
V e r k ü n d u n g s b l a t t

der Universität Duisburg-Essen - Amtliche Mitteilungen

Jahrgang 4

Duisburg/Essen, den 12. April 2006

Seite 249

Nr. 37

Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen

Vom 17. März 2006

Aufgrund des § 2 Abs. 4 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG) vom 14. März 2000 (GV. NRW. S. 190), zuletzt geändert durch Gesetz vom 30. November 2004 (GV. NRW. S. 752), hat die Universität Duisburg-Essen die folgende Richtlinie erlassen:

1. Selbstverpflichtung

Die Universität Duisburg-Essen hat sich im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern, der am 7.10.2005 im Senat verabschiedet wurde, verpflichtet, sich eine Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu geben.

Nicht nur Beschäftigte und Studierende sollen geschützt werden, sondern alle in Abs. 2 Aufgeführten.

Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität sowie für die Stipendiatinnen und Stipendiaten.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt richten sich in der Regel gegen Frauen, sind Männer hiervon betroffen, gilt diese Richtlinie gleichermaßen.

2. Allgemeines Verbot

Die Universität Duisburg-Essen fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in allen Bereichen und stellt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches die Persönlichkeitsrechte aller Universitätsangehöriger und deren individuelle Persönlichkeitsgrenzen sicher. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt verletzen diese Rechte und Grenzen schwer. Die Universität Duisburg-Essen duldet keinerlei Formen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, unabhängig von bestehenden strafrechtlichen Verboten.

Alle Mitglieder und Angehörige der Universität, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung sind in ihrem Aufgabenbereich aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass sexualisierte Diskriminierung und Gewalt unterbleiben bzw. abgestellt werden, auf jeden Fall als Rechtsverletzungen betrachtet und behandelt werden.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz sowie im Studien- und Lehrbetrieb und unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Inaussichtstellung von Vorteilen, gilt als besonders schwerwiegend.

3. Definition

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ist für die Universität Duisburg-Essen gemäß der EU-Antidiskriminierungsrichtlinie (Richtlinie 2002/73/EG) jede Form von durch die Betroffenen unerwünschtem sexuell bestimmten Verhalten, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Dies können beispielsweise sein: Sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach strafrechtlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind. Weitere sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen.

4. Prävention und Beratung

4.1 Fort- und Weiterbildungen

Bei Ausbildungs- und Fortbildungsmaßnahmen werden die Themen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt am Arbeits- und Studienplatz berücksichtigt. Sie sollten zwingende Inhalte der Führungskräftebildung sein. Gender-Trainings müssen regelmäßig Bestandteil von Veranstaltungen für die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Führungsaufgaben sein. Ebenso sollten Konfliktlösungsverfahren Thema von Fort- und Weiterbildung sein, insbesondere für Personen mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben.

4.2 Ansprechpartner/innen und Beratungsstellen

Die Ansprechpartner/innen sind erste Anlaufstelle für alle Anliegen im Falle von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und bieten die Möglichkeit, in einem vertraulichen Erstgespräch weitere Schritte abzuklären. Die Ansprechpartner/innen vermitteln den betroffenen Personen auf Wunsch eine rechtliche und psychologische Beratung. Hierzu arbeitet die Universität Duisburg-Essen mit Beratungsstellen, die auf diesen Themenbereich spezialisiert sind, in Duisburg und Essen zusammen (s. Anhang).

Zuständige Ansprechpartner/innen sind alle Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben.

Ansprechpartner/innen im Falle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt:

- die Gleichstellungsbeauftragte,
- die Ansprechpartner/innen für Gleichstellung in den Fachbereichen
- Soziale Ansprechpartner der Universität Duisburg-Essen
- Personalräte
- Schwerbehindertenvertretung
- Vertreter/innen des AstAs
- Dienstvorgesetzte

Die Ansprechpartner/innen unterliegen der Schweigepflicht. Die Betroffenen können sie hiervon widerruflich entbinden.

5. Verfahrensregeln

5.1 Allgemeine Verfahrensregelung

Betroffene von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt werden ausdrücklich auf ihr Recht hingewiesen, sich unverzüglich an die Vorgesetzten der angeschuldigten Person oder ihren Vorgesetzten zu wenden. Studierende berichten der Dekanin/dem Dekan oder der Rektorin/dem Rektor. Betroffene von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt können sich auch an die Ansprechpartner/innen in Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt wenden, da diese berechtigt sind, Beschwerden aufgrund sexualisierter Diskriminierung und Gewalt entgegenzunehmen. Sie können dies zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens tun.

Die o.g. Personen, die Kenntnis von Vorfällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt erhalten haben, sind verpflichtet, jedem tatsächlichen Anhaltspunkt nachzugehen und geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Verhinderung zu ergreifen.

Es ist sicherzustellen, dass die Vertraulichkeit der Betroffenen gewahrt bleibt und dass aus den eingeleiteten Maßnahmen für die beschwerdeführende Person keine persönlichen, beruflichen oder ausbildungsbezogenen Nachteile entstehen. Alle Schritte erfolgen im Einvernehmen mit den Betroffenen oder ihren Vertrauenspersonen. Maßnahmen können nicht gegen den Willen der Betroffenen eingeleitet werden.

