

<b>Deutsche Version</b> (Stand: Februar 2021)	<b>English version</b> (Status: February 2021)
--	---

**ESMT Berlin Code of Conduct**  
**Richtlinie zum Verhalten bei**  
**Diskriminierung und**  
**Belästigung**

**ESMT Berlin Code of Conduct**  
**Regulation on Conducts of**  
**Discrimination and Harassment**

Die Ursprungsversion dieses Verhaltenskodex wurde am 2. Juli 2019 vom Executive Management Committee der ESMT European School of Management and Technology (im Folgenden ESMT Berlin) beschlossen, im März 2020 sowie im November und Dezember 2020 umfangreich überarbeitet. Im Februar 2021 wurden redaktionelle Änderungen vorgenommen.

The original version was approved by the Executive Management Committee of ESMT European School of Management and Technology (ESMT Berlin hereinafter) on July 2, 2019 and substantially amended in March 2020 as well as in November and December 2020. Editorial changes were made in February 2021.

<b>Übersicht</b>	<b>Contents</b>
0. Notrufnummern und Hilfeangebote.....2	0. Emergency phone numbers and helplines 2
1. Anspruch der Hochschule.....2	1. Aspiration of the school ..... 2
(1) <i>Vision</i> .....2	(1) <i>Vision</i> .....2
(2) <i>Richtlinie</i> .....2	(2) <i>Regulation</i> .....2
(3) <i>Definition von Begriffen</i> :.....3	(3) <i>Definition of terms</i> :.....3
(4) <i>Ziel des Verhaltenskodex</i> .....4	(4) <i>Aim of the Code</i> .....4
2. Geltungsbereich .....4	2. Scope..... 4
3. Grundsätze .....5	3. Principles ..... 5
4. Prävention / Antidiskriminierungsmaßnahmen .....5	4. Prevention / affirmative action ..... 5
5. Rechte der Betroffenen .....6	5. Rights of those affected ..... 6
6. Rechte der Beschuldigten .....7	6. Rights of accused persons ..... 7
7. Pflichten und Verhaltensweisen.....7	7. Duties and procedures ..... 7
7.1 <i>Studierende</i> .....8	7.1 <i>Students</i> .....8
7.2 <i>Beschäftigte</i> .....9	7.2 <i>Employees</i> .....9
8. Maßnahmen ..... 10	8. Actions ..... 10
8.1 <i>Studierende</i> ..... 10	8.1 <i>Students</i> ..... 10
8.2 <i>Beschäftigte</i> ..... 10	8.2 <i>Employees</i> ..... 10
9. Anlaufstellen ..... 11	9. Designated persons..... 11
10. Inclusive Leadership Roundtable ..... 11	10. Inclusive Leadership Roundtable ..... 11
11. Anwendbarkeit des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)..... 12	11. Applicability of the General Equal Treatment Act (AGB) ..... 12
Anhang 1: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ..... 13	Appendix 1: General Equal Treatment Act (AGG)13
Anhang 2 ..... 14	Appendix 2 ..... 14

## Deutsche Version

## English version

### 0. Notrufnummern und Hilfeangebote

Diese Stellen helfen in Notsituationen (anonym und kostenlos):

- Polizei: 110 (bei unmittelbarer Gefahr oder Not; 24/7) oder 030 4664-4664 (Bürgertelefon; 24/7)
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes: 030 18555-1855 oder [Kontaktformular](#); Beratung zu Rechten in einem Diskriminierungsfall, Möglichkeiten der Durchsetzung, gütliche Konfliktbeilegung sowie Nennung von Expertinnen und Experten
- [Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen](#): 08000 116 016 (24/7); Beratungsangebot für Frauen, die Gewalt erlebt haben oder erleben, und deren Angehörige und Freunde.
- Lara Helpline: Sexuelle Belästigung und Übergriffe: 030 216 88 88
- [Beratungsstellen](#) in Berlin sind im Anhang 2 aufgeführt (Seite 13).

### 1. Anspruch der Hochschule

#### (1) Vision

Die ESMT möchte zu der grundsätzlichen Vision beitragen, eine nachhaltige und vielfältige Gesellschaft ohne Diskriminierung und Gewalt zu schaffen.

Als Hochschule bildet die ESMT zukünftige Führungskräfte aus, die die Möglichkeit haben, Multiplikatoren in der Geschäftswelt von morgen zu werden. Als Unternehmen ist die ESMT stolz darauf, ein sehr kollegiales und internationales Umfeld mit Beschäftigten aus über 40 verschiedenen Ländern zu bieten. Die ESMT legt großen Wert darauf, Chancengleichheit am Arbeitsplatz zu bieten.

Die ESMT vertritt die Maxime der Vielfalt zum Wohle der Studierenden, der Beschäftigten, der Weiterbildungsprogramme und der gesamten ESMT-Community. Diese Vielfalt hat viele Vorteile, erfordert aber auch einen sorgsamen Umgang miteinander, um Missverständnisse und Konflikte zu vermeiden.

#### (2) Richtlinie

Jeder Umgang miteinander soll so ausgerichtet sein, dass das Verhalten der Studierenden, Beschäftigten und jedes Mitglieds der ESMT Community

### 0. Emergency phone numbers and helplines

These offices help in emergency situations (anonymous, free of charge and both for German and non- German speaking persons):

- Police: 110 (in case of immediate danger or emergency; 24/7) or 030 4664-4664 (Hotline Service; 24/7)
- Federal anti-discrimination office: 030 18555-1855 or [contact form](#); advice on rights in a discrimination case, enforcement options, friendly conflict resolution and identifying experts
- [Help line Violence against women](#): 08000 116016 (24/7); counselling services for women who have experienced or are experiencing violence as well as for their relatives and friends.
- Lara Helpline: Sexual harassment and assault: 030 2 16 88 88
- [Advice Centers](#) in Berlin are listed in Appendix 2 of the Code (page 13).

### 1. Aspiration of the school

#### (1) Vision

ESMT aims at contributing towards the general vision of creating a sustainable and diverse society that is free from discrimination and violence.

As a school, ESMT educates future business leaders who will have the chance to act as multipliers in tomorrow's business world. As an employer, ESMT is proud to offer a very collegial and international environment to employees from more than 40 different countries. ESMT is keen to offer equal opportunities in the workplace.

