

Reglement zum Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing

Dok.- Verantw.: Elmi

Version 1

Die Hochschulleitung beschliesst, gestützt auf die PVF vom 16.7.2008, §9 als Reglement:

A. Allgemeine Bestimmungen

- § 1.** ¹ Dieses Reglement hat zum Zweck, die Angehörigen der ZHAW vor Diskriminierung jeglicher Art, sexueller Belästigung, sexistischem Verhalten und Mobbing und damit in ihrer Persönlichkeit, Würde und Integrität zu schützen. Zweck
- ² Angehörige der ZHAW sollen in ihrer tatsächlichen Gleichstellung am Arbeitsplatz oder im Studium nicht behindert und in ihrem beruflichen oder wissenschaftlichen Werdegang nicht beeinträchtigt werden.
- § 2.** ¹ Das Reglement gilt für: Geltungsbereich
- a. alle Angehörigen der ZHAW,
- b. alle an Veranstaltungen der ZHAW beteiligten Personen, soweit Verstösse gegen dieses Reglement im Zusammenhang mit Hochschulaktivitäten stehen.
- ² Als Angehörige gelten auch Teilnehmende an Weiterbildungsveranstaltungen sowie Auditorinnen und Auditoren.
- ³ Dieses Reglement legt ferner Zuständigkeiten und Verfahren bei Verstössen fest.
- § 3.** ¹ Die ZHAW duldet keinerlei Diskriminierung, sexuelle Belästigung, sexistisches Verhalten oder Mobbing. Verbot
- ² Verstösse gegen dieses Reglement ziehen Massnahmen gemäss § 12 nach sich.
- § 4.** Als Diskriminierung gilt jede Äusserung oder Handlung, die darauf abzielt, eine Person insbesondere aufgrund ihres Geschlechts, Alters, Herkunft, Religion, körperlichen oder psychischen Eigenschaften, Weltanschauung oder sexuellen Orientierung ohne sachlichen Grund zu benachteiligen, ungleich zu behandeln oder in ihrem Wert herabzusetzen. Begriffe
- a. Diskriminierung allgemein
- § 5.** ¹ Als sexuelle Belästigung gilt jede die Persönlichkeit verletzende Verhaltensweise mit sexuellem Bezug. b. Sexuelle Belästigung
- ² Darunter fallen insbesondere:
- a. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die unter Strafe stehen,
- b. sexuelle Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen,
- c. unerwünschte Körperkontakte, Aufforderungen zu sexuellen Handlungen, aufdringliches Verhalten,
- d. anzügliche Äusserungen oder Witze, insbesondere über Aussehen und körperliche Eigenschaften,
- e. Zeigen und Verbreiten von pornografischem Material.
- § 6.** ¹ Als sexistisches Verhalten gilt jedes Verhalten ohne direkten sexuellen Bezug, durch das eine Person aufgrund ihres Geschlechts herabgewürdigt oder benachteiligt wird. c. Sexistisches Verhalten
- ² Darunter fallen insbesondere:
- a. auf die Angehörigen eines Geschlechts bezogene beleidigende oder diskriminierende Äusserungen oder Handlungen verbaler oder visueller Natur,
- b. Verhaltensweisen, die ein feindliches Klima für die Angehörigen eines Geschlechts schaffen.



