

ZHdK

REGLEMENT ZUM SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG (DISKRIMINIERUNGSSCHUTZREGLEMENT) VOM 17. NOVEMBER 2021

Die Hochschulleitung beschliesst:

A. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Zweck

¹ Dieses Reglement hat zum Zweck, die Angehörigen der ZHdK vor Diskriminierung jeglicher Art und damit ihre Persönlichkeit, Würde und Integrität zu schützen.

² Es legt Zuständigkeiten und Verfahren fest.

§ 2 Geltungsbereich

Das Reglement gilt für alle Angehörigen der ZHdK.

§ 3 Grundsatz

¹ Die ZHdK duldet keinerlei Diskriminierung.

² Angehörige der ZHdK verhalten sich rücksichtsvoll und respektieren die Persönlichkeitsrechte anderer. Sie tragen zu einem diskriminierungsfreien Umfeld bei.

B. Begriffe

§ 4 Diskriminierung

¹ Als Diskriminierung gilt jede Äusserung oder Handlung, die darauf abzielt, eine Person insbesondere aufgrund ihrer Herkunft, Religion, körperlichen oder psychischen Eigenschaften, Weltanschauung, sexuellen Orientierung oder ihres Geschlechts in ihrem Wert herabzusetzen, zu benachteiligen oder ohne sachlichen Grund ungleich zu behandeln.

² Zu diskriminierendem Verhalten gehören insbesondere sexuelle Belästigung, sexistisches Verhalten, Mobbing, Rassismus, rassistisches Verhalten, Machtmissbrauch.

§ 5 Beteiligte Personen

¹ Die betroffene Person ist diejenige, die sich diskriminiert fühlt oder von Diskriminierung betroffen ist.

² Die beobachtende Person ist diejenige, die bemerkt oder vermutet, dass eine Person von Diskriminierung betroffen ist.

³ Die beschuldigte Person ist diejenige, die der Diskriminierung beschuldigt wird.

⁴ Folgende Stellen wirken als Ansprechpersonen:

- a) die internen Vertrauenspersonen (Vertrauenspersonen),
- b) die Fachstelle Gleichstellung & Diversity,
- c) die externe Vertrauensstelle,
- d) die Personalberaterinnen oder die Personalberater im Human Resources Management.

⁵ Der Begriff «Dozierende» umfasst die Professorinnen oder Professoren sowie die Angehörigen des Lehr- und Forschungspersonals.

§ 6 Schwerwiegende Fälle

Als schwerwiegende Fälle gelten insbesondere die Kenntnis oder der begründete Verdacht eines Verhaltens, das

- a) strafrechtlich relevant sein kann, insbesondere in Bezug auf Minderjährige, oder
- b) grob diskriminierend ist. Dies kann insbesondere der Fall sein, wenn die beschuldigte Person das diskriminierende Verhalten wiederholt oder von zwei oder mehreren Personen beschuldigt wird.

§ 7 Sexuelle Belästigung

¹ Als sexuelle Belästigung gilt jede Handlung mit sexuellem Bezug, die von der betroffenen Person unerwünscht ist.

² Darunter fallen insbesondere:

- a) sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die unter Strafandrohung stehen,
- b) Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen,
- c) unerwünschte Körperkontakte, Aufforderungen zu sexuellen Handlungen, grenzüberschreitendes Verhalten,
- d) anzügliche Äusserungen oder Witze, insbesondere über Aussehen und körperliche Eigenschaften,
- e) Zeigen und Verbreiten von pornografischem Material. Vorbehalten sind die Bestimmungen des Bundesrechts, insbesondere über Gegenstände oder Vorführungen, die einen schutzwürdigen kulturellen Wert haben.

§ 8 Sexistisches Verhalten

¹ Als sexistisches Verhalten gilt jedes Verhalten, durch das eine Person aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert wird.

² Darunter fallen insbesondere:

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

§ 9 Mobbing

¹ Als Mobbing gilt ein gegenüber anderen Personen systematisch diskriminierendes oder schikanierendes Verhalten, welches anhaltend oder wiederholt über einen längeren Zeitraum hinweg passiert.

² Als Mobbing gilt insbesondere:

- a) feindliches und gegen Personen gerichtetes Verhalten wie Demütigung, Anspielung, Drohung oder Belästigung,
- b) persönliche oder sachliche Ausgrenzung wie Isolation, Ausschluss von sozialen Anlässen, Veranstaltungen oder Informationen.

C. Massnahmen

§ 10 Hochschule

¹ Die ZHdK ergreift Massnahmen gegen Personen, von denen eine festgestellte Diskriminierung ausgeht.

² Sie ergreift Massnahmen unabhängig von der Durchführung eines allfälligen Zivil- oder Strafverfahrens.

