

MAECENATA STIFTUNG

Safeguarding Richtlinie

beschlossen vom Stiftungsrat am 23. September 2020

Die Maecenata Stiftung orientiert ihre Arbeit an zentralen Begriffen wie

- der Mensch als Bürger,
- der Mensch in seiner unveräußerlichen Würde,
- Respekt als Richtschnur zwischenmenschlichen Verhaltens,
- Vertrauen,
- Inklusion,
- Legitimität durch Engagement,
- Interkulturalität,
- Postnationalität,
- gesellschaftlicher Wandel.

Diese Begriffe, gelten auch intern für den Umgang der Leitung der Stiftung mit den Mitarbeitenden und unter ihnen.

In der Stiftung arbeiten hauptamtliche Mitarbeitende in Voll- und Teilzeit, ehren- und nebenamtliche Mitarbeitende, studentische Hilfskräfte, Praktikantinnen und Praktikanten, Collegiatinnen und Collegiaten sowie assoziierte Forscherinnen und Forscher. Die Stiftung legt Wert darauf, besondere Potenziale und Perspektiven unterschiedlicher Mitarbeitender einzubeziehen. Dazu zählt die Stiftung ausdrücklich vulnerable Erwachsene.

Zur Prävention (von sexueller Belästigung und Gewalt) gibt sich die Stiftung die folgende Richtlinie. Sie gelten wo betreffend auch für Besucherinnen und Besucher der Stiftung, Nutzerinnen und Nutzer der Maecenata Bibliothek usw.

I. Grundsätze

1. Der Respekt vor der unveräußerlichen Würde jedes Menschen verbietet jede Art von Diskriminierung, Mobbing, Gewalt und Belästigung, auch solche sexueller Art, in Verhalten und Sprache. Sexualisierte Gewalt wird als verbale, non-verbale und physische Gewalt gleichermaßen abgelehnt.

2. Ob ein konkretes Verhalten übergriffig ist oder sexualisierte Gewalt darstellt, bestimmt sich aus der Sicht des/der Betroffenen. Ob der/die Betroffene gegen übergriffiges, grenzverletzendes Verhalten vorgeht, entscheidet er /sie selbst. Diese Entscheidung bestimmt das weitere Verfahren. Die Verantwortung für solches Verhalten trägt ausschließlich der oder die Handelnde, nicht der/die Betroffene.

II. Auswahl der Mitarbeitenden

1. Die Stiftung beschäftigt auch Menschen aus Bevölkerungsgruppen, die im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes als benachteiligt gelten, sowie Menschen mit körperlichen Einschränkungen.
2. Minderjährige, d.h. Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren, werden in und von der Stiftung in keiner Form beschäftigt.
3. Die Stiftung berücksichtigt in ihren Anforderungsprofilen neben den fachlichen auch soziale Kompetenzen, vor allem bei Teamleitungen.
4. Anstellungsverträge der Stiftung enthalten Verpflichtungen für die Mitarbeitenden, die Schutzgrundsätze einzuhalten.

III. Information und Belehrung

1. Die Stiftung belehrt alle Mitarbeitenden bei Arbeitsbeginn bzw. nach Inkrafttreten dieser Richtlinie in formeller Weise über die Schutzgrundsätze. Teamchefs werden bei jeder Einstellung eines Teammitglieds erneut sensibilisiert.
2. Einmal im Jahr erhalten alle Mitarbeitenden eine Auffrischung zu den Schutzgrundsätzen.

IV. Beauftragte für Safeguarding

1. Die Stiftung beruft eine Mitarbeitende zur Beauftragten für Safeguarding. Diese dient als Ansprechperson bei Übergriffen und Grenzverletzungen. Sie ist bei der Wahrnehmung dieser Aufgabe nicht an Weisungen der Stiftungsorgane gebunden.
2. Gegen die Reaktion oder Entscheidung der Beauftragten ist ggf. Rekurs bei einem hierzu beauftragten Mitglied des Stiftungsrates möglich.
3. Die Stiftung informiert über externe Beratungs- und Beschwerdestellen.
4. Die Beauftragte beobachtet die Einhaltung dieser Ordnung.
5. Vorfälle werden unter Einhaltung der Datenschutzbestimmungen dokumentiert.

6. Die Beauftragte überprüft in regelmäßigen Abständen, ob die Schutzmaßnahmen greifen. Dabei wird vor allem überprüft, ob Diskriminierung und (sexualisierte) Gewalt durch sie vermieden werden.

V. Verfahren bei Verstößen

1. Die Stiftung bemüht sich um konsequente Aufklärung von Fehlverhalten.
2. Die Beauftragte nimmt Beschwerden jederzeit entgegen. Sie dokumentiert und leitet das weitere Vorgehen. Es gilt der Grundsatz der Vertraulichkeit.
3. Die Meldung löst keine automatische Handlungskette aus. Die Entscheidung über das weitere Vorgehen liegt ausschließlich bei den Betroffenen. Die Beauftragte unterstützt Betroffene dabei.
4. Wenn der/die beschwerdeführende Mitarbeitende entscheidet, formelle Schritte zu einzuleiten, wird der Vorstand damit befasst. Bei Beschwerden gegen Teamchefs wird der Vorstand, bei Beschwerden gegen den Vorstand wird der Stiftungsrat befasst.
5. Die Stiftung prüft, ob bzw. welche arbeitsrechtlichen Schritte sie zur Verhinderung weiterer Übergriffe und Grenzverletzungen gegen den Täter ergreift. In Frage kommen
 - formelles Dienstgespräch,
 - schriftliche Abmahnung oder
 - Strafanzeige.