Reglement zum Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing

- § 7.** ¹ Als Mobbing gilt ein gegenüber anderen Personen systematisch diskriminierendes, anhaltend oder wiederholt aggressives Verhalten am Arbeits- oder Studienplatz. Mobbinghandlungen verletzen die Ehre und Würde oder die Gesundheit des Opfers. d. Mobbing
- ² Als Mobbing gilt insbesondere:
- feindliches und gegen Personen gerichtetes angriffliges Verhalten, wie Demütigung, Anspielung, Drohung oder Belästigung zwischen Mitarbeitenden gleicher oder unterschiedlicher Stufen,
 - persönliche oder sachliche Ausgrenzung wie Isolation, Ausschluss von Veranstaltungen oder Ausschluss von Informationen.
- B. Prävention und Verhaltenspflichten**
- § 8.** ¹ Die ZHAW bezeichnet eine Anlaufstelle für Fragen mit Bezug auf Diskriminierung, Mobbing, sexuelle Belästigung und sexistisches Verhalten. Anlaufstelle
- ² Diese hat folgende Aufgaben:
- Sie berät und unterstützt Ratsuchende und deren Ansprechpersonen bei Fragen mit Bezug auf Diskriminierung, Mobbing, sexuelle Belästigung und sexistisches Verhalten und führt entsprechende Schulungen durch.
 - Sie kann zu vermittelnden Gesprächen innerhalb der ZHAW herangezogen werden.
 - Sie vermittelt auf Antrag der betroffenen Person eine psychologische oder psychiatrische Beratung.
 - Sie leitet den Sachverhalt je nach Schwere des Falls an den Rektor oder die Rektorin weiter.
 - Sie berichtet dem Rektor oder der Rektorin jährlich in anonymisierter Form über ihre Tätigkeit.
- ³ Die zu bezeichnende Stelle kann den Rechtsdienst der ZHAW zur Beratung beiziehen.
- § 9.** ¹ Die ZHAW schafft ein Arbeits- und Studienklima, das Diskriminierung, sexueller Belästigung, sexistischem Verhalten und Mobbing entgegenwirkt. Pflichten der Hochschule
- ² Sie sorgt für die Kenntnisnahme und Einhaltung dieses Reglements.
- § 10.** ¹ Angehörige der ZHAW verhalten sich rücksichtsvoll und respektieren die persönlichen Grenzen anderer. Sie tragen zu einem diskriminierungs- und belästigungsfreien Umfeld bei. Allgemeine Verhaltenspflichten der Hochschulangehörigen
- ² Betroffene geben den belästigenden oder diskriminierenden Personen im Rahmen des Zumutbaren klar zu verstehen, dass sie sich belästigt oder diskriminiert fühlen und dass das betreffende Verhalten unerwünscht ist.
- ³ Hochschulangehörige, die Belästigungen oder Diskriminierungen anlässlich von Hochschultätigkeiten bemerken, sind im Rahmen des Zumutbaren gehalten, auf die Unzulässigkeit dieses Tuns hinzuweisen.
- § 11.** ¹ Mitglieder der Leitungsebenen und Vorgesetzte sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld verantwortlich. Sie greifen korrigierend ein, wenn sie Verhaltensweisen entdecken, die im Widerspruch zu diesem Reglement stehen. Pflichten der Mitglieder der Leitungsebenen, Vorgesetzten und Lehrpersonen
- ² Für Personen, die eine Lehrtätigkeit ausüben, gilt Abs. 1 gegenüber Studierenden sinngemäss.



Reglement zum Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing

C. Massnahmen

§ 12. ¹ Die ZHAW ergreift Massnahmen gegen Personen, von denen eine Diskriminierung, eine sexuelle Belästigung, ein sexistisches Verhalten oder eine Mobbinghandlung ausgeht. Massnahmen der Hochschule

² Die ZHAW ergreift Massnahmen unabhängig von der Durchführung eines allfälligen Strafverfahrens.

³ Die Massnahmen richten sich nach den Bestimmungen, die auf das Rechtsverhältnis zwischen der fehlbaren Person und der ZHAW anwendbar sind. Sie reichen von Unterstützungsmassnahmen bis hin zur Entlassung oder Exmatrikulation.

⁴ Für Personen, die wider besseres Wissen eine andere Person eines unzulässigen Verhaltens gemäss diesem Reglement bezichtigen oder eine solche Verdächtigung wider besseres Wissen verbreiten, gelten Abs. 1–3 sinngemäss.

