

AMTLICHE BEKANNTMACHUNGEN

DER HEINRICH-HEINE-UNIVERSITÄT DÜSSELDORF

INHALT

SEITE

Richtlinie der Heinrich-Heine-Universität zum Umgang mit sexualisierter
Diskriminierung und Gewalt

2

HERAUSGEBER

Die Rektorin der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
Universitätsstraße 1 · 40225 Düsseldorf · www.hhu.de

REDAKTION

Stabsstelle Justitiariat · Gebäude 16.11
Telefon 0211 81-11518 · justitiariat@hhu.de

RICHTLINIE DER HEINRICH-HEINE-UNIVERSITÄT ZUM UMGANG MIT SEXUALISierter DISKRIMINIERUNG UND GEWALT

Inhaltsübersicht

- § 1 Ziel und Zweck
- § 2 Anwendungsbereich
- § 3 Grundsätze
- § 4 Begriffsbestimmungen
- § 5 Informations- und Berichtspflichten
- § 6 Beratung bei sexualisierter Diskriminierung
- § 7 Beschwerdeverfahren
- § 8 Maßregelungsverbot
- § 9 Inkrafttreten

§ 1 Ziel und Zweck

Die Heinrich-Heine-Universität versteht sich als Ort, an dem alle einen wertschätzenden und respektvollen Umgang pflegen. Daher ist Ziel dieser Richtlinie, Fällen von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt vorzubeugen und Verfahrenswege zur Intervention vorzugeben. Diese Richtlinie dient dem Schutz aller von sexualisierten Handlungen betroffenen Personen.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Heinrich-Heine-Universität (§ 9 HG NW), unabhängig von einer nur vorübergehenden, gastweisen oder hauptberuflichen Beschäftigung, sowie für alle Auszubildenden oder sonstigen im Rahmen ihrer Ausbildung beschäftigten Personen.

(2) Diese Richtlinie gilt in allen Einrichtungen der Universität.

§ 3 Grundsätze

(1) Die Heinrich-Heine-Universität möchte eine vorbildliche und aufmerksame Arbeitgeberin sein und übernimmt Verantwortung für die in § 2 genannten Personen. Die Heinrich-Heine-Universität soll ein sicherer und gewaltfreier Studien-, Lehr- und Arbeitsort sein. Hierzu fördert sie eine Kultur des Hinsehens und Benennens und fordert alle Mitglieder und Angehörigen auf, Verantwortung für sich und andere zu übernehmen. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt werden an der Heinrich-Heine-Universität nicht geduldet. Hinweisen auf sexualisierte Diskriminierung bzw. Gewalt wird konsequent nachgegangen, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt werden konsequent geahndet.

(2) Die Heinrich-Heine-Universität ergreift geeignete Maßnahmen, um betroffene Personen zu ermutigen, sich gegen Diskriminierungen zu wehren. Sie schützt und unterstützt diese Personen

und ergreift Präventionsmaßnahmen. Daneben werden auch die berechtigten Interessen der Personen berücksichtigt, die mit dem Vorwurf der sexualisierten Diskriminierung oder Gewalt konfrontiert sind.

(3) Zuständige Stellen für die Beratung und Information der in § 2 genannten Personen nach dieser Richtlinie sind die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen sowie die AGG-Beschwerdestelle im Justitiariat der Heinrich-Heine-Universität. Die AGG-Beschwerdestelle führt das in § 7 genannte Beschwerdeverfahren durch und überwacht die Hochschulleitung bei der Ergreifung entsprechender Maßnahmen. Beide Stellen arbeiten bei der Ausführung der Aufgaben dieser Richtlinie eng zusammen.

(4) Universitäre Funktionstragende, insbesondere Personen mit Lehr-, Ausbildungs- und Leitungsaufgaben sorgen in ihrem Arbeitsbereich für die Einhaltung dieser Richtlinie und leben entsprechendes Verhalten vor. Sie tragen regelmäßig dafür Sorge, dass die Beschäftigten in ihrem Verantwortungsbereich Kenntnis von dieser Richtlinie haben.

(5) Erlangen universitäre Funktionstragende Kenntnis von sexualisierter Diskriminierung oder Gewalt bzw. der Möglichkeit des Bestehens derselben, auch aus anderen Arbeitsbereichen, sind sie verpflichtet, die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Vertreterinnen oder die AGG-Beschwerdestelle zu informieren.