ESMT celebrates and supports diversity for the benefit of its students, employees, education programs, as well as the entire ESMT community. Diversity has many advantages, but it requires care in the context of social interactions in order to avoid misunderstandings and conflicts.

#### (2) Regulation

Every interaction should be aligned to ensure that the behaviors of the students, employees, as well as members of ESMT community are:

### Deutsche Version

- frei von Diskriminierung anderer aufgrund von Geschlechtsidentität, Alter, ethnischer Herkunft, Abstammung oder sonstige Herkunft, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung, gesundheitlichen Problemen, Familienstand, genetischen Informationen oder anderen relevanten Merkmalen ist, die durch geltendes Recht geschützt sind, und
- frei von Belästigung, wie Sexuelle Belästigung, Nachstellung (Stalking) und Mobbing sind.

#### (3) Definition von Begriffen:

**Vielfalt** ist die Zusammenfassung aller Gemeinsamkeiten und Unterschiede in einer Gruppe, die typischerweise Attribute wie Alter, ethnische Herkunft, Hautfarbe, körperliche Beeinträchtigung, Religion, Geschlecht, sexuelle Identität und sozialer Hintergrund berücksichtigen.

**Diskriminierung** (unmittelbar / mittelbar) ist eine Benachteiligung oder eine Herabsetzung einer Person oder einer Gruppe. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aus Gründen der nationalen, regionalen oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der sexuellen Identität oder Orientierung, der Religion oder Weltanschauung, der politischen Überzeugung, der Behinderung, Beeinträchtigung oder Krankheit, des sozialen Hintergrunds oder des Alters eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen aus oben aufgeführten Gründen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können. Wichtig ist, dass nicht die Absicht oder das Motiv zählt, sondern das Ergebnis. Eine Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der sexuellen Identität oder Orientierung ist eine sexualisierte Diskriminierung.

**(Sexuelle und sexualisierte) Belästigung** ist ein unerwünschtes Verhalten, das ein feindliches Umfeld für die betroffene Person schafft, das körperliche oder geistige Wohlbefinden der betroffenen Person verletzt und zur Folge hat, dass diese Person beleidigt, erniedrigt oder gedemütigt wird. Sexualisierte Belästigung bezieht sich darüber hinaus auf die Sexualität sowohl des Täters als auch auf die des Opfers. Sexualisierte Belästigung kann sich sowohl in verbaler als auch in nonverbaler Form zeigen: Herabwürdigende Bemerkungen über Personen und / oder deren Körper, über sexuelle Identität oder Orientierung, herabwürdigende Gesten, Aufforderungen zu sexualisiertem oder sexuellem Verhalten, unerwünschte körperliche Berührungen, unerwünschtes Zeigen von pornografischen Darstellungen und so weiter.

### English version

- free from discrimination concerning gender identity, age, ethnicity, origin, religion, disability, sexual orientation, medical conditions, marital status, genetic information, or any other relevant characteristic protected by applicable law, and
- free from harassment, like sexual harassment, stalking and bullying (mobbing).

#### (3) Definition of terms:

**Diversity** is the summary of all similarities and differences in a group, typically considering attributes such as age, ethnic origin, color of skin, physical impairment, religion, sex, gender, sexual identity, and social background.

**Discrimination** (direct/indirect) is to disadvantage or degrade an individual or a group. It directly occurs when one person is, has been or would be treated less favorably than another in a comparable situation on the grounds of national, regional, or ethnic origin; sex; gender identity; sexual orientation; religion or beliefs; political views; disability, impairment, or illness; social background; or age. Indirect discrimination happens when an apparently neutral practice would put persons at a particular disadvantage compared with other persons on any of the grounds referred to above. What is important is not the intention or motive, but the result. Discrimination that is based on the affected person's sex, sexual identity, or orientation is sexualized discrimination.

**(Sexual and sexualized) harassment** is unwanted behavior that violates the physical or mental wellbeing of the person offended; intimidates or humiliates that person; or creates a hostile environment for them. Sexualized harassment in addition refers to the offender's as well as the victim's sexuality. Sexualized harassment can be verbal as well as non-verbal: humiliating comments about a person; a person's body; their sexual identity or orientation; intimidating gestures; invitations to sexual or sexualized acts; unwelcome physical contact; presentation of pornographic illustrations; etc.

## Deutsche Version

## English version

Beim **Stalking** belästigt eine Person wiederholt und auf einer obsessiven Weise unerwünscht eine andere Person, deren körperliches oder geistiges Wohlbefinden dadurch beeinträchtigt wird. Folgende Handlungen können als Tathandlung in Betracht kommen: Unerwünschte wiederholte Kontakte über E-Mail, Soziale Medien, usw. sowie Verfolgung einer Person.

**Stalking** is repeatedly and continuously harassing or obsessing over a person who does not wish this and whose physical or mental wellbeing is affected by this. This includes unwelcome regular contact via e-mail, social media, etc., as well as physically following a person.

**Mobbing** bezieht sich auf eine Art der Konfliktkommunikation, bei der die betroffene Person kontinuierlich abgelehnt wird oder sich abgelehnt fühlt. Dabei wird die betroffene Person wiederholt und systematisch von einer Gruppe oder einem Individuum mit dem Ziel beleidigt und gedemütigt, sie an den Rand zu drängen. Dies kann off- oder online geschehen.

**Bullying** refers to conflict communication in which the affected person is, or feels, continuously defeated and repeatedly and systematically offended and humiliated by a group or an individual with the purpose of marginalizing this person. This may happen off- or online.

### (4) Ziel des Verhaltenskodex

### (4) Aim of the Code

Dieser Verhaltenskodex beschreibt die Verhaltensweisen, die zwischen den Mitgliedern der ESMT-Gemeinschaft verboten sind, sowie die Verantwortlichkeiten und Verfahren der Schule im Zusammenhang mit der Verletzung dieser Vorschrift.

This code of conduct describes the behaviors prohibited between members of the ESMT community and the school's responsibilities and procedures related to the violation of this regulation.

Die Schule setzt sich für die Entwicklung und Aufrechterhaltung einer gewaltfreien Umgebung ein, in der soziale Interaktionen von gegenseitiger Wertschätzung und Respekt geprägt sind.

The school is committed to developing and maintaining a violence-free environment where social interactions are characterized by mutual appreciation and respect.

