileadmin/user_upload/Hochschule/Organisation/Satzungen_und_Ordnungen/2020-Ordnung_fuer_den_Umgang_mit_sexuellem_Missbrauch_der_Ordensgemeinschaften.pdf) - für die Beratung und Unterstützung in Fällen geschlechtsbezogener Gewalt gibt es sowohl externe Ansprechpersonen zu Fragen sexuellen Missbrauchs als auch Mitglieder des Jesuitenordens als interne Ansprechpersonen (https://www.sankt-georgen.de/hochschule/praevention/beschwerdewege/praeventionsordnung-und-ansprechpersonen-in-faellen-sexualisierter-gewalt/)
Theologische Fakultät Fulda	<ul style="list-style-type: none"> - die Theologische Fakultät Fulda (zwei Standorte: Fulda und Marburg) hat derzeit keine direkte Beratungsstruktur für Betroffene geschlechtsbezogener Gewalt eingerichtet, aber in der neuen Ausrichtung des Katholisch-Theologischen Seminars in Marburg (an dem die Lehrkräfteausbildung stattfindet) ist eine solche im Aufbau (am Standort Fulda wurde der Magisterstudiengang eingestellt); zudem können schon jetzt die Studierenden des Katholisch-Theologischen Seminars im Bedarfsfall die Strukturen der Philipps-Universität Marburg nutzen, mit der die Theologische Fakultät Fulda als An-Institut eng verbunden ist
Theologische Hochschule Ewersbach	<ul style="list-style-type: none"> - zwei Gleichstellungsbeauftragte stehen als Anlaufstelle für Betroffene von Benachteiligung, Belästigung und Formen sexualisierter Gewalt bereit - ein Schutzkonzept nimmt die Themen der Benachteiligung, Belästigung und sexualisierter Gewalt auf und benennt Maßnahmen zur Prävention sowie zum Umgang mit aufgetretenen Fällen und wird voraussichtlich im Juni 2023 vom Senat der Theologischen Hochschule Ewersbach beschlossen werden - als Anlaufstellen und Ansprechpartner benennt das Schutzkonzept die beiden Gleichstellungsbeauftragten, den Beauftragten der Initiative „Schützen und Begleiten“ des Trägers der Hochschule sowie die örtliche Außenstelle des Weißer Ring e.V. in Dillenburg

University of Labour	- Ordnung für Gleichstellung, Inklusion und Diversität, die eine dreiköpfige Kommission für Gleichstellung, Inklusion und Diversität sowie eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n vorsieht
Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen	
AddF – Archiv der deutschen Frauenbewegung	- die Beratung- und Unterstützungsstruktur ist im Personalbereich angesiedelt; Betroffene dürfen sich vertrauensvoll und in einem geschützten „Raum“ an die zuständige Person wenden - durch die Kooperationspartnerinnen im Frauenbündnis, wie z.B. das autonome Frauenhaus und einem intensiven Austausch und einer Beteiligung an Aktionstagen wie der Internationale Tag gegen Gewalt an Frauen, werden die Mitarbeiter*innen mit aktuellen Diskussionen und Möglichkeiten von Beratungsangeboten sensibilisiert
DIPF Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation	Beratung und Unterstützung erfahren von geschlechtsbezogener Gewalt betroffene Beschäftigte am DIPF durch: - die örtlichen Personalräte an beiden Standorten sowie den Gesamtpersonalrat - die Gleichstellungsbeauftragte - die gemäß § 13 Abs. 1 AGG eingerichtete Beschwerdestelle an beiden Standorten - das Beratungsunternehmen INSITE Interventions-GmbH
Georg-Speyer-Haus (GSH)	- Beauftragte für Gleichstellung, Diversität & Inklusion - auch der Betriebsrat kann als Anlaufstelle genutzt werden - ebenso die Ombudsperson des GSH und den Doktorand*innen steht zudem auch die Betreuerin der Graduiertenschule zur Verfügung - das GSH hat die Charta der Vielfalt unterschrieben und eine Betriebsvereinbarung für Compliance - im Rahmen der Arbeitsgruppen des Audits Beruf und Familie wird sich auch mit einzelnen Teilaspekten des Themenbereiches befasst - das GSH hat zudem seit 2022 einen GEP (Gender Equality Plan); hier wurde die folgende Regelung getroffen: GEP - 4.3. Zero Tolerance Of Gender-Based Violence Including Sexual Harassment Violating/humiliating behavior related to gender includes not only acts of a sexual nature, such as unwelcome physical contact or pressure for sexual activity, but also acts such as stalking, intimidation, or physical and non-physical humiliation. Investigate And Act If the head of department/institute learns that an employee is being exposed to sexual harassment or other violations, he or she is responsible for investigating the circumstances and taking any required action to address such violations/humiliations and prevent them from occurring in the future. Reports of such violations are treated confidentially and urgently. The employee is protected against any harassment related to having filed a complaint. - im Bereich der Arbeitssicherheit ist eine Befragung zur psychischen Belastung für das Jahr 2023 geplant
GSI Helmholtzzentrum für Schwerionenforschung	- Betroffene können sich an die Personalabteilung wenden, die sich um eine erste Beratung und Sachstandsklärung kümmert sowie darum, dass weitere erforderliche Maßnahmen eingeleitet werden - darüber hinaus besteht für Betroffene auch die Möglichkeit, die Sozialberatung, das Gleichstellungsgremium oder den Betriebsrat einzubinden

