

Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Präambel

Grundlage der folgenden Richtlinie ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der Fassung vom 18. August 2006. Die Richtlinie spezifiziert das Bundesgesetz, welches den Schutz von Beschäftigten umfasst, für die Hochschule Emden/Leer und erweitert diesen Schutz auf die Studierenden gemäß § 42 (6) NHG.

Inhaltsverzeichnis:

§ 1	Grundsätze.....	1
§ 2	Formen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.....	2
§ 3	Organisationspflichten der Hochschule.....	3
§ 4	Beratungs- und Beschwerdewege.....	3
§ 5	Konsequenzen für die Beschuldigten.....	4
§ 6	Vertrauenspersonen.....	5
§ 7	Bekanntmachung der Richtlinien.....	5
§ 8	In-Kraft-Treten.....	5

§ 1 Grundsätze

1.1 Zuständigkeit

Die Hochschule übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte von Menschen und deren individuelle Persönlichkeitsgrenzen respektiert und gewahrt werden. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte dar. Sexualisierte Diskriminierungen schaffen ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und können zu ernststen gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule Emden/Leer stellen eine massive Störung des Hochschulbetriebes dar. Sie sind eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten und werden als solche verfolgt.

1.2 Fürsorgepflicht

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind im hochschulbezogenen Umgang, insbesondere in den Gebäuden und auf dem Gelände der Hochschule verboten. Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule gemäß § 16 NHG, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung, sind in ihren Arbeitsbereichen aufgrund der

Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben bzw. abgestellt werden. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz und im Studium unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen werden als besonders schwerwiegend betrachtet.

1.3 Anwendungsbereich

Die Richtlinie findet auch Anwendung bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt von bzw. gegen Dritte (Nichthochschulangehörige) auf dem Hochschulgelände.

1.4 Einhaltung

Die Hochschule ergreift Maßnahmen, um in ihren Anlagen und Gebäuden Gefahrenquellen in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt festzustellen, zu beseitigen bzw. zu reduzieren.

§ 2 Formen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

2.1 Verhaltens- und Handlungsweisen

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt werden in vielfältiger Art und Weise ausgeübt. Dies geschieht verbal, nonverbal und auch durch tätliche Übergriffe. Nach Maßgabe dieser Richtlinie gelten Verhaltens- und Handlungsweisen als sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, die in sexueller Hinsicht beleidigend und demütigend sind und zur Folge haben, dass sich die Person, gegen die sich diese Verhaltens- und Handlungsweise richtet, bedroht, erniedrigt oder belästigt fühlt. Individuelle Persönlichkeitsgrenzen müssen hierbei berücksichtigt werden.

2.2 Verhaltensformen

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ist jedes sexuell gefärbte Verhalten, das Betroffene für unerwünscht erklären oder das allgemein als unerwünscht gilt. Zu einem solchen die Würde von Personen verletzenden Verhalten zählen insbesondere:

- sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch,
- entwürdigende Bemerkungen über Personen oder deren Körper, die in einen (auch subtilen) sexuell geprägten Zusammenhang gestellt werden,
- sexuell herabwürdigende Kommentare über das Intimleben und den Körper,
- obszöne und sexuell herabwürdigende Schmierereien,
- die verbale, schriftliche und bildliche Präsentation obszöner, sexuell herabwürdigender Inhalte oder Darstellungen,
- das Kopieren, Anwenden, Nutzen oder Zeigen obszöner, sexuell herabwürdigender digitaler Inhalte,
- Aufforderung zu sexualisiertem oder sexuellem Verhalten,
- Verfolgung und Nötigung mit (auch indirektem) sexuellem Hintergrund,
- körperliche Übergriffe und Vergewaltigung.

§ 3 Organisationspflichten der Hochschule

3.1 Beschwerdeführung

Die Hochschulleitung stellt sicher, dass Beschwerden über Vorfälle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt entgegengenommen und zielführend bearbeitet werden. Die Hochschule richtet analog zu §13 AGG eine Beschwerdestelle ein.

3.2 Verantwortungsbereiche

Die Leitungen der Organisationseinheiten sind in ihrem Arbeitsbereich aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben und/oder gegebenenfalls abgestellt werden.

3.3 Aufgaben der Hochschule

- Die Hochschule unterstützt Maßnahmen und Initiativen zur Bekämpfung sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der Hochschule.
- Die Hochschule wirkt darauf hin, dass Nachrichten und Bilder mit sexistischem oder pornographischem Inhalt aus den Datennetzen ausgefiltert werden.

Fortbildungen von Hochschulangehörigen in Leitungsfunktionen sind wünschens- und empfehlenswert.

§ 4 Beratungs- und Beschwerdewege

4.1 Vertraulichkeitswahrung

Gegenüber den Betroffenen ist Vertraulichkeit zu wahren. Namen dürfen nur im Einverständnis mit den Betroffenen genannt werden.

4.2 Beratungsmöglichkeiten

Betroffene können sich für eine erste vertrauliche Orientierungsberatung an die Vertrauenspersonen (s.6.), die Gleichstellungsbeauftragten, den Personalrat oder das Referat „Gleichstellung und Soziales“ des Allgemeinen Studierendenausschusses (AStA) wenden.

Diese unterstützen die Betroffenen, informieren über das Beschwerdeverfahren und über weiterführende Beratungsmöglichkeiten. Zur Wahrung ihrer Anonymität können Betroffene damit auch eine Person ihres Vertrauens beauftragen.

4.3 Aufklärungspflichten

Die Hochschulleitung, die verantwortlichen Vorgesetzten bzw. zuständigen Dekane/ Dekaninnen haben die Pflicht, der Beschwerde auf Verlangen des/der Betroffenen nachzugehen und den Sachverhalt aufzuklären.

4.4 Maßnahmen

Wird ein Vorfall sexualisierter Diskriminierung und Gewalt bekannt, hat im dienstlichen Bereich die/der Vorgesetzte dafür Sorge zu tragen, dass vorläufige Maßnahmen zum Schutz der/des Betroffenen getroffen werden.

Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Richtet sich ein derartiger Vorfall gegen Studierende, so hat der zuständige Dekan/die zuständige Dekanin für Schutzmaßnahmen zu sorgen.

Es ist darauf zu achten, dass die Betroffenen keine weiteren Nachteile erfahren.

Insbesondere haben die nach der Prüfungsordnung zuständigen Organe entsprechende Eingaben betroffener Studierender bei ihren Entscheidungen zu berücksichtigen.

4.5 Hilfestellung

Die Hochschule unterstützt im Rahmen ihrer Möglichkeiten, dass belästigte Personen auf Wunsch eine rechtliche und psychosoziale Beratung erhalten.

§ 5 Konsequenzen für die Beschuldigten

5.1 Keine hinreichenden Anhaltspunkte

Bieten die Ermittlungsergebnisse keine hinreichenden tatsächlichen Anhaltspunkte für das Vorliegen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, stellt die Hochschulleitung das Verfahren ein. Andernfalls entscheidet die Hochschulleitung über zu ergreifende Maßnahmen.

5.2 Maßnahmen bei Vorliegen sexueller Belästigung oder Gewalt

Wenn eine sexuelle Belästigung oder Gewaltanwendung vorgelegen hat, ist die Hochschule verpflichtet, konkrete Maßnahmen gegen die beschuldigte Person zu ergreifen. Hierzu gehören:

- mündliche oder schriftliche Belehrung,
- schriftliche Abmahnung,
- Versetzung der beschuldigten Person an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb oder außerhalb der Hochschule,
- fristgerechte oder fristlose Kündigung bzw. Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
- Ausschluss von der Nutzung der Einrichtungen der Hochschule (in die Nutzungsordnungen öffentlich zugänglicher Einrichtungen der Hochschule werden – soweit noch nicht geschehen – entsprechende Bestimmungen aufgenommen),
- bei Belästigung über Datenverarbeitung: Nach Verwarnung befristeter, bei Wiederholung unbefristeter Account-Entzug,
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung,
- Hausverbot,
- Strafanzeige durch die Hochschulleitung.

5.3 Schutz zu Unrecht Beschuldigter

Soweit sich der Vorwurf der sexuellen Belästigung und/oder Gewalt als unberechtigt erweist, ist dafür Sorge zu tragen, dass der zu Unrecht beschuldigten Person keine weiteren Nachteile entstehen.

5.4 Schutz Betroffener

Wenn im Zusammenhang mit der Beschwerde Maßnahmen ergriffen werden sollen, insbesondere, wenn dabei Personal- und Versetzungsmaßnahmen in Erwägung gezogen werden, ist sicherzustellen, dass die Beschwerde führende Person keine Nachteile erfährt. Bei dringendem Verdacht auf sexualisierte Diskriminierung und/oder Gewalt hat die Leitung der Organisationseinheit dafür Sorge zu tragen, dass durch die Hochschulleitung vorläufige Maßnahmen zum Schutz des/der Betroffenen ergriffen werden.

§ 6 Vertrauenspersonen

6.1 Einsetzung

Die Hochschule setzt für vier Jahre an beiden Standorten der Hochschule Emden/Leer Vertrauenspersonen ein. Mindestens die Hälfte der Vertrauenspersonen ist weiblich.

6.2 Aufgaben

Die Vertrauenspersonen sind Ansprechpersonen für Betroffene. Auch Vorgesetzte können sich bei Beratungsbedarf an die Vertrauenspersonen wenden. Sie erarbeiten Vorschläge für die Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, evaluieren die Maßnahmen der Hochschule gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt und berichten der Hochschulleitung.

6.3 Vorgehen

Die Vertrauenspersonen werden zu Beginn ihrer Tätigkeit umfassend geschult, bilden sich regelmäßig weiter und stehen in Kontakt mit externen Beratungsstellen. Wird ein Fall von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt einer Vertrauensperson gemeldet, beraten sich die Vertrauenspersonen als Gruppe. Die Gleichstellungsbeauftragte sollte informiert werden.

Die Vertrauenspersonen treffen sich mindestens einmal im Jahr.

§ 7 Bekanntgabe der Richtlinien

Die Richtlinie ist allen Angehörigen und Mitgliedern der Hochschule bekannt zu machen.

§ 8 In-Kraft-Treten

Die Richtlinie tritt am Tag ihrer Veröffentlichung im Verkündungsblatt – Amtliches Mitteilungsblatt der Hochschule Emden/Leer – in Kraft.

Beschlossen in der 17. Sitzung des Senats am 20.05.2014/Aktualisierung 06.12.2016