³ Die Massnahmen richten sich insbesondere nach den Bestimmungen des Personalrechts und der Disziplinarordnung. Sie reichen von Unterstützungs- und Organisationsmassnahmen bis hin zur Entlassung oder Ausschluss vom Studium.

⁴ Für Personen, die wider besseren Wissens eine andere Person eines diskriminierenden Verhaltens gemäss diesem Reglement bezichtigen oder eine solche Verdächtigung wider besseren Wissens verbreiten, gelten Abs. 1–3 sinngemäss.

§ 11 Vorgesetzte und Dozierende

¹ Erhalten Vorgesetzte oder Dozierende Kenntnis von Verhaltensweisen, die im Widerspruch zu diesem Reglement stehen können, ergreifen sie wenn nötig provisorische Sofortmassnahmen zum Schutz der betroffenen Personen.

² Sie machen die betroffene, beobachtende und beschuldigte Person auf dieses Reglement aufmerksam.

³ Wenn eine Diskriminierung festgestellt wird, ergreifen sie die in ihrer Zuständigkeit liegenden Massnahmen, insbesondere um Abhilfe zu schaffen und sicherzustellen, dass sich ein solches Verhalten nicht wiederholt.

⁴ Sie können sich von Ansprechpersonen beraten lassen.

§ 12 Nachteilsverbot

Aus einem Fall von Diskriminierung dürfen der betroffenen oder beobachtenden Person keine weiteren Nachteile entstehen.

D. Ansprechpersonen

§ 13 Im Allgemeinen

¹ Die Ansprechpersonen beraten und unterstützen die betroffene oder beobachtende Person sowie die Vorgesetzten und Dozierenden.

² Sie informieren die Rektorin oder den Rektor sowie die Leitung der Fachstelle Gleichstellung & Diversity gemäss § 32 und 33 (Informationen über schwerwiegende Fälle und Weitere Informationen).

³ Sie treten in den Ausstand, wenn sie in der Sache persönlich befangen erscheinen oder wenn nicht länger von ihnen erwartet werden kann, mit der Sache vertrauensvoll umzugehen. § 5a Verwaltungsrechtspflegegesetz¹ über den Ausstand gilt sinngemäss. Dieser Absatz gilt auch für sämtliche involvierten Personen, insbesondere für die Rektorin oder den Rektor.

§ 14 Interne Vertrauenspersonen

¹ Interne Vertrauenspersonen sind für ihre Tätigkeit als Ansprechpersonen von ihren Vorgesetzten weisungsunabhängig und fachlich der Leitung Fachstelle Gleichstellung & Diversity unterstellt.

² Sie beraten und unterstützen die betroffene oder beobachtende Person während des Erstgesprächs und beim Übergang zur Schlichtung oder Direktansprache (§ 17 und 18). Mit deren Beginn endet die Aufgabe der internen Vertrauenspersonen.

§ 15 Externe Vertrauensstelle

¹ Die externe Vertrauensstelle ist von der ZHdK unabhängig und arbeitet auf Mandatsbasis.

² Die ersten vier Stunden ihrer Dienstleistungen sind für alle Angehörigen der ZHdK kostenlos. Die Fachstelle Gleichstellung & Diversity entscheidet, ob die ZHdK für weitere Dienstleistungen aufkommt.

³ Die externe Vertrauensstelle führt in der Regel das Abklärungsverfahren gemäss § 21-24 durch.

E. Vorgehen

§ 16 Einleitung

Eine betroffene oder beobachtende Person, welche die beschuldigte Person nicht ansprechen kann oder will oder dies ohne zufriedenstellendes Ergebnis getan hat, wendet sich an eine interne Vertrauensperson oder eine andere Ansprechperson.

§ 17 Erstgespräch

¹ Die Ansprechperson führt ein Erstgespräch mit der betroffenen oder beobachtenden Person.

² Das Erstgespräch ist vertraulich. Ohne das Einverständnis der betroffenen oder beobachtenden Person darf die Ansprechperson keine Angaben aus dem Erstgespräch weitergeben, keine weiteren Schritte unternehmen und keine weiteren Gespräche führen. Vorbehalten sind Informationen in anonymisierter Form gemäss § 32 und 33.

³ Die Ansprechperson informiert die betroffene oder beobachtende Person über dieses Reglement.

⁴ Die betroffene Person kann eine Begleitperson zum Gespräch mitnehmen.

⁵ Die wichtigsten Elemente des Erstgesprächs werden schriftlich dokumentiert.

⁶ Im gegenseitigen Einvernehmen können im Rahmen der Phase des Erstgesprächs weitere Gespräche folgen.

¹ LS 175.2.