Herder-Institut	<ul style="list-style-type: none"> - Gleichstellungsbeauftragte - ein Vorstandsmitglied für das Thema Chancengleichheit - der Betriebsrat - eine AGG Ansprechperson
Institut für Sozialforschung	<ul style="list-style-type: none"> - Gleichstellungsbeauftragte - Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis der DFG, die ebenfalls strukturelle Gewalt wie Benachteiligung in der Personalentwicklung aufgrund u.a. des Geschlechtes ausschließen; in diesem Zusammenhang wird derzeit auch ein Ethic Board eingerichtet und eine Ombudsperson bestellt - eine weitere Ombudsperson wird derzeit bestellt, die vertrauliche Fälle aller Art, so auch solche sexueller Gewalt oder sonstiger Diskriminierung behandelt
ISOE – Institut für sozial-ökologische Forschung	<ul style="list-style-type: none"> - zwei Vertrauenspersonen, die u.a. auch Ansprechperson für Betroffene geschlechtsbezogener Gewalt sind - derzeit stellt das ISOE einen Gender Equality Plan auf, in dem das Thema explizit erwähnt und adressiert wird; in diesem Zusammenhang ist geplant eine Anlauf- und Beschwerdestelle für Gewalt-, Mobbing- und Diskriminierungserfahrungen einzurichten; diese Anlaufstelle soll von einer (Vertrauens)person geleitet werden, die in der Lage ist, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um die Betroffenen zu unterstützen; die Anlaufstelle wird allen Mitarbeitenden bekannt gemacht, damit sie im Fall von Problemen wissen, an wen sie sich wenden können
Leibniz-Institut für Finanzmarktforschung SAFE e.V.	<p>Beratungsstrukturen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - die beiden Gleichstellungsbeauftragten von SAFE stehen allen Mitarbeiterinnen als erste Anlaufstelle zur Verfügung - darüber hinaus steht allen Beschäftigten die von der Leibniz-Gemeinschaft für alle Leibniz-Institute eingerichtete externe Klärungsstelle für Konfliktberatung und -prävention als Beratungsinstanz offen - auf beide Angebote inkl. Kontaktdaten wird in den allgemeinen Informationen für alle Beschäftigten, im Rahmen des Onboarding-Prozesses sowie im institutseigenen Intranet hingewiesen <p>Unterstützungsstrukturen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - SAFE nutzt die Liegenschaften der Goethe-Universität Frankfurt, welche umfassende Maßnahmen getroffen hat, um Gewalt und Belästigung vorzubeugen - so sind in allen Liegenschaften an zentralen Punkten (z.B. in den sanitären Anlagen) Notrufnummern angebracht, an die man sich im Falle einer Belästigung wenden kann; ein Sicherheitsdienst kontrolliert nachts die Liegenschaften; der Zugang zu sämtlichen Fluren und Räumlichkeiten ist ausschließlich mit einer Zugangskarte möglich; in der sehr hell beleuchteten Tiefgarage stehen Frauenparkplätze zur Verfügung, die nahe an den Ausgängen liegen; darüber hinaus sind alle Arbeitsplätze und Gänge im Institut durch Glastüren oder -wände einsehbar; bei den regelmäßigen Mitarbeitenden-Entwicklungsgesprächen findet eine Rückkopplung über die Arbeitsplatzsituation statt
Leibniz-Institut Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung (HSFK)	<ul style="list-style-type: none"> - in der HSFK können sich Betroffene geschlechtsbezogener Gewalt wahlweise an die vorgesetzte Person, die Gleichstellungsbeauftragte, den Personalrat sowie ein Vorstandsmitglied, das als Ansprechpartner für Gleichstellungsthemen fungiert, wenden - die Informationsbroschüre Antidiskriminierungsstelle - Publikationen - "Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?" Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte liegt in der HSFK an zentraler Stelle aus

Max-Planck-Gesellschaft (MPG)	<ul style="list-style-type: none"> - in der Richtlinie der MPG zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt https://www.mpg.de/11961133/richtlinie-zum-schutz-vor-sexualisierter-diskriminierung-belaestigung-und-gewalt.pdf (auf Englisch https://www.mpg.de/11961177/policy-against-sexualized-discrimination-harassment.pdf) werden u.a. das Verfahren in Fällen sexualisierten Fehlverhaltens, die Ansprechpersonen und Beschwerdestellen als auch mögliche Sanktionen und Maßnahmen benannt - die Inhalte der Richtlinie sind für die gesamte Max-Planck-Community im Internet und im Intranet leicht auffindbar und durch ein digitales Training zugänglich - es gibt zielgruppengerechte Handreichungen (https://max.mpg.de/Zentrale-Beauftragte/Gleichstellung/Pages/Gleichstellung-in-der-MPG.aspx) und Schulungen zum Umgang mit sexualisiertem Fehlverhalten für die in der Richtlinie genannten Ansprechpersonen - unter https://www.mpg.de/16026958/umgang-mit-konflikten und https://www.mpg.de/16027480/sexismus-gewalt-diskriminierung sind die Ansprechpersonen leicht auffind- und kontaktierbar
Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung (SGN)	<ul style="list-style-type: none"> - Gleichstellungsbeauftragte - die Gleichstellungsbeauftragte wird durch die an den SGN-Standorten implementierten Vertrauensfrauen unterstützt
Sigmund-Freud-Institut (SFI)	<p>Das SFI hat einen Personalrat, der allen Mitarbeiter*innen für ihre Anliegen zur Verfügung steht. Zusätzlich hat das SFI einen Gleichstellungsplan verabschiedet und in diesem Zusammenhang wurde die Position der Gleichstellungsbeauftragten geschaffen, allerdings ist diese Position derzeit nicht besetzt, das SFI ist aber sicher, die Position zeitnah besetzen zu können.</p>