

Reglement zum Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing

Die Hochschulleitung beschliesst, gestützt auf:

§ 9 der Personalverordnung der Zürcher Fachhochschule (PVF) vom 16. Juli 2008 (LS 441.112).

§ 8 lit. d der Verordnung zum Fachhochschulgesetz des Kantons Zürich (FHV) vom 8. April 2009 (LS 414.101)

1 Allgemeines

1.1 Zweck

Dieses Reglement hat zum Zweck, die Angehörigen der ZHAW vor Diskriminierung jeglicher Art, sexueller Belästigung und Mobbing und damit in ihrer Persönlichkeit, Würde und Integrität zu schützen. 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.

Dieses Reglement legt zudem Zuständigkeiten und Verfahren bei möglichen Verstössen fest.

1.2 Geltungsbereich

Das Reglement gilt für Angehörige der ZHAW (Mitarbeitende und Studierende), Hörerinnen und Hörer sowie Teilnehmende an Weiterbildungsveranstaltungen für Tätigkeiten, die im Zusammenhang mit der Hochschule stehen.

2 Begriffe

Diskriminierung

Als Diskriminierung gilt jede Äusserung oder Handlung, die darauf abzielt, eine Person insbesondere aufgrund ihres Geschlechts, Alters, ihrer Herkunft, Religion, körperlichen oder psychischen Eigenschaften, Weltanschauung oder sexuellen Orientierung ohne sachlichen Grund zu benachteiligen, ungleich zu behandeln oder in ihrem Wert herabzusetzen.

Sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung gilt jedes von der betroffenen Person unerwünschte Verhalten mit sexuellem Bezug oder sexistischem Inhalt.

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;
- f) Auf die Angehörigen eines Geschlechts bezogene beleidigende oder diskriminierende Äusserungen oder Handlungen verbaler oder visueller Natur;
- g) Verhaltensweisen, die ein feindliches Klima für die Angehörigen eines Geschlechts schaffen.

Mobbing

«Mobbing» ist ein Begriff, der oftmals im Kontext von Konflikten oder Streitereien genannt wird. Kurz gefasst bedeutet Mobbing, eine Person oder eine Gruppe am Arbeitsplatz über längere Zeit hinweg wiederholt und systematisch zu schikanieren, zu bedrängen, zu entwerten und/oder auszugrenzen, beispielsweise durch

- a) feindliches und gegen Personen gerichtetes angriffiges Verhalten, wie Demütigung, Anspielungen, Drohung oder Belästigung zwischen Mitarbeitenden gleicher oder unterschiedlicher Stufen;
- b) persönliche oder sachliche Ausgrenzung wie z.B. Isolation.

3 Pflichten der Hochschule

Die ZHAW duldet keinerlei Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing. Sie schafft ein Arbeits- und Studienklima, das diesen unerwünschten Verhaltensweisen entgegenwirkt. Wenn es zu Verstössen kommt, stellt sie ein faires Verfahren sicher. Die Fürsorgepflicht ist dabei sowohl für den/die Beschuldigte/n, als auch den oder die Beschuldigende/n gewährleistet.

4 Pflichten der Hochschulangehörigen

Die unter 1.2 genannten Personengruppen der ZHAW verhalten sich rücksichtsvoll und respektieren die persönlichen Grenzen anderer. Sie tragen zu einem diskriminierungs- und belästigungsfreien Umfeld bei.

Betroffene geben den fehlbaren Personen im Rahmen des Zumutbaren klar zu verstehen, dass sie sich belästigt oder diskriminiert fühlen und dass das betreffende Verhalten unerwünscht ist.

Angehörige der ZHAW, die Belästigungen oder Diskriminierungen anlässlich von Hochschultätigkeiten bemerken, sind im Rahmen des Zumutbaren gehalten, auf die Unzulässigkeit dieses Tuns hinzuweisen.

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.

5 Kontaktpersonen

Kontaktpersonen unterstützen und beraten die Betroffenen und weitere beteiligte Personen. Kontaktpersonen sind insbesondere Linienvorgesetzte, Studienberaterinnen und -berater sowie Studiengangleiterinnen und -leiter, Fachpersonen aus dem HR und die entsprechenden Beratungsstellen der ZHAW.

Erhalten Kontaktpersonen Kenntnis von Vorfällen, klären sie die Umstände soweit möglich ab, als dass die Persönlichkeitsrechte der beteiligten Personen gewahrt werden.

Sie unterstützen die beteiligten Personen und machen sie auf die möglichen Vorgehensweisen gemäss diesem Reglement aufmerksam.

Das weitere Vorgehen muss in Absprache mit der betroffenen Person erfolgen.

6 Rechte der betroffenen Personen

Jede Person, die sich belästigt oder diskriminiert oder von Mobbing betroffen fühlt,

- a) hat Anspruch auf Beratung und Unterstützung durch die Beratungsangebote der ZHAW,
- b) kann ein Abklärungsverfahren beantragen.

7 Anlaufstelle zum Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing

Die Fachstelle Diversity ist ZHAW-interne Anlaufstelle (nachfolgend: Anlaufstelle) zum Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing und Beratung für alle unter 1.2 genannten Personen.