(6) Die Heinrich-Heine-Universität sensibilisiert ihre Mitglieder und Angehörigen für die Problematik der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt. Sie wirkt durch Öffentlichkeitsarbeit auf eine Enttabuisierung der Thematik hin und bietet Informationsmaterialien und Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte an.

§ 4 Begriffsbestimmungen

(1) Von den Begriffen „Sexualisierte Diskriminierung“ und „Sexualisierte Gewalt“ im Sinne dieser Richtlinie wird jedes Verhalten erfasst, das die Würde der betroffenen Person verletzt und ein Klima der Einschüchterung, Entwürdigung und Beleidigung aufgrund sexualisierter Handlungen schafft. Sexualisierte Diskriminierung wird als Mittel eingesetzt, anderen Menschen gegenüber Macht und Überlegenheit zu demonstrieren und auch, um andere Personen auf ihrem Karriereweg zu beeinträchtigen. Sexualisierte Diskriminierung muss nicht absichtlich erfolgen. Es reicht aus, wenn die betroffene Person sich belästigt fühlt. Ebenso ist eine solche Diskriminierung auch gegeben, wenn die betroffene Person diese duldet. Sie muss sich nicht wehren oder eine sonstige Form von Ablehnung äußern. Eine sexualisierte Diskriminierung kann auch durch eine einzige Handlung erfüllt werden.

(2) Der für diese Richtlinie genutzte Begriff „sexualisiert“ geht davon aus, dass hier benannte Gewalthandlungen und Diskriminierungen ihren Ursprung nicht nur in der Sexualität haben, sondern dass Sexualität und sexuelle Handlungen instrumentalisiert werden.

(3) Beispiele für Formen sexualisierter Diskriminierung oder Gewalt können sein

a. sexualisierte Kommunikation

- aa) sexualisierter Sprachgebrauch wie sexistische Verallgemeinerungen, Witze oder Sprüche
- bb) gehäufte geschlechterstereotype Darstellungen in Lehrveranstaltungen

- cc) nonverbale Kommunikation wie Gesten oder körperliches Mustern
- dd) auf Körperlichkeit reduzierende Äußerungen
- ee) Bemerkungen über das Intimleben
- b. unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von sexualisierten Darstellungen, die nicht wissenschaftlich begründet sind, insbesondere
 - aa) sexualisierte Schmierereien in öffentlichen Räumen (z. B. Toiletten, Hörsälen, Gebäudefassaden)
 - bb) verbale, bildliche oder elektronische Präsentation sexualisierter Darstellungen
 - cc) Kopieren, Anwenden oder Nutzen sexualisierter Computerprogramme und Internetseiten
- c. unerwünschte sexualisierte Handlungen und Aufforderungen zu diesen, insbesondere
 - aa) exhibitionistische Handlungen
 - bb) körperliche Berührungen
- d. Verfolgung, Nachstellung (Stalking) und Nötigung mit sexuellem Hintergrund
- e. körperliche Übergriffe
- f. Vergewaltigung

§ 5 Informations- und Berichtspflichten

(1) Die zuständigen Stellen informieren die Mitglieder und Angehörigen der Heinrich-Heine-Universität über diese Richtlinie sowie über Beratungs- und Schulungsangebote. Sie weisen außerdem die Hochschulleitung auf bestehenden Handlungsbedarf hin und wirken auf die Durchführung präventiver Maßnahmen hin.

(2) Die zuständigen Stellen nach § 3 Abs. 3 dieser Richtlinie berichten der Hochschulleitung einmal jährlich über die Anzahl der durchgeführten Verfahren.

§ 6 Beratung bei sexualisierter Diskriminierung oder Gewalt

(1) Die zuständigen Stellen nach § 3 Abs. 3 dieser Richtlinie halten ein Verfahren zur Beratung in Angelegenheiten von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt bereit. Diese Verfahren können unabhängig von einem Beschwerdeverfahren nach § 7 dieser Ordnung durchgeführt werden.

(2) Die zuständigen Stellen nach § 3 Abs. 3 dieser Richtlinie bieten, neben Schulungen und Fortbildungen, eine allgemeine, persönliche Beratung zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an. Dieses Angebot soll, unabhängig von einem konkreten Fall, darüber informieren, wie bei einem Vorfall von sexualisierter Diskriminierung oder Gewalt zu verfahren ist. Außerdem kann eine Beratung darüber stattfinden, wie sexualisierte Diskriminierung und Gewalt durch präventive Maßnahmen verhindert werden können. Das Angebot richtet sich insbesondere an Funktionstragende nach § 3 Abs. 4, steht aber allen Mitgliedern und Angehörigen der Heinrich-Heine-Universität offen.