Liegt der Tatbestand sexualisierter Diskriminierung und Gewalt vor, sind zur Klärung des Falles und zur Wiederherstellung einer tragfähigen Arbeits- und Studiensituation folgende Schritte einzuleiten:

- persönliche Gespräche der Betroffenen und/oder Vertrauenspersonen mit den Beschuldigten
- persönliche Gespräche der Vorgesetzten oder der Ansprechpersonen mit den Beschuldigten unter Hinweis auf das Verbot sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Universität Duisburg-Essen.

Wenn die genannten Schritte erfolglos bleiben oder aufgrund der Schwere des Vorfalls als nicht ausreichend oder nicht geboten erscheinen, ist direkt der offizielle Beschwerdeweg zu gehen.

5.2 Offizieller Beschwerdeweg

Von der Hochschulleitung werden im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten eine Beschäftigte und eine Vertreterin als Beschwerdemanagerinnen benannt, die in der Verwaltung offizielle Beschwerden entgegennehmen und bearbeiten. Sie müssen eine entsprechende Fortbildung nachweisen können und in der Lage sein, über die dienstrechtlichen wie auch arbeitsrechtlichen Vorgehensweisen bei einer offiziellen Beschwerde zu informieren. Sie begleiten auf Wunsch der Betroffenen das weitere Verfahren der offiziellen Beschwerde.

Wird eine offizielle Beschwerde geführt, leiten die Beschwerdemanagerinnen unter Zustimmung der Betroffenen die Beschwerde an die Dienstvorgesetzten bzw. an die Dekanin/den Dekan oder an die Rektorin/den Rektor weiter. Sie können auf Wunsch der Betroffenen an der Prüfung der Beschwerde beteiligt werden.

Sind die Betroffenen Beschäftigte der Universität Duisburg-Essen, ist das Beschwerdeverfahren, gemäß dem Runderlass des Ministeriums für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes NRW vom 19.08.2002 – II B 3-2382 – zu führen.

Die Bestimmungen des RdErl. sind sinngemäß auf die Gruppe der Studierenden anzuwenden.

Kommt es durch eine Beschwerde zur Einleitung eines dienstlichen Verfahrens, wird bei beamteten Mitgliedern der Universität das dienstliche Fehlverhalten nach den Vorschriften der Disziplinarordnung untersucht und geahndet. Bei nichtbeamteten Mitgliedern und Angehörigen und bei Studierenden ist entsprechend zu verfahren. Es sind gegebenenfalls entsprechende hausrechtliche, hochschulrechtliche und strafrechtliche Maßnahmen einzuleiten. Hierzu gehören:

- mündliche oder schriftliche Belehrung
- schriftliche Abmahnung
- Versetzung der beschuldigten Person an einen anderen Arbeitsplatz
- verhaltensbedingte Kündigung bzw. Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- Ausschluss von der Nutzung der Einrichtungen der Universität Duisburg-Essen

- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
- Hausverbot
- Exmatrikulation
- Strafanzeige durch die Rektorin oder den Rektor bzw. die Kanzlerin oder den Kanzler der Universität Duisburg-Essen

Den Betroffenen oder ihren Vertrauenspersonen dürfen durch ein offizielles Beschwerdeverfahren keinerlei Nachteile erwachsen.

Sind die Betroffenen oder die Angeschuldigten nicht Mitglieder oder Angehörige der Universität, so wird die Universität ebenso alle Möglichkeiten nutzen, um sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu verfolgen und entsprechende Schutzmaßnahmen für die Mitglieder und Angehörigen der Universität sowie gegebenenfalls Dritten gegenüber zu ergreifen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird über jede Beschwerde wie auch über Vorermittlungen und den Verlauf des gesamten Verfahrens unverzüglich und umfassend unterrichtet.

6. Schlussbestimmungen

Die Richtlinie tritt am Tag ihrer Verabschiedung durch den Senat in Kraft.

Die Richtlinie ist allen Mitgliedern und Angehörigen der Universität bekannt zu geben. Sie wird bei Einstellung und Amtsantritt ausgehändigt und auf der Homepage der Universität veröffentlicht.

Ausgefertigt aufgrund Beschluss des Senats der Universität Duisburg – Essen vom 17.03.2006.

Duisburg und Essen, den 11. April 2006

Für den Gründungsrektor
der Universität Duisburg-Essen:

Der Kanzler

In Vertretung

Eva Lindenberg-Wendler

Anhang:

Mögliche Beratungsstellen in Essen:

AWO Lore-Agnes Haus

Beratungszentrum für Familienplanung, Schwangerschaftskonflikte und Fragen der Sexualität

Lützowstr. 32

45141 Essen

Telefon: 0201/3105-3 Fax: 0201/3105-110

E-Mail: loreagnes@awo-niederrhein.de

www.Lore-Agnes-Haus.de

Distel e.V.

Psychologische Beratungsstelle für Frauen

Julienstraße 26

45130 Essen-Rüttenscheid

Tel.: 0201/77 67 77

Fax: 0201/8 77 60 89

E-Mail: info@distel-ev.de

<http://www.distel-ev.de/>

Essen - Frauen-Treff & Beratung

Kontakt: 0201 - 78 65 68

Mögliche Beratungsstellen in Duisburg:

Frauenbüro der Stadt Duisburg / Gleichstellungsstelle für Frauenfragen

Burgplatz 19

47049 Duisburg

frauenbuero@stadt-duisburg.de

Beratung und Hilfe für Frauen

Frauen helfen Frauen e.V.

Frauenberatungsstelle

Erfstraße 9, 47051 Duisburg

(Mitte)

Tel.: (02 03) 3 46 16 40

47048 Duisburg