## 2. Geltungsbereich

## 2. Scope

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Hochschulmitglieder (Mitglieder der ESMT-Community), d.h. Studierende, Weiterbildungsprogrammteilnehmer<sup>1</sup>, Lehrkräfte, Beschäftigte, Doktoranden, freiberuflich Beschäftigte, Veranstaltungsteilnehmende<sup>2</sup> und Gäste. Alle Hochschulmitglieder repräsentieren die ESMT, prägen ihre Kultur und tragen deren Ruf und Wahrnehmung durch die Öffentlichkeit bei. Dieser Verhaltenskodex gilt daher nicht nur auf dem Hochschul-Campus und während Studien- und Dienstzeit, sondern auch darüber hinaus. Die Schule behält sich daher vor, auch Fehlverhalten außerhalb des Campus-Geländes zu sanktionieren. Der Kodex findet außerdem Anwendung auf Personen, die weisungsgebunden in die Arbeitsorganisation der ESMT eingegliedert sind, ohne dass ein Arbeitsverhältnis bestehen muss.

This regulation applies to all members of the school (ESMT community), that is, students, executive education programs participants, faculty members, employees, PhD candidates, freelancers, event participants<sup>2</sup> and visitors. All members of the school represent the ESMT, shape its culture and contribute to its reputation and public perception. This Code of Conduct therefore applies not only on the school's campus and during study and office hours, but also beyond. The school therefore reserves the right to sanction misconduct off campus, too. In addition, the regulation applies to persons who are integrated into the work organization of ESMT but do not necessarily have a formal employment relationship with the school.

<sup>1</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde in der deutschen Fassung manchmal nur die männliche Form verwendet. Die ESMT weist an dieser Stelle ausdrücklich darauf hin, dass die Verwendung der männlichen Form als geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.

<sup>2</sup> Unabhängig davon, ob es sich um Präsenz-, Hybrid- oder Online-Veranstaltungen handelt. /  
Regardless of whether they are face-to-face, hybrid, or online events.

## Deutsche Version

## English version

Dienstleister, die vorübergehend oder dauerhaft für die Hochschule tätig sind und mit den Mitgliedern der ESMT-Gemeinschaft interagieren, werden ebenfalls auf den Verhaltenskodex aufmerksam gemacht und müssen ihn befolgen.

Service providers, who are working for the school and interact with ESMT's community members, whether they are temporary or long-term suppliers, will also be made aware of the code of conduct and shall be obliged to comply with this regulation.

### 3. Grundsätze

An der ESMT wird respektloses Verhalten wie Belästigung oder Diskriminierung nicht toleriert. Werte wie Vertrauen, Respekt, guter Glaube, Gleichheit, Meinungsfreiheit, Würde - um nur einige zu nennen - sollen zu jeder Zeit das Verhalten eines jeden Mitglieds prägen. Detaillierte Definitionen von respektlosem Verhalten sind in Anhang 1 enthalten. Um dieses Verhalten zu verhindern, ergreift die Hochschule Maßnahmen zur stärkeren Sensibilisierung und erhöhten Wahrnehmung. Darüber hinaus werden alle Hochschulmitglieder aufgefordert, aktiv zu werden, wenn sie einem Verhalten begegnen, das gegen die Grundsätze dieses Verhaltenskodexes verstößt, und bei Bedarf Unterstützung zu suchen. Wenn Mitglieder der ESMT-Community ein solches Verhalten gegenüber anderen Mitgliedern feststellen, sind sie auch aufgefordert, der betroffenen Person Unterstützung anzubieten und dies bei Bedarf der jeweiligen Anlaufstelle zu melden (siehe Punkt 9).

### 3. Principles

At ESMT, no kind of disrespectful behavior such as harassment or discrimination will be tolerated. Values such as trust, respect, good faith, equality, freedom of expression, dignity - to name but a few - shall shape the behavior of every member at all times. Detailed definitions of disrespectful behavior are provided in Appendix 1. To prevent this behavior, ESMT is implementing measures to sensitize individuals and raise awareness. Furthermore, all members of ESMT are encouraged to take action if they encounter behavior that violates the principles of this regulation and, if needed, to seek support. If ESMT members witness any such behavior toward other school members, they are encouraged to offer support to the person(s) and, if needed, to report this to designated persons (see: Section 9).

Die internen Anlaufstellen setzen sich in geeigneter Weise für den Schutz sowohl der Hinweisgebenden/Beschwerdeführenden als auch der von den Vorwürfen Betroffenen ein. Vorwürfen wird mit dem Grundgedanken von Treu und Glauben nachgegangen, sie werden grundsätzlich vertraulich behandelt, es sei denn, die Vertraulichkeit wirkt sich auf einen Beteiligten im erheblichen Maße nachteilig aus.

The internal designated persons shall take appropriate action to protect both the complainants and the persons affected by the allegations. Allegations are pursued with the basic idea of good faith; they are always treated confidentially, unless confidentiality has a significant adverse effect on a party involved.

### 4. Prävention / Antidiskriminierungsmaßnahmen

Es ist ein wichtiges Anliegen der ESMT, sämtliche Hochschulmitglieder vor jeder Art der Diskriminierung und Belästigung zu schützen. Das Managementteam der Hochschule sieht sich zur Vorbeugung, Information und Hilfestellung verpflichtet und tritt jeglichem Verhalten, welches den Prinzipien dieses Verhaltenskodexes zuwiderläuft, konsequent entgegen. Die ESMT bietet allen Kontaktpersonen in den internen Anlaufstellen, die sich mit Fragen der Diskriminierung und Belästigung befassen, Schulungen an. Die Studierenden nehmen an einem obligatorischen Sensibilisierungstraining teil. Dieses zielt darauf ab, Bewusstsein für Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Übergriffe und Verständnis für Vielfalt zu schaffen und zu vertiefen. Es konzentriert sich auf interkulturelles Bewusstsein, Geschlecht und Identität, ist aber nicht darauf beschränkt. Die Studierenden werden ermutigt, ihre Diversity-Kompetenz nicht nur während dieses

### 4. Prevention / affirmative action

ESMT is committed to protecting all university members from all forms of discrimination and harassment. The management team of the school is committed to prevention, information, and assistance, and will consistently oppose any behavior that is contrary to the principles of this Code of Conduct. ESMT provides staff training sessions for all designated persons who deal with matters of discrimination and harassment. Students participate in a mandatory sensitization training that aims to create and deepen awareness of discrimination, sexual harassment and assault as well as assist in developing an understanding for diversity. It focusses on – but is not limited to – intercultural awareness, gender, and identity. Students are encouraged to reflect on and actively work on their diversity competences, not only during this training but throughout the entire program of study.