§ 18 Entscheidung über Fortsetzung des Vorgehens

¹ Nach dem Erstgespräch, einer festgelegten Bedenkzeit oder eventuell weiteren Gesprächen entscheidet die betroffene oder beobachtende Person, ob der Fall abzuschliessen ist oder ob das Vorgehen gemäss § 19 oder 20 fortgesetzt werden soll.

² Die Fortsetzung des Vorgehens bedarf des schriftlichen Einverständnisses der betroffenen oder beobachtenden Person, in dem auf dieses Reglement, insbesondere auf § 32 und 33 (Informationen über schwerwiegende Fälle und Weitere Informationen), hingewiesen wird.

§ 19 Schlichtung – Fortsetzung betroffene Person

¹ Will die betroffene Person das Vorgehen gemäss § 18 Abs. 2 fortsetzen, wird eine Schlichtung eingeleitet.

² Nach Rücksprache mit der Ansprechperson entscheidet die Fachstelle Gleichstellung & Diversity, wer die Schlichtung durchführt. In der Regel wird eine Ansprechperson beauftragt, die das Erstgespräch nicht geführt hat. Interne Vertrauenspersonen können nicht beauftragt werden.

³ Die Teilnahme an der Schlichtung ist freiwillig.

⁴ Die mit der Schlichtung beauftragte Ansprechperson kann zuerst getrennte Gespräche führen.

⁵ Hält sie eine Schlichtung für möglich, führt sie ein gemeinsames Gespräch mit der betroffenen und der beschuldigten Person.

⁶ Sie kann die Vorgesetzten bzw. die Studiengangsführung der betroffenen bzw. beschuldigten Person beiziehen.

⁷ Ist die Schlichtung erfolgreich, stellt sie fest, dass der Fall abgeschlossen ist.

⁸ Ist die Schlichtung gescheitert oder wird sie verweigert, beantragt sie der Rektorin oder dem Rektor die Einleitung eines Abklärungsverfahrens.

⁹ In nicht schwerwiegenden Fällen (§ 6) kann sie auf diesen Antrag verzichten. Ist die betroffene bzw. beschuldigte Person mit dem Verzicht nicht einverstanden, entscheidet die Rektorin oder der Rektor.

¹⁰ Die wichtigsten Elemente der Schlichtung werden schriftlich dokumentiert.

§ 20 Direktansprache – Fortsetzung beobachtende Person

¹ Hat die beobachtende Person gemäss § 18 Abs. 2 das Vorgehen fortgesetzt, wird eine Direktansprache eingeleitet.

² Wenn die betroffene Person nicht mitwirken will, wird der Fall abgeschlossen. Eine gegenteilige Entscheidung der Rektorin oder des Rektors ist vorbehalten, insbesondere in schwerwiegenden Fällen (§ 21 Abs. 2 - Abklärungsverfahren -, 25 Abs. 2 - Administrativuntersuchung - und 32).

³ Im Übrigen gilt § 19 sinngemäss.

F. Abklärungsverfahren

§ 21 Einleitung

¹ Die Rektorin oder der Rektor entscheidet über die Einleitung des Abklärungsverfahrens auf Antrag gemäss § 19 Abs. 8.

² Sie oder er kann jederzeit das Verfahren von sich aus einleiten, insbesondere in schwerwiegenden Fällen (§ 6).

§ 22 Externe Vertrauensstelle

¹ Die externe Vertrauensstelle führt das Abklärungsverfahren durch.

² Die Rektorin oder der Rektor kann eine oder mehrere andere Personen bestimmen, insbesondere wenn kein Mitglied der externen Vertrauensstelle gemäss § 13 Abs. 3 in der Lage ist, das Abklärungsverfahren durchzuführen.

§ 23 Durchführung

¹ Die externe Vertrauensstelle führt das Verfahren unter Einhaltung der Verfahrensrechte (§ 29).

² Sie kann bei der Rektorin oder dem Rektor einen Antrag auf Beizug von Sachverständigen

stellen.

³ Die Beteiligung am Verfahren ist verpflichtend.

⁴ Das Verfahren wird schriftlich dokumentiert.

§ 24 Abschluss

¹ Die externe Vertrauensstelle reicht einen Bericht an die Rektorin oder den Rektor mit einem Vorschlag für Massnahmen (§ 10) oder für die Einleitung einer Administrativuntersuchung ein.

² Das Verfahren wird mit dem Entscheid der Rektorin oder des Rektors abgeschlossen.

G. Administrativuntersuchung

§ 25 Einleitung

¹ Die Rektorin oder der Rektor entscheidet über die Einleitung der Administrativuntersuchung auf Antrag gemäss § 24 Abs. 1.

² Sie oder er kann jederzeit die Administrativuntersuchung von sich aus einleiten, insbesondere in schwerwiegenden Fällen (§ 6).

§ 26 Beauftragte Person

¹ Die Administrativuntersuchung wird durch eine sachverständige Person, die nicht der ZHdK angehört, oder durch eine eigens von der Hochschulleitung eingesetzte Kommission geführt.

² Bei der Bestellung der sachverständigen Person oder der Kommission hat die Fachstelle Gleichstellung & Diversity ein Vorschlagsrecht.

§ 27 Durchführung und Abschluss

§ 23 und 24 sowie § 44a Gesetz über die Organisation des Regierungsrates und der kantonalen Verwaltung² gelten sinngemäss für die Administrativuntersuchung.

H. Verfahrensbestimmungen

§ 28 Verfahren

Sofern dieses Reglement keine abweichenden Bestimmungen enthält, richten sich die Schlichtung, die Direktansprache, das Abklärungsverfahren, die Administrativuntersuchung und die Rechte der Beteiligten sinngemäss nach den Bestimmungen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes³.

§ 29 Verfahrensrechte

¹ Die betroffene Person und die beschuldigte Person haben Anspruch auf rechtliches Gehör.

² Sie haben insbesondere das Recht:

- a) eine Begleitperson mitzunehmen,
- b) bei der Befragung der Auskunftspersonen, Sachverständigen, der betroffenen, beobachtenden oder beschuldigten Person anwesend zu sein. § 19 Abs. 4 ist vorbehalten,
- 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.

³ 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.

§ 30 Verfahrensdauer

Die Verfahren sind möglichst rasch, in der Regel spätestens innert vier Monaten nach Verfahrensbeginn abzuschliessen.

² LS 172.1.

³ LS 175.2.

I. Schweigepflicht

§ 31 Grundsatz

Die Ansprechpersonen sowie sämtliche involvierten Personen unterstehen der Schweigepflicht. § 32 und 33 sind vorbehalten.

§ 32 Informationen über schwerwiegende Fälle

¹ Die Rektorin oder der Rektor muss zu jeder Zeit durch die Ansprechpersonen, Vorgesetzten, Dozierenden sowie Personen, die mit einem Abklärungsverfahren oder einer Administrativuntersuchung beauftragt sind, über schwerwiegende Fälle (§ 6) informiert werden. Sie oder er wird jedoch nur in anonymisierter Form über das Erstgespräch (§ 17) informiert, es sei denn, die betroffene oder beobachtende Person willigt in eine nicht-anonyme Information ein.

² Sie oder er trifft die erforderlichen Massnahmen unabhängig vom Stand des Verfahrens.

³ Sie oder er kann insbesondere die Verwaltungsdirektorin oder den Verwaltungsdirektor, die Fachstelle Gleichstellung & Diversity, den Rechtsdienst, das Human Resources Management, die Sicherheitsbeauftragte oder den Sicherheitsbeauftragten sowie die Departementsleitung und die Vorgesetzten bzw. die Studiengangsleitung der betroffenen bzw. beschuldigten Person über schwerwiegende Fälle informieren.

⁴ Bei schwerwiegenden Fällen kann die Rektorin oder der Rektor die Personen von der Schweigepflicht, der sie unterstehen, entbinden.

§ 33 Weitere Informationen

¹ Die Ansprechperson kann Informationen über ein Erstgespräch (§ 17) in anonymisierter Form an andere Ansprechpersonen zu Beratungszwecken weitergeben.

² Sie informiert die Fachstelle Gleichstellung & Diversity in anonymisierter Form über allgemeine Elemente des Erstgesprächs zu statistischen Zwecken.

³ Vor der Durchführung einer Schlichtung, einer Direktansprache, eines Abklärungsverfahrens und einer Administrativuntersuchung werden an die Fachstelle Gleichstellung & Diversity sowie an die Vorgesetzten bzw. die Studiengangsleitung der betroffenen bzw. beschuldigten Person die wichtigsten Elemente in nicht anonymisierter Form übermittelt.

⁴ Die Massnahmen gemäss § 10 und 11 werden an die Verwaltungsdirektorin oder den Verwaltungsdirektor, an die Fachstelle Gleichstellung & Diversity, an die Leitung vom Human Resources Management sowie an die Departementsleitung und die Vorgesetzten bzw. die Studiengangsleitung der betroffenen bzw. beschuldigten Person übermittelt.

J. Schlussbestimmung

§ 34 Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt per 1. Januar 2022 in Kraft.

§ 35 Aufhebung bisherigen Rechts

Dieses Reglement ersetzt das Reglement zum Schutz vor Diskriminierung (Diskriminierungs-Reglement) vom 18. Februar 2009.

§ 36 Übergangsbestimmung

Verfahren, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Reglements anhängig sind, unterstehen dem bisherigen Recht.

Der Rektor

Thomas D. Meier