§ 13. ¹ Erhalten Mitglieder der Leitungsebenen, Vorgesetzte oder Lehrpersonen Kenntnis von Vorfällen, klären sie die Umstände soweit möglich ab. Sie wahren dabei die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Person und nehmen angemessen Rücksicht auf deren Bedürfnisse. Massnahmen der Mitglieder der Leitungsebenen, Vorgesetzten und Lehrpersonen

² Sie unterstützen die betroffene Person und machen sie auf die möglichen Vorgehensweisen gemäss diesem Reglement aufmerksam.

§ 14. ¹ Jede Person, die sich belästigt oder diskriminiert fühlt oder von sexueller Belästigung, Diskriminierung oder von Mobbing betroffen ist, Rechte der betroffenen Personen

- a. hat Anspruch auf Beratung und Unterstützung innerhalb der ZHAW,
- b. kann im begründeten Ausnahmefall eine externe Mediation beantragen,
- c. kann ein Abklärungsverfahren oder eine erweiterte Untersuchung beantragen.

² Die betroffene Person hat ein Recht auf Geheimhaltung.

§ 15. ¹ Aus der Diskriminierung, der sexuellen Belästigung, dem sexistischen Verhalten oder den Mobbinghandlungen dürfen der betroffenen Person keine weiteren Nachteile entstehen. Nachteilsverbot

² Abs. 1 gilt sinngemäss auch für Beteiligte in allfälligen gerichtlichen Verfahren sowie für alle Personen, welche gemäss diesem Reglement Aufgaben übernehmen, Funktionen ausüben, Massnahmen beantragen, über solche befinden oder anderweitig mit dem Verfahren befasst sind.

D. Ansprechpersonen und Beratung

§ 16. Ansprechpersonen sind insbesondere:

- a. die Leiterin oder der Leiter der zu bezeichnenden Anlaufstelle,
- b. die Studienberaterinnen und -berater sowie die Studiengangleiterinnen und -leiter, Ansprechpersonen
- c. die Leiterin oder der Leiter HR, a. Allgemein
- d. der oder die Linienvorgesetzte.

§ 17. Die Ansprechpersonen unterstützen und beraten die betroffene Person. Sie ergreifen die nötigen Schritte mit dem Ziel, der Diskriminierung, der sexuellen Belästigung, dem sexistischen Verhalten oder dem Mobbing ein Ende zu setzen. b. Aufgaben

§ 18. Beratungs- und Unterstützungsmassnahmen der Ansprechperson dürfen nur in Absprache mit der betroffenen Person erfolgen. Einverständnis der betroffenen Person

E. Abklärungsverfahren an der ZHAW

§ 19. Die ZHAW kann von sich aus oder auf Antrag eine Abklärung durchführen, wenn ein Verdacht auf Verstoss gegen dieses Reglement besteht. Einleitung des Verfahrens