## Deutsche Version

## English version

Trainings, sondern während des gesamten Studiengangs aktiv auf- und auszubauen.

### 5. Rechte der Betroffenen

Alle Mitglieder der ESMT Community, die irgendeine Art von Diskriminierung und Belästigung (z. B. sexuell/sexualisiert), Diskriminierung, Mobbing oder Stalking erleben, unabhängig davon, ob sich der Vorfall auf dem Campus oder außerhalb des Campus ereignet hat, werden ermutigt, Unterstützung und Rat bei den von der ESMT benannten Personen (siehe Abschnitt 9) persönlich oder per E-Mail einzuholen.

Um sicherzustellen, dass die Opfer (diejenigen, die durch eine von einer anderen Person begangene Diskriminierung oder Belästigung direkt geschädigt wurden) die Unterstützung erhalten, die sie benötigen, legt die ESMT die folgenden Opferrechte fest:

- Mit Respekt, Würde und Mitgefühl behandelt zu werden.
- Informationen über praktischen, psychologischen und rechtlichen Beistand zu erhalten.
- Zu entscheiden, welche Informationen im Zusammenhang mit ihrem Fall an wen, wann und in welcher Form weitergegeben werden dürfen, um die Privatsphäre der Opfer zu schützen.
- Über wichtige Ereignisse und Verfahren in Bezug auf ihren Fall informiert zu werden.
- Über das Vorgehen im Rahmen der Meldegesetze zu entscheiden.
- Im Rahmen der Möglichkeiten der Schule vor Einschüchterung und weiterem Schaden geschützt zu werden.
- Eine Beschuldigung zu widerrufen; die ESMT behält sich jedoch das Recht vor, die Beschuldigung weiter zu untersuchen und über Sanktionen zu entscheiden, wenn die bis zum Zeitpunkt des Widerrufs durchgeführten Untersuchungen Hinweise auf ein unrechtmäßiges Verhalten des Beschuldigten liefern.
- Andere benannte Kontaktpersonen (siehe Abschnitt 9) oder externe Beratungsstellen und andere Dritte einzuschalten.

Der Betroffene hat das Recht Entscheidungen über Sanktionen gegen einen Beschuldigten anzufechten, wenn die ESMT nachweislich von Regelungen dieses Verhaltenskodexes abgewichen ist.

### 5. Rights of those affected

All school members who experience any kind of discrimination and harassment (e. g. sexual/sexualized), bullying, or stalking, regardless of whether the incident happened on-campus or off campus are encouraged to seek support and advice from ESMT from designated persons (see Section 9), in person or by email.

To ensure that victims (those who have been directly harmed by an action of discrimination or harassment committed by another person) receive the support they need, ESMT establishes the following victims' rights:

- To be treated with respect, dignity and compassion.
- To receive information about practical, psychological and legal assistance.
- To decide what information relating to their case may be disclosed to whom, when and in what form, in order to protect their privacy.
- To be informed about significant events and proceedings in relation to their case.
- To decide on the course of action within the limits of reporting laws.
- To be protected from intimidation and further harm within the possibilities of the school.
- To revoke an accusation; however, ESMT reserves the right, to further investigate the accusation and to decide on sanctions if the investigations carried out up to the time of revocation provide indications of unlawful behavior by the accused.
- To involve other designated contact persons (see Section 9) or external advisory centers and other third parties.

The person affected has the right to appeal against decisions on sanctions taken against an accused if ESMT has demonstrably deviated from the provisions of this Code of Conduct.

## Deutsche Version

## English version

### 6. Rechte der Beschuldigten

Der Beschuldigte hat das Recht zu erfahren, wessen er beschuldigt wird, und sich zu den Vorwürfen zu äußern. Er hat auch das Recht, selbst ESMT-Ansprechpartner, externe Beratungsstellen und weitere Dritte zu informieren und zu verlangen, diese in den Untersuchungsprozess einzubeziehen.

Der Beschuldigte hat das Recht, regelmäßig über den Stand der Untersuchungen unterrichtet zu werden und zu erfahren, welche Personen davon Kenntnis erlangt haben oder erlangen werden.

Der Beschuldigte kann gegen eine Sanktion, die gegen ihm verhängt wurde, Rechtsmittel einlegen.

### 7. Pflichten und Verhaltensweisen

Alle Hochschulmitglieder werden ermutigt, aktiv Unterstützung und Rat einzuholen, wenn sie Opfer oder Zeuge von Diskriminierung oder Belästigung geworden sind. Die ESMT untersucht alle aufgeworfenen Fragen, geht Verstößen gegen diese Verhaltensregeln nach und ahndet sie entsprechend, falls erforderlich und verhältnismäßig. Hierzu gibt sich die Hochschule ein Verfahren, das sicherstellt, dass

- beschwerdeführenden Personen aus der berechtigten Mitteilung eines Fehlverhaltens kein Nachteil entsteht;
- alle eventuell unternommenen Schritte soweit wie möglich mit der beschwerdeführenden Person abgestimmt und Vertraulichkeit und Anonymität im größtmöglichen Umfang sichergestellt werden, sofern eine Offenlegung nicht aufgrund von gesetzlichen Vorschriften oder vorrangigem Interesse zwingend geboten ist oder maßgeblich dazu beiträgt, die erhebliche Benachteiligung eines Beteiligten zu verhindern;
- die Interessen der betroffenen Person gewahrt bleiben;
- Alle Beschwerden werden ernst genommen (ordnungsgemäß untersucht und geklärt). Gleichwohl gilt das Prinzip der Unschuldsvermutung nach wie vor.