(3) Die zuständigen Stellen nach § 3 Abs. 3 dieser Richtlinie beraten Betroffene von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt oder deren Vertrauensperson über Möglichkeiten des weiteren Vorgehens und bestehende Maßnahmen und Hilfsangebote. Eine Beratung kann in solchen Fällen auch anonym erfolgen, wenn keine persönlichen Angaben zur diskriminierenden Person gemacht werden. Die zuständigen Stellen können dahingehend beraten, dass ein Beschwerdeverfahren nach § 7 dieser Ordnung durchgeführt wird und die Betroffenen dabei unterstützen.

§ 7 Beschwerdeverfahren

(1) Das Beschwerdeverfahren dient der Aufklärung von Hinweisen auf sexualisierte Diskriminierung sowie zur Einleitung weiterer Maßnahmen gegen die Person oder die Personengruppe, von der die sexualisierte Diskriminierung oder Gewalt ausgeht. Es dient außerdem dazu, Maßnahmen zu identifizieren, die der Verhinderung und der Vermeidung sexualisierter Diskriminierung und Gewalt allgemein oder im Einzelfall dienen oder dienen sollen.

(2) Das Beschwerdeverfahren wird durch die Darlegung des Sachverhalts durch die betroffene Person eröffnet. Die betroffene Person kann sich von einer Person ihres Vertrauens bei der Einleitung des Beschwerdeverfahrens begleiten lassen. Die Beschwerdestelle nimmt den Sachverhalt auf und führt die erforderlichen Aufklärungsmaßnahmen durch. Dazu gibt sie dem Beschwerdegegner oder der Beschwerdegegnerin Gelegenheit zur Stellungnahme zum dargelegten Sachverhalt an.

(3) Alle Mitglieder und Angehörigen der Heinrich-Heine-Universität sind aufgerufen, die Beschwerdestelle mit Auskünften und Hinweisen zu unterstützen. Sie hat Einsichtsrecht in alle dienstlichen Unterlagen und Akten.

(4) Die Beschwerdestelle prüft, ob sexualisierte Diskriminierung oder Gewalt vorliegt und empfiehlt der Dienststelle geeignete Maßnahmen zur Abhilfe, zum Schutz der Betroffenen und zur Verhinderung weiterer Vorfälle. Erforderlichenfalls kann die Beschwerdestelle unmittelbar vorläufige Maßnahmen anordnen. Beteiligungsrechte der Personalvertretungen bleiben hiervon unberührt.

(5) Sofern die sexualisierte Diskriminierung oder Gewalt von Mitgliedern und Angehörigen der Heinrich-Heine-Universität ausgehen, kommen folgende Sanktionen in Betracht:

- a) regulierendes Gespräch
- b) mündliche/schriftliche Belehrung/Ermahnung
- c) befristeter oder unbefristeter Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
- d) befristeter Ausschluss von einer/mehreren Lehrveranstaltung(en)
- e) befristetes oder unbefristetes Hausverbot
- f) schriftliche Abmahnung
- g) Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz an der Universität
- h) Entzug eines Lehrauftrages
- i) Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- j) Ordentliche/außerordentliche (fristlose) Kündigung
- k) Strafanzeige

Sexualisierte Diskriminierung oder Gewalt führen zu einer schwereren Sanktion seitens der Heinrich-Heine-Universität, wenn sie unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen und/oder im Rahmen von Verhältnissen, in denen eine Fürsorgepflicht besteht, erfolgt.

(6) Bei der Festlegung von Maßnahmen ist die Ursache "sexualisierte Diskriminierung" oder „sexualisierte Gewalt“ explizit als solche zu benennen. Die Beschwerdestelle informiert den Beschwerdeführer oder die Beschwerdeführerin schriftlich über das Ergebnis der Prüfung und die

eingeleiteten Maßnahmen. Sie überwacht und dokumentiert die Umsetzung der Empfehlungen durch die Dienststelle.

§ 8 Maßregelungsverbot

Mitglieder und Angehörige der Universität dürfen nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach dieser Richtlinie oder wegen der Weigerung, eine diskriminierende Anweisung auszuführen, benachteiligt werden. Gleiches gilt für Personen, die Mitglieder und Angehörige der Universität hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen. Die Zurückweisung oder Duldung diskriminierender Verhaltensweisen durch betroffene Personen darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Personen berührt.

§ 9 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt aufgrund des Beschlusses des Rektorats der Heinrich-Heine-Universität vom 31.08.2017 am 01.10.2017 in Kraft.