Die Anlaufstelle hat folgende Aufgaben:

- a) Sie berät und unterstützt Ratsuchende und deren Kontaktpersonen bei Fragen mit Bezug auf Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung und führt entsprechende Schulungen durch;
- b) Sie kann zu vermittelnden Gesprächen innerhalb der ZHAW herangezogen werden;
- c) Sie vermittelt auf Antrag der betroffenen Person eine psychologische oder psychiatrische Beratung;
- d) Sie leitet den Sachverhalt je nach Schwere des Falls an den Rektor oder die Rektorin weiter;
- e) Sie erstellt jährlich einen schriftlichen Bericht zuhanden der Hochschulleitung.

Alle unter 1.2 genannten Personen dürfen sich direkt an die Anlaufstelle wenden.

Die Anlaufstelle kann den Rechtsdienst der ZHAW zur Beratung beiziehen.

Die Mitarbeitenden der ZHAW können sich auch direkt an die unabhängige Ansprechstelle wenden. In diesem Fall gelten die im Reglement Z-RE-Unabhängige Ansprechstelle an der ZHAW festgehaltenen Bestimmungen.

8 Massnahmen

8.1 Allgemein

Die ZHAW ergreift Massnahmen gegen Personen, von denen eine Diskriminierung, eine sexuelle Belästigung, oder eine Mobbinghandlung ausgeht.

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 und erfolgen unabhängig von einem allfälligen Strafverfahren.

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 und 2 sinngemäss.

8.2 Abklärungsverfahren

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

Die Rektorin oder der Rektor entscheidet über die Einleitung des Verfahrens und bestimmt die untersuchende Stelle.

Die untersuchende Stelle sollte über fundiertes Wissen in den zu untersuchenden Gebieten verfügen.

Die untersuchende Stelle ermittelt den Sachverhalt und führt das Abklärungsverfahren durch.

Sie kann bei der Rektorin oder beim Rektor einen Antrag stellen auf:

- a) Beizug von Sachverständigen,
- b) Anordnung von Massnahmen gemäss Ziffer 8.1 Abs. 2.

Das Abklärungsverfahren wird mit dem Entscheid des Rektors oder der Rektorin über die Anordnung von Massnahmen gemäss Ziffer 8.1 Abs. 2 abgeschlossen.

9 Verfahrensbestimmungen

9.1 Allgemein

Sofern dieses Reglement keine abweichenden Bestimmungen enthält, richten sich das Verfahren und die Rechte der am Verfahren Beteiligten sinngemäss nach den Bestimmungen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes des Kantons Zürich.

9.2 Rechte der beteiligten Personen

Die beteiligten Personen haben das Recht im Abklärungsverfahren eine Begleitperson mitzunehmen und nach Abschluss der Abklärungen in die sie betreffenden Akten Einsicht zu nehmen und zu diesen Stellung zu beziehen.

Die direkt Beteiligten (Beschuldigende und beschuldigte Person) haben zudem das Recht

- a) bei der Befragung der Auskunftspersonen, Sachverständigen, der betroffenen oder beschuldigten Person im Abklärungsverfahren anwesend zu sein,
- b) zu Aussagen der Auskunftspersonen, der betroffenen oder der beschuldigten Person Stellung zu nehmen,

Wenn überwiegende Interessen der ZHAW, einer betroffenen Person oder Dritter es erfordern, kann die untersuchende Stelle das rechtliche Gehör und die Akteneinsicht im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten einschränken. Insbesondere kann die betroffene Person auf ihr Verlangen in Abwesenheit der beschuldigten Person befragt werden.

9.3 Nachteilsverbot

Aus der Diskriminierung, der sexuellen Belästigung oder den Mobbinghandlungen dürfen der betroffenen Person keine weiteren Nachteile entstehen.

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

9.4 Schweigepflicht

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.

9.5 Kostenaufgabe

Die Verfahren sind für die beteiligten Personen kostenlos. Ausgenommen sind Fälle von mutwilliger Verfahrensführung.

Der Rektor oder die Rektorin kann im Einzelfall der betroffenen Person oder der zu Unrecht beschuldigten Person Ersatz der ihr durch ein Verfahren entstandenen Kosten zusprechen.

9.6 Kommunikation

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.

Dabei sind die Persönlichkeitsrechte und die übrigen schutzwürdigen Interessen sämtlicher am Verfahren Beteiligten bestmöglich zu wahren.

10 Schlussbestimmungen und Anhang

Dieser Erlass tritt per 01.05.2019 in Kraft und gilt bis zum Widerruf durch die herausgebende oder deren vorgesetzte Stelle. Er ersetzt das Reglement Diskriminierung vom 5. März 2009.

Erlassverantwortliche/-r		LeiterIn Diversity		Ablageort	1.04.01 Führungsgrundlagen
Beschlussinstanz		HSL		Publikationsort	Public
Version	Beschluss	Beschlussinstanz	Inkrafttreten	Beschreibung Änderung	
1.0.0	05.03.2009	HSL	01.04.2009	Originalversion	
1.0.1	-	-	-	formale, redaktionelle Korrekturen, Umstellung auf GPM Ablage 31.08.2013	
2.0.0	28.03.2019	HSL	01.05.2019	Umfassende Revision	