Betroffene und beschwerdeführende Personen können sich an jede der benannten Personen wenden (siehe Abschnitt 9). Jeder gemeldete Vorfall, unabhängig davon, ob die Untersuchung ein Fehlverhalten bestätigt oder nicht, muss dokumentiert werden (Wer hat gemeldet, wann und was war der Grund? Welche Maßnahmen wurden ergriffen? Gab es Sanktionen?). Die Dokumentationspflicht gilt auch für anonyme

### 6. Rights of accused persons

The accused persons have the right to know what they are accused of and to comment on the accusations. They also have the right to inform contact persons, external advisory centers and other third parties themselves and to ask that they be involved in the investigation process.

The accused shall have the right to be regularly informed of the progress of investigations and to know which persons have been or will be informed.

The accused persons may lodge an appeal against any sanction imposed on them.

### 7. Duties and procedures

All members of the school are encouraged to actively seek support and advice when they have become the subject of discrimination or harassment, or if they witness another member being exposed to it. ESMT will investigate all issues raised and penalize an individual in violation of this regulation accordingly, if necessary and reasonable. To this end, the school will adopt the following procedures, which shall ensure that:

- the complainant does not suffer any disadvantages as a result of reporting the misconduct;
- any steps taken are coordinated in so far as possible with the complainant, and confidentiality and anonymity are ensured to the greatest possible extent, providing that disclosure is not mandatory due to statutory provisions or substantially overriding interests or contributes significantly to preventing the substantial disadvantage of one person affected;
- the interests of the person affected are preserved.
- accused persons All complaints will be taken seriously (properly investigated and resolved), although the principle of the presumption of innocence still applies.

Persons affected and complainants can choose to approach any of the designated persons (see Section 9). Every reported incident, whether or not the investigation confirms misconduct, must be documented (Who reported, when and what was the reason? What measures have been taken? Were there sanctions?). The obligation for documentation also applies to reports made anonymously.

## Deutsche Version

## English version

Meldungen. Dokumentationen werden beim Compliance Beauftragten aufbewahrt und dürfen nur Personen zugänglich sein, die hiervon zwingend Kenntnis haben müssen. Eine Übermittlung an Behörden, falls erforderlich, ist hiervon ausgenommen. Nach 10 Jahren sind die Dokumentationen zu anonymisieren, nach weiteren 10 Jahren datenschutzkonform zu löschen.

Documentation shall be kept by the Compliance Officer and shall only be accessible to persons who have a mandatory knowledge of it. Transmission to authorities, if necessary, is unaffected by this. After 10 years, the documentation must be made anonymous, after a further 10 years it must be deleted in accordance with data protection regulations.

Nach der Erstberatung wird die Kontaktperson mit der betroffenen Person weitere mögliche Maßnahmen besprechen und vereinbaren. Zu den Optionen gehören:

After the initial consultation, the designated contact person will discuss and agree on further possible measures with the person affected. Options include:

- Formale Verfahren: z.B. Durchführung einer Untersuchung in der Sache oder Anzeige des Vorfalls bei der Polizei.
- Informelle Verfahren: zum Beispiel die Teilnahme an moderierten Gesprächen zwischen dem Geschädigten und der benannten Person oder zwischen der geschädigten Person und der beschuldigten Person.
- Schulische Maßnahmen, die das Opfer vor weiterem Schaden schützen.
- Keine weiteren Maßnahmen der Hochschule.

- Formal procedures: for example, to conduct an investigation on the matter, or to report the incident to the police.
- Informal procedures: for example, to participate in facilitated conversations involving the harmed and the designated person, or the harmed person and the accused person.
- School measures that protect the victim from further harm.
- No further action from the school.

Die ESMT respektiert das Recht des Einzelnen, im Rahmen des Gesetzes eigenständige Entscheidungen über die Vorgehensweise zu treffen, die seine Interessen besser schützt.

ESMT will respect the right of individuals to make autonomous decisions on the course of action that better protects their interests, within the confines of the law.

### 7.1 Studierende

### 7.1 Students

Studierende können sich an die Vertrauenspersonen wenden. Die Vertrauenspersonen nehmen den Bericht der betroffenen Person(en) (oder eines Dritten) auf, beraten und besprechen die nächsten Schritte. Die betroffene Person wird auch über ihre Rechte und Möglichkeiten informiert. Wenn es den Studierenden unangenehm ist, sich an eine Vertrauensperson zu wenden, können sie sich auch direkt an die Ombudsperson für Diskriminierungsfragen wenden:

Students can approach one of the Code of Conduct Advisors. The Code of Conduct Advisor will take the report of the affected person(s) (or a third party) and advise and discuss the next steps with them. The Code of Conduct Advisor shall inform the person affected of their rights and options. If students feel uncomfortable approaching a Code of Conduct Advisor, they can also contact the Ombudsperson on discrimination issues directly:

- Vertrauensperson (für Beratung und Unterstützung)
- Ombudsperson für Diskriminierungsfragen (für Beratung und, falls erforderlich, Streitschlichtung).

- Code of Conduct Advisor (for advice and support)
- Ombudsperson on discrimination issues (for advice and, if needed, mediation).

(Siehe Abschnitt 9 für Anlaufstellen.)

(See Section 9 for designated persons.)

Je nach Schwere des Vorwurfs, den Umständen und dem Willen der betroffenen Person können folgende Maßnahmen ergriffen werden:

Depending on the case, the circumstances, and the wish(es) of the affected person(s), possible next steps are:

- ein Gespräch mit der Person, die angeblich die Quelle von Diskriminierung oder Belästigung ist,

- a discussion with the person who is alleged to be the source of discrimination or harassment,



## Deutsche Version

## English version

entweder zusammen oder getrennt von der/den betroffenen Person(en) oder Dritten. Möchte die betroffene Person anonym bleiben, wird dies, soweit nach diesem Verhaltenskodex möglich, berücksichtigt;

- weitere Konfliktmoderation zwischen den Parteien;
- Information an den oder die Compliance-Beauftragte(n) der Hochschule;
- Verweis an externe Beratung (Beratungsstellen, siehe Anhang).

Die betroffene Person kann eine Vertrauensperson bitten, sie zu allen weiteren Gesprächen zu begleiten.

either together or separate from the affected person(s) or third party. If the affected person(s) wish(es) to remain anonymous, this will be accommodated, as far as possible as per this Code of Conduct;

- further conflict moderation between the parties;
- information to the Compliance Officer of the school;
- referral to external counseling (advisory centers, see appendix).

The affected person(s) can ask the Code of Conduct Advisors to accompany them in all further discussions.

