

**Richtlinien  
zum Schutz vor Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung an der HfH  
(Mitarbeitende und Studierende)**

Gestützt auf § 17sexies des Reglements über die Organisation und den Betrieb der Hochschule für Heilpädagogik Zürich (Organisationsreglement) vom 2. April 2001 erlässt die Hochschulleitung die folgenden Richtlinien.

**1. Allgemeine Bestimmungen.****1.1 Zweck**

Diese Richtlinien haben zum Zweck, die Angehörigen der HfH (Mitarbeitende und Studierende) vor Diskriminierung jeglicher Art, vor sexueller Belästigung, sexistischem Verhalten und Mobbing zu schützen.

Diese Richtlinien legen sodann Zuständigkeit und Verfahren bei Verstössen fest.

**1.2. Geltungsbereich**

Diese Richtlinien gelten für alle Angehörigen (Mitarbeitende und Studierende) der HfH.

**2. Definitionen****2.1 Diskriminierung**

Als Diskriminierung gilt jede Äusserung oder Handlung die darauf abzielt, eine Person aufgrund von persönlichen Eigenschaften, wie beispielsweise Geschlecht, Alter, Religion und Weltanschauung, Hautfarbe, nationaler und sozialer Herkunft, Geschlecht und Gender, sexueller Orientierung und Identität oder Behinderung und chronischer Krankheit ohne sachlichen Grund zu benachteiligen, ungleich zu behandeln oder in ihrem Wert herabzusetzen. Wo in den Richtlinien im Folgenden von Diskriminierung, diskriminierender oder diskriminierter Person die Rede ist, sind Fälle von Mobbing, sexueller Belästigung und sexistischem Verhalten mitgemeint.

**2.2 Sexuelle Belästigung**

Als sexuelle Belästigung gilt jede die Persönlichkeit verletzende Verhaltensweise mit sexuellem Bezug.

Darunter fallen insbesondere:

- a) sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die unter Strafe stehen
- b) sexuelle Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder der Androhung 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 pornographischem Material.

**2.3 Sexistisches Verhalten**

Als sexistisches Verhalten gilt jedes Verhalten ohne direkten sexuellen Bezug, durch das eine Person aufgrund ihres Geschlechts herabgewürdigt oder benachteiligt wird.

Darunter fallen insbesondere:

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

## **2.4 Mobbing**

Als Mobbing gilt ein systematisches, feindliches über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeits- oder Studienplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von der HfH entfernt werden soll. Mobbinghandlungen verletzen die Ehre und Würde und/oder die Gesundheit der betroffenen Person.

Darunter fallen insbesondere:

- a) feindliches und gegen Personen gerichtetes angriffiges Verhalten, wie Demütigung, Anspielung, Drohung oder Belästigung,
- b) persönliche oder sachliche Ausgrenzung

## **3. Grundsätze und Verhaltenspflichten**

### **3.1 Grundsatzerklärung**

Alle Angehörigen der HfH haben Anrecht auf einen fairen und respektvollen Umgang und auf Wertschätzung ihrer Persönlichkeit. Diskriminierung, Mobbing, sexuelle Belästigung und sexistisches Verhalten an der Hochschule sind absolut untersagt und werden von der Hochschulleitung in keiner Weise geduldet. Diskriminierungen aller Art stellen eine erhebliche Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte der Betroffenen dar. Die HfH trifft die notwendigen und geeigneten Massnahmen, um soziales Fehlverhalten an der Hochschule generell nicht entstehen zu lassen oder solches zu beseitigen.

### **3.2 Verhaltenspflichten der Hochschule**

Die HfH setzt sich für ein diskriminierungs- und mobbingfreies Umfeld ein.

### **3.3 Verhaltenspflichten von Vorgesetzten**

Personen mit Führungsaufgaben sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine diskriminierungs- und mobbingfreie Studien- und Arbeitsatmosphäre verantwortlich. Sie haben die ihnen anvertrauten Person auf die an der HfH geltenden Verhaltensgrundsätze hinzuweisen und einzugreifen, wenn diese verletzt werden.

### **3.4 Verhaltenspflichten von Studiengangsleitenden und Mitgