

# REGLEMENT ZUM SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG (DISKRIMINIERUNGS-REGLEMENT) VOM 18. FEBRUAR 2009

Die Hochschulleitung beschliesst:

## A. Allgemeine Bestimmungen

### 1) Zweck

<sup>1</sup> Dieses Reglement hat zum Zweck, die Angehörigen der ZHdK vor Diskriminierung jeglicher Art und damit in ihrer Persönlichkeit, Würde und Integrität zu schützen.

<sup>2</sup> Angehörige der ZHdK sollen in ihrer tatsächlichen Gleichstellung am Arbeitsplatz oder im Studium nicht behindert und in ihrem künstlerischen, beruflichen oder wissenschaftlichen Werdegang nicht beeinträchtigt werden.

<sup>3</sup> Dieses Reglement legt Zuständigkeiten und Verfahren bei Verstössen fest.

### 2) Geltungsbereich

Das Reglement gilt für alle Angehörigen der ZHdK.

### 3) Verbot

Die ZHdK duldet keinerlei Diskriminierung, sexuelle Belästigung, sexistisches Verhalten oder Mobbing.

## B. Begriffe

### 4) Diskriminierung allgemein

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

### 5) Sexuelle Belästigung

<sup>1</sup> Als sexuelle Belästigung gilt jede die Persönlichkeit verletzende Verhaltensweise mit sexuellem Bezug.

<sup>2</sup> Darunter fallen insbesondere:

- a) sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die unter Strafandrohung 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) Sexistisches Verhalten

<sup>1</sup> Als sexistisches Verhalten gilt jedes Verhalten ohne direkten sexuellen Bezug, durch das eine Person aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert oder benachteiligt wird.

<sup>2</sup> Darunter fallen insbesondere:

- a) auf die Angehörigen eines Geschlechts bezogene diskriminierende Äusserungen oder Handlungen,
- b) Verhaltensweisen, die ein feindliches Klima für die Angehörigen eines Geschlechts schaffen.

### 7) Mobbing

<sup>1</sup> Als Mobbing gilt ein gegenüber anderen Personen systematisch diskriminierendes, anhaltend oder wiederholt aggressives Verhalten.

<sup>2</sup> Als Mobbing gilt insbesondere:

- a) feindliches und gegen Personen gerichtetes angriffliges Verhalten, wie Demütigung, Anspielung, Drohung oder Belästigung zwischen Angehörigen der Hochschule gleicher oder unterschiedlicher Stufen,
- b) persönliche oder sachliche Ausgrenzung wie Isolation, Ausschluss von Veranstaltungen oder Ausschluss von Informationen.

## C. Prävention

### 8) Stelle für Chancengleichheit

<sup>1</sup> Die ZHdK führt eine Stelle für Chancengleichheit (Gleichstellungsbüro).

<sup>2</sup> Die Stelle Chancengleichheit hat folgende Aufgaben:

- a) Sie berät und unterstützt Ratsuchende bei Fragen mit Bezug auf Diskriminierung, Mobbing, sexuelle Belästigung und sexistisches Verhalten.
- b) Sie kann zu vermittelnden Gesprächen innerhalb der ZHdK herangezogen werden.
- c) Sie berät und unterstützt die Ansprechpersonen der Ratsuchenden und führt entsprechende Schulungen durch.

- d) Sie vermittelt auf Antrag der betroffenen Person eine psychologische oder psychiatrische Beratung.
  - e) Sie leitet den Sachverhalt je nach Schwere des Falls an die Rektorin oder den Rektor weiter.
  - f) Sie berichtet der Rektorin oder dem Rektor jährlich in anonymisierter Form über ihre Tätigkeit.
- <sup>3</sup> Die Stelle kann den Rechtsdienst der ZHdK zur Beratung beiziehen.

#### **9) Pflichten der Hochschule**

<sup>1</sup> Die ZHdK schafft mit Sensibilisierungsaktivitäten und Präventionsmassnahmen ein Arbeits- und Studienklima, das Diskriminierung, sexueller Belästigung, sexistischem Verhalten und Mobbing entgegenwirkt. Sie sorgt für die Kenntnisnahme dieses Reglements.

<sup>2</sup> Sie führt funktionsspezifische Schulungen für insbesondere folgende Personengruppen durch:

- a) Mitglieder der Leitungsgremien und Leitungsebenen,
- b) Vorgesetzte,
- c) Gleichstellungsbeauftragte und Mitglieder der Stelle Chancengleichheit,
- d) spezielle Ansprechpersonen.

#### **10) Allgemeine Verhaltenspflichten der Hochschulangehörigen**

<sup>1</sup> Angehörige der ZHdK verhalten sich rücksichtsvoll und respektieren die persönlichen Grenzen anderer. Sie tragen zu einem diskriminierungs- und belästigungsfreien Umfeld bei.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Hochschulangehörige, die Belästigungen oder Diskriminierungen anlässlich von Hochschultätigkeiten bemerken, sind im Rahmen des Zumutbaren gehalten, auf die Unzulässigkeit dieses Tuns hinzuweisen.

#### **11) Pflichten der Leitungen, Vorgesetzten und Dozierenden**

Mitglieder von Leitungsgremien, Vorgesetzte und Dozierende sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Arbeits- und Studenumfeld verantwortlich. Sie greifen korrigierend ein, wenn sie Verhaltensweisen entdecken, die im Widerspruch zu diesem Reglement stehen.

### **D. Massnahmen**

#### **12) Massnahmen der Hochschule**

<sup>1</sup> Die ZHdK ergreift Massnahmen gegen Personen, von denen eine Diskriminierung, eine sexuelle Belästigung, ein sexistisches Verhalten oder eine Mobbinghandlung ausgeht.

<sup>2</sup> Die ZHdK ergreift Massnahmen unabhängig von der Durchführung eines allfälligen Zivil- oder Strafverfahrens.

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

<sup>4</sup> 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) Massnahmen der Mitglieder von Leitungen, Vorgesetzten und Dozierenden**

<sup>1</sup> Erhalten Mitglieder der Leitungsgremien und 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.

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

<sup>3</sup> Sie können sich von der Stelle Chancengleichheit beraten lassen.

#### **14) Rechte der betroffenen Personen**

<sup>1</sup> Jede Person, die sich belästigt oder diskriminiert fühlt oder von sexueller Belästigung, Diskriminierung oder von Mobbing betroffen ist,

- a) hat Anspruch auf Beratung und Unterstützung durch die Stelle Chancengleichheit oder andere speziell bezeichnete und ausgebildete Ansprechpersonen,
- b) kann im begründeten Ausnahmefall eine externe Mediation beantragen,
- c) kann ein Abklärungsverfahren oder eine Administrativuntersuchung beantragen.

<sup>2</sup> Die betroffene Person hat ein Recht auf Geheimhaltung.

**15) Nachteilsverbot**

<sup>1</sup> Aus der Diskriminierung, der sexuellen Belästigung, dem sexistischen Verhalten oder den Mobbinghandlungen dürfen der betroffenen Person keine weiteren Nachteile entstehen.

<sup>2</sup> 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.

**E. Ansprechpersonen und Beratung****16) Allgemein**

Ansprechpersonen sind insbesondere:

- a) die Leiterin oder der Leiter der Stelle Chancengleichheit,
- b) die Studienberaterinnen und -berater sowie die Studiengangsleiterinnen und -leiter,
- c) die Leiterin oder der Leiter Personal,
- d) die oder der Linienvorgesetzte.

**17) Aufgaben**

Die Ansprechpersonen unterstützen und beraten die betroffene Person. Zu ihren Aufgaben gehören insbesondere:

- a) Information der Leitung der Stelle Chancengleichheit und Abklärung des weiteren Vorgehens,
- b) Ergreifung weiterer nötiger Schritte mit dem Ziel, der Diskriminierung, der sexuellen Belästigung, dem sexistischen Verhalten oder dem Mobbing ein Ende zu setzen.

**18) Einverständnis der betroffenen Person**

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

**F. Abklärungsverfahren an der ZHdK****19) Einleitung des Verfahrens**

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

**20) Untersuchende Person**

<sup>1</sup> Die Rektorin oder der Rektor bestimmt auf Antrag der Leitung der Stelle Chancengleichheit die untersuchende Person.

<sup>2</sup> Die untersuchende Person sollte über fundiertes Wissen in den zu untersuchenden Gebieten verfügen.

**21) Aufgaben**

<sup>1</sup> Die untersuchende Person ermittelt den Sachverhalt und führt das Abklärungsverfahren durch.

<sup>2</sup> Sie kann bei der Rektorin oder beim Rektor einen Antrag stellen auf:

- a) Beizug von Sachverständigen,
- b) Anordnung von Massnahmen gemäss § 12,
- c) Einleitung einer Administrativuntersuchung.

**22) Abschluss**

Das Abklärungsverfahren wird mit dem Entscheid der Rektorin oder des Rektors über die Anordnung von Massnahmen gemäss § 12 oder die Einleitung einer Administrativuntersuchung abgeschlossen.

**G. Administrativuntersuchung****23) Anordnung**

<sup>1</sup> Die Rektorin oder der Rektor kann auf Antrag der untersuchenden oder der betroffenen Person eine Administrativuntersuchung anordnen. Bei grundlegender Bedeutung der Angelegenheit kann die Rektorin oder der Rektor die Administrativuntersuchung von sich aus einleiten.

<sup>2</sup> Die Administrativuntersuchung wird durch eine sachverständige Person, die nicht der ZHdK angehört, oder durch eine nicht ständig von der Hochschulleitung eingesetzte Kommission geführt. Bei der Bestellung der sachverständigen Person oder der Kommission hat die Stelle Chancengleichheit ein Vorschlagsrecht.

**24) Abschluss**

Nach Beendigung der Administrativuntersuchung entscheidet die Rektorin oder der Rektor über die beantragten Massnahmen nach § 12.

## H. Verfahrensbestimmungen

### 25) Aufgaben der Rektorin oder des Rektors

<sup>1</sup> Die Rektorin oder der Rektor entscheidet insbesondere über:

- 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 Administrativuntersuchung,
- e) die Anordnung angemessener Massnahmen gemäss § 12 auf Antrag der untersuchenden Person oder aufgrund des Resultats einer Administrativuntersuchung.

<sup>2</sup> Sie oder er überprüft den Vollzug und die Wirksamkeit angeordneter Massnahmen und die Einhaltung des Nachteilsverbots.

### 26) Verfahren

Sofern dieses Reglement keine abweichenden Bestimmungen enthält, richten sich das Verfahren und die Rechte der am Verfahren Beteiligten sinngemäss nach den Bestimmungen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes<sup>1</sup> des Kantons Zürich.

### 27) Verfahrensrechte

<sup>1</sup> Die betroffene Person und die beschuldigte Person haben Anspruch auf rechtliches Gehör.

<sup>2</sup> Sie haben insbesondere das Recht:

- a) im Abklärungsverfahren eine Begleitperson mitzunehmen,
- b) bei der Befragung der Auskunftspersonen, Sachverständigen, der betroffenen oder beschuldigten Person im Abklärungsverfahren oder in der Administrativuntersuchung 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.

<sup>3</sup> Wenn überwiegende Interessen der ZHdK, 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) Schweigepflicht

Die Ansprechpersonen, die untersuchende Person, der Rechtsdienst sowie sämtliche involvierten Personen unterstehen der Schweigepflicht. Bei schwerwiegenden Fällen können diese Personen auf ihr Gesuch hin von der Schweigepflicht entbunden werden. Zuständig ist die Rektorin oder er Rektor.

### 29) Verfahrensdauer

Die Verfahren sind möglichst rasch, spätestens aber innert vier Monaten seit Anhebung abzuschliessen.

### 30) Kommunikation über den Ausgang des Verfahrens

<sup>1</sup> Über den Ausgang des Verfahrens kann auf Wunsch und in Absprache mit der betroffenen Person oder der zu Unrecht beschuldigten Person im Arbeits- oder Studiumfeld dieser Personen kommuniziert werden.

<sup>2</sup> Dabei sind die Persönlichkeitsrechte und die übrigen schutzwürdigen Interessen sämtlicher am Verfahren Beteiligten bestmöglich zu wahren.

## I. Schlussbestimmung

### 31) Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt per 1. März 2009 in Kraft.

Der Rektor

Prof. Dr. Hans-Peter Schwarz

---

<sup>1</sup> LS 175.2.