### 7.2 Beschäftigte

### 7.2 Employees

Die Beschäftigten können sich an ihre direkten Vorgesetzten wenden (alle Personen mit Leitungsaufgaben sind verpflichtet, Hinweisen auf Diskriminierung nachzugehen und bei Vorliegen eines Verdachts geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Prävention zu ergreifen). Sollte es der betroffenen Person unangenehm sein, sich an ihre direkten Vorgesetzten zu wenden, kann sie auch direkt eine Vertrauensperson, die interne Beschwerdestelle oder die Ombudsperson kontaktieren:

- Direkte Vorgesetzte
- Vertrauensperson (für Beratung und Unterstützung)
- Interne Beschwerdestelle
- Ombudsperson für Diskriminierungsfragen (für Beratung und, falls erforderlich, Streitschlichtung)

(Siehe Abschnitt 9 für Anlaufstellen.)

Je nach Schwere des Vorwurfs, den Umständen und dem Willen der betroffenen Person können folgende Maßnahmen ergriffen werden:

- ein persönliches Gespräch mit der beschuldigten Person, die angeblich die Quelle der Diskriminierung oder Belästigung ist, entweder zusammen oder getrennt von der/den betroffenen Person(en) oder Dritten. Möchte die betroffene Person anonym bleiben, wird dies, soweit nach diesem Verhaltenskodex möglich, berücksichtigt;
- weitere Konfliktmoderation zwischen den Parteien;

Employees can approach their direct supervisors (all persons with management responsibilities are obliged to investigate actual incidents of discrimination, etc., and, if discrimination is suspected, to take appropriate measures to clarify, pursue and prevent). If they feel uncomfortable approaching their direct supervisors, they can also contact a Code of Conduct Advisor, the In-house Complaints Office, or the Ombudsperson directly:

- Direct supervisors (Heads)
- Code of Conduct Advisor (for advice and support)
- In-house Complaints Office
- Ombudsperson on discrimination issues (for advice and, if needed, mediation)

(See Section 9 for designated persons.)

Depending on the case, the circumstances, and the wish(es) of the affected person(s), possible next steps are:

- a discussion with the person who is alleged to be the source of discrimination or harassment, either together or separate from the affected person(s) or third party. If the affected person(s) wish(es) to remain anonymous, this will be accommodated, as far as possible as per this Code of Conduct;
- further conflict moderation between the parties;

## Deutsche Version

- weitere Gespräche mit Vertrauenspersonen und/oder der Internen Beschwerdestelle;
- Information des oder der Compliance-Beauftragten der Hochschule;
- Verweis an externe Beratung (Beratungsstellen, siehe Anhang).

Darüber hinaus steht es der betroffenen Person (Studierende oder Beschäftigte) unabhängig von schulinternen Schritten frei, Rechtsberatung in Anspruch zu nehmen.

### 8. Maßnahmen

Mögliche Maßnahmen hängen vom Status der Person ab, der das Fehlverhalten vorgeworfen wird, d.h. ob diese Person ein Studierender oder ein Beschäftigter an der ESMT ist.

Gästen und anderen Personen, die nicht den Status „Studierende“ oder „Beschäftigte“ haben, kann bei Fehlverhalten Hausverbot erteilt werden.

Über diese Maßnahmen hinaus wird die ESMT schwere Verstöße zur Anzeige bringen.

#### 8.1 Studierende

Nach einer Untersuchung können folgende Maßnahmen in Betracht gezogen werden:

- schriftliche Verwarnung, d. h. eine E-Mail, in der mitgeteilt wird, dass ein Fehlverhalten stattgefunden hat und nicht toleriert wird und dass weiteres Fehlverhalten mit Sanktionen geahndet werden kann;
- temporärer Ausschluss von einer Lehrveranstaltung;
- temporärer Ausschluss von der Nutzung aller Einrichtungen der Hochschule;
- Ausschluss von der Hochschule, d. h. vorzeitige Beendigung des Studienvertrages zwischen der ESMT und dem Studierenden und Ausschluss aus dem Studierendenverzeichnis der ESMT (Abmeldung).

Der zuständige Dekan und die Geschäftsführung der Hochschule entscheiden zusammen mit dem Compliance-Beauftragten über die entsprechende Maßnahme.

#### 8.2 Beschäftigte

Wird einem Beschäftigten ein Fehlverhalten vorgeworfen und dieser Vorwurf stellt sich nach

## English version

- further discussions with Code of Conduct Advisors and/or the In-house Complaints Office;
- Information to the Compliance Officer of the school;
- referral to external counseling (advisory centers, see attachment).

Furthermore, regardless of steps taken by the school, the affected person(s) (whether student or employee) is free to seek legal advice.

### 8. Actions

Potential actions depend on the status of the person who is alleged to have committed the offense, that is, whether they are a student or an employee of the school.

In cases of improper conduct, guests and other persons who do not have the status of “student” or “employee” may be denied entry to the premises.

Beyond those actions, ESMT will report relevant cases to criminal investigation authorities.

#### 8.1 Students

Following an investigation the following actions may be considered:

- written warning, i. e. an email stating that misconduct happened and is not tolerated and further misconduct might be resulted in sanctions;
- temporary exclusion from lectures;
- temporary exclusion from all institutions of the school;
- exclusion from the school, that is, premature termination of the study contract between ESMT and the student and removal from the student register at ESMT (deregistration).

The responsible dean and the school’s management, together with the Compliance Officer, will decide on the appropriate sanction(s).

#### 8.2 Employees

If an employee is alleged to have committed an offense that proves to be true, and has been

## Deutsche Version

## English version

Prüfung aller Umstände als zutreffend heraus, können folgende Maßnahmen in Betracht gezogen werden:

- schriftliche Abmahnung;
- (gegebenenfalls) 2. schriftliche Abmahnung;
- Kündigung eines bestehenden Vertragsverhältnisses.

Die interne Beschwerdestelle und die Geschäftsführung der Hochschule entscheiden zusammen mit dem oder der Compliance-Beauftragten über die entsprechende Maßnahme.