Reglement zum Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing

<p>§ 20. ¹ Die Rektorin oder der Rektor bestimmt die untersuchende Person.</p>	Untersuchende Person
<p>² Die untersuchende Person sollte über fundiertes Wissen in den zu untersuchenden Gebieten verfügen.</p>	a. Allgemein
<p>§ 21. ¹ Die untersuchende Person ermittelt den Sachverhalt und führt das Abklärungsverfahren durch.</p>	b. Aufgaben
<p>² Sie kann bei der Rektorin oder beim Rektor einen Antrag stellen auf:</p> <ul style="list-style-type: none">a. Beizug von Sachverständigen,b. Anordnung von Massnahmen gemäss § 12,c. Einleitung einer erweiterten Untersuchung.	
<p>§ 22. Das Abklärungsverfahren wird mit dem Entscheid des Rektors oder der Rektorin über die Anordnung von Massnahmen gemäss § 12 oder die Einleitung einer erweiterten Untersuchung abgeschlossen.</p>	Abschluss
F. Erweiterte Untersuchung	
<p>§ 23. ¹ Die Rektorin oder der Rektor kann auf Antrag der untersuchenden oder der betroffenen Person eine erweiterte Untersuchung anordnen. Bei grundlegender Bedeutung der Angelegenheit kann die Rektorin oder der Rektor die erweiterte Untersuchung von sich aus einleiten.</p>	Anordnung
<p>² Die erweiterte Untersuchung wird durch eine sachverständige Person, die nicht der ZHAW angehört, oder durch eine nicht ständig von der Hochschulleitung eingesetzte Kommission geführt.</p>	
<p>§ 24. Nach Beendigung der erweiterten Untersuchung entscheidet der Rektor oder die Rektorin über die beantragten Massnahmen nach § 12.</p>	Abschluss
G. Verfahrensbestimmungen	
<p>§ 25. ¹ Der Rektor oder die Rektorin entscheidet insbesondere über:</p> <ul style="list-style-type: none">a. eine externe Mediation auf Antrag der betroffenen Person,b. die Einleitung eines Abklärungsverfahrens sowie die untersuchende Person,c. den Beizug einer sachverständigen Person,d. die Anordnung einer erweiterten Untersuchung,e. die Anordnung angemessener Massnahmen gemäss § 12 auf Antrag der untersuchenden Person oder aufgrund des Resultats einer erweiterten Untersuchung.	Aufgaben der Rektorin oder des Rektors
<p>² Er oder sie überprüft den Vollzug und die Wirksamkeit angeordneter Massnahmen und die Einhaltung des Nachteilsverbots.</p>	
<p>§ 26. Sofern dieses Reglement keine abweichenden Bestimmungen enthält, richten sich das Verfahren und die Rechte der am Verfahren Beteiligten sinngemäss nach den Bestimmungen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes¹ des Kantons Zürich.</p>	Verfahren

¹ LS 175.2.



Reglement zum Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing

- § 27.** ¹ Die betroffene Person und die beschuldigte Person haben das Recht, Verfahrensrechte
- a. im Abklärungsverfahren eine Begleitperson mitzunehmen,
 - b. bei der Befragung der Auskunftspersonen, Sachverständigen, der betroffenen oder beschuldigten Person im Abklärungsverfahren oder in der erweiterten Untersuchung anwesend zu sein,
 - c. zu Aussagen der Auskunftspersonen, der betroffenen oder der beschuldigten Person Stellung zu nehmen,
 - d. nach Abschluss der Abklärungen in die Akten Einsicht und Stellung zu diesen zu nehmen.
- ² Wenn überwiegende Interessen der ZHAW, der betroffenen Person oder Dritter es erfordern, können das rechtliche Gehör und die Akteneinsicht eingeschränkt werden. Insbesondere kann die betroffene Person auf ihr Verlangen in Abwesenheit der beschuldigten Person befragt werden.
- § 28.** Alle mit dem Verfahren befassten Personen unterstehen der Schweigepflicht. Bei schwerwiegenden Fällen können diese Personen auf ihr Gesuch hin von der Schweigepflicht entbunden werden. Zuständig ist der Rektor oder die Rektorin. Schweigepflicht
- § 29.** ¹ Die Verfahren sind kostenlos. Ausgenommen sind Fälle von mutwilliger Verfahrensführung. Kostenauflage
- ² Die Hochschulleitung kann im Einzelfall der betroffenen Person oder der zu Unrecht beschuldigten Person Ersatz der ihr durch ein Verfahren entstandenen Kosten zusprechen.
- § 30.** ¹ Über den Ausgang des Verfahrens kann auf Wunsch und in Absprache mit der betroffenen Person oder der zu Unrecht beschuldigten Person im Arbeits- oder Studenumfeld dieser Personen kommuniziert werden. Kommunikation über den Ausgang des Verfahrens
- ² Dabei sind die Persönlichkeitsrechte und die übrigen schutzwürdigen Interessen sämtlicher am Verfahren Beteiligten bestmöglich zu wahren.
- H. Schlussbestimmung**
- § 31.** Dieses Reglement tritt per 1.4.2009 in Kraft. Inkrafttreten

Im Namen der Hochschulleitung

Der Rektor: Der Generalsekretär:

Inderbitzin Elmer