### 9. Anlaufstellen

Als Anlaufstellen für Betroffene stehen an der ESMT neben den Beratungsstellen des Landes Berlin und Freier Träger folgende Ansprechpersonen zur Verfügung:

#### Vertrauenspersonen

- Nadine Brinkmann ([nadine.brinkmann@esmt.org](mailto:nadine.brinkmann@esmt.org))
- Laura Campos ([laura.campos@esmt.org](mailto:laura.campos@esmt.org))
- Rick Doyle ([rick.doyle@esmt.org](mailto:rick.doyle@esmt.org))
- John Galloway ([John.Galloway@esmt.org](mailto:John.Galloway@esmt.org))
- Bülent Gögdün ([buelent.goegduen@esmt.org](mailto:buelent.goegduen@esmt.org))
- Marcel Kalis ([marcel.kalis@esmt.org](mailto:marcel.kalis@esmt.org))
- Friederike Kreßner ([friederike.kressner@esmt.org](mailto:friederike.kressner@esmt.org))
- Simone Kuhn ([simone.kuhn@esmt.org](mailto:simone.kuhn@esmt.org))
- Karen LaMacchia ([karen.lamacchia@esmt.org](mailto:karen.lamacchia@esmt.org))
- Sophie Schaefer ([sophie.schaefer@esmt.org](mailto:sophie.schaefer@esmt.org))
- Felicitas Schott ([felicitas.schott@esmt.org](mailto:felicitas.schott@esmt.org))
- Valentina Werner ([valentina.werner@esmt.org](mailto:valentina.werner@esmt.org))

#### Interne Beschwerdestelle

- Ilka Frenzel, [ilka.frenzel@esmt.org](mailto:ilka.frenzel@esmt.org),
- Gesine Krupp, [gesine.krupp@esmt.org](mailto:gesine.krupp@esmt.org),  
(Stellvertretung bei Abwesenheit)

#### Ombudsperson für Diskriminierungsfragen

- Annette Thiele, Immanuel Dialog  
([annette.thiele@immanuelalbertinen.de](mailto:annette.thiele@immanuelalbertinen.de))

### 10. Inclusive Leadership Roundtable

Auch der Inclusive Leadership Roundtable (ILRT) an der ESMT trägt zur Prävention bei. Der ILRT ist eine

conclusively established, the following sanctions may be considered:

- written warning;
- (if appropriate) second written warning;
- termination of work contract.

The In-house Complaints Office and the school's management, together with the Compliance Officer, will decide on the appropriate sanction(s).

### 9. Designated persons

In addition to the counselling centers of the state of Berlin and independent agencies, there are various designated contact persons at ESMT who can provide support to affected person(s):

#### Code of Conduct Advisors

- Nadine Brinkmann ([nadine.brinkmann@esmt.org](mailto:nadine.brinkmann@esmt.org))
- Laura Campos ([laura.campos@esmt.org](mailto:laura.campos@esmt.org))
- Rick Doyle ([rick.doyle@esmt.org](mailto:rick.doyle@esmt.org))
- John Galloway ([John.Galloway@esmt.org](mailto:John.Galloway@esmt.org))
- Bülent Gögdün ([buelent.goegduen@esmt.org](mailto:buelent.goegduen@esmt.org))
- Marcel Kalis ([marcel.kalis@esmt.org](mailto:marcel.kalis@esmt.org));
- Friederike Kreßner ([friederike.kressner@esmt.org](mailto:friederike.kressner@esmt.org))
- Simone Kuhn ([simone.kuhn@esmt.org](mailto:simone.kuhn@esmt.org));
- Karen LaMacchia ([karen.lamacchia@esmt.org](mailto:karen.lamacchia@esmt.org))
- Sophie Schaefer ([sophie.schaefer@esmt.org](mailto:sophie.schaefer@esmt.org))
- Felicitas Schott ([felicitas.schott@esmt.org](mailto:felicitas.schott@esmt.org))
- Valentina Werner ([valentina.werner@esmt.org](mailto:valentina.werner@esmt.org))

#### In-house Complaints Office

- Ilka Frenzel, [ilka.frenzel@esmt.org](mailto:ilka.frenzel@esmt.org)
- Gesine Krupp, [gesine.krupp@esmt.org](mailto:gesine.krupp@esmt.org) (deputy in absence);

#### Ombudsperson on discrimination issues

- Annette Thiele, Immanuel Dialogue  
([annette.thiele@immanuelalbertinen.de](mailto:annette.thiele@immanuelalbertinen.de))

### 10. Inclusive Leadership Roundtable

The Inclusive Leadership Roundtable (ILRT) at ESMT also contributes to prevention. The ILRT is an

## Deutsche Version

## English version

Initiative von Lehrkräften, Beschäftigten und Studierenden, mit dem Ziel, die Werte und Verhaltensweisen im Bereich Vielfalt und Integration innerhalb der Hochschule zu thematisieren. Die Mitgliedschaft steht jedem in der ESMT-Community offen. Die Vielfalt von Alter, Geschlecht und Geschlechterrepräsentation, Rasse, ethnischer Herkunft, körperlicher Leistungsfähigkeit, Religion und sexueller Orientierung ist von besonderer Bedeutung bei der Zusammensetzung und Rekrutierung des ILRT. Der ILRT-Lenkungsausschuss berät das Managementteam der Hochschule in Fragen der Integration und Vielfalt, um sicherzustellen, dass alle Programme, Richtlinien, Ergebnisse und Aktionen der Hochschule gemäß diesem Verhaltenskodex konzipiert, umgesetzt und bewertet werden. Darüber hinaus bietet der ILRT Unterstützung und Beratung für diejenigen in der Hochschule, die sich mit Fragen der Diskriminierung und Belästigung befassen. Studierende und Beschäftigte können sich jederzeit an das ILRT wenden

initiative of its faculty, staff, and students to prioritize the values and practices of diversity and inclusion within the school. Membership is open to everyone in the ESMT community. Diversity of age, sex, and gender representation, race, ethnicity, physical ability, religion, and sexual orientation is a priority in the composition of and recruitment for the ILRT. The ILRT Steering Group advises the school's management team on issues of inclusion and diversity to make sure that all programs, policies, output, and operations of the school are designed, implemented, and evaluated according to this code. It also offers support and advice to those at the school who are dealing with issues of discrimination and harassment. Students and employees can approach the ILRT at any time

[All Inclusive Leadership Roundtable@esmt.org](mailto:All_Inclusive_Leadership_Roundtable@esmt.org).

[All Inclusive Leadership Roundtable@esmt.org](mailto:All_Inclusive_Leadership_Roundtable@esmt.org).

### 11. Anwendbarkeit des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist ein Bundesgesetz. Es gilt für alle Beschäftigte und alle Studierenden der ESMT. Die ESMT ist eine private Hochschule und die Beziehung zwischen der Hochschule und den Studierenden basiert auf einem zivilrechtlichen Vertrag.

Siehe Anhang 1 zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Rechtsgrundlagen: AGG, Strafgesetzbuch (§§ 184i, 185, 187, 223, 238, 240), BerIHG, LGG

### 11. Applicability of the General Equal Treatment Act (AGB)

The General Equal Treatment Act (AGG) is a federal German law. It applies to all employees and all students of ESMT. ESMT is a private school, and the relation between the school and the student is based on civil law contract.

See Appendix 1 for the General Equal Treatment Act (AGG).

Legal Basis: AGG, German Criminal Code (§§ 184i, 185, 187, 223, 238, 240), BerIHG, LGG

Deutsche Version	English version
<p align="center"><b>ESMT Berlin Code of Conduct (Anhänge)</b></p>	<p align="center"><b>ESMT Berlin Code of Conduct (Appendices)</b></p>
<p align="center"><b>Anhang 1: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)</b></p>	<p align="center"><b>Appendix 1: General Equal Treatment Act (AGG)</b></p>
<p>„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“ (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 SEPA-Begleitgesetz vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist.</p> <p>Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) finden Sie hier:  <a href="https://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html">https://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html</a></p>	<p>“The purpose of this Act is to prevent or to stop discrimination on the grounds of race or ethnic origin, gender, religion or belief, disability, age or sexual orientation.” (General Act on Equal Treatment of 14 August 2006 (Federal Law Gazette I p. 1897), as last amended by Article 8 of the SEPA Accompanying Act of 3 April 2013 (Federal Law Gazette I p. 610).</p> <p>The General Equal Treatment Act (AGG) can be found here, in English:  <a href="https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_agg/englisch_agg.html#p0013">https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_agg/englisch_agg.html#p0013</a></p>

## Anhang 2

### Appendix 2

External counselling centres of the state of Berlin and independent agencies (Externe Beratungsstellen des Landes Berlin und freier Träger)

Reference day (*Stichtag*): 13-02-2020; subject to change (*Änderungen vorbehalten*)

**Discrimination (Diskriminierung):**

Welcome Center Berlin (Willkommenszentrum Berlin)

Potsdamer Straße 65, 10785 Berlin-Mitte

Phone: (030) 9017 2326

[willkommenszentrum@intmig.berlin.de](mailto:willkommenszentrum@intmig.berlin.de)

<https://www.berlin.de/willkommenszentrum/alltag/schutz-bei-diskriminierung/>

Anti-discrimination network Berlin (ADNB des TBB – Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin)

Oranienstraße 53, 10969 Berlin

Phone: (030) 61 30 53 28

[adnb@tbb-berlin.de](mailto:adnb@tbb-berlin.de)

<http://www.adnb.de>

Federation for anti-discrimination and educational work (BDB – Bund für Antidiskriminierungs- und Bildungsarbeit in der Bundesrepublik Deutschland)

Sprengel Haus, Sprengelstr. 15, 13353 Berlin

Phone: (030) 216 88 84

[bdb@bdb-germany.de](mailto:bdb@bdb-germany.de)

<http://www.bdb-germany.de>

Anti-discrimination advice - age or disability (Antidiskriminierungsberatung Alter oder Behinderung der LV Selbsthilfe Berlin)

Beratungsstelle der Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin e.V.

Littenstr. 108, 10179 Berlin

Phone: (030) 27 59 25 27

[mueller@lv-selbsthilfe-berlin.de](mailto:mueller@lv-selbsthilfe-berlin.de)

<http://www.lv-selbsthilfe-berlin.de>

Senate Department for Work, Integration and Women (discrimination based on gender) (Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (Diskriminierung aufgrund des Geschlechts))

Abt. Frauen- und Gleichstellungspolitik

Oranienstraße 106, 10969 Berlin

Tel.: (030) 9028-2116

<https://www.berlin.de/sen/frauen/>

Berlin network lesbians, gays, transgender for equal treatment - against discrimination  
(Berliner Netzwerk Lesben, Schwule, Transgender für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung)

Phone: (030) 233690-80

[I.wild@schwulenberatungberlin.de](mailto:I.wild@schwulenberatungberlin.de)

**Harassment (Belästigung):**

**Bullying (Mobbing)**

Mobbingberatung Berlin-Brandenburg

Uhlandstr. 127, 10717 Berlin

Phone: (030) 86 39 15 72

[info@mb-berlinbrandenburg.de](mailto:info@mb-berlinbrandenburg.de)

<http://mobbingberatung-bb.de>

**Stalking**

Stop-Stalking

Albrechtstrasse 8, 12165 Berlin

Phone: (030) 22 19 22 000

[info@stop-stalking-berlin.de](mailto:info@stop-stalking-berlin.de)

[www.stop-stalking-berlin.de](http://www.stop-stalking-berlin.de)

**Sexual harassment (sexuelle/sexualisierte Belästigung)**

Berlin Senate Department for Health, Care and Equality (Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung)

Oranienstr. 106, 10969 Berlin

Phone: (030) 9028-0

<https://www.berlin.de/sen/frauen/keine-gewalt/sexuelle-belaestigung/>

LARA e. V.

Fuggerstraße 19, 10777 Berlin

Phone: (030) 216 88 88

Email: [beratung@lara-berlin.de](mailto:beratung@lara-berlin.de)

Ombuds office against sexualized violence for people with disabilities

(Mut! Stelle Berlin Ombudsstelle gegen sexualisierte Gewalt für Menschen mit Behinderung)

Phone: (030) 829 99 81 71

Email: [pia.witthoeft@lebenshilfe-berlin.de](mailto:pia.witthoeft@lebenshilfe-berlin.de)

**Other harassment**

Counselling center for conflict and violence in the care of older people

(Pflege in Not Beratungsstelle bei Konflikt und Gewalt in der Pflege älterer Menschen)

Phone consultation hours:

Mo, Mi-Fr 10-12 Uhr

Di 14-16 Uhr

Phone: (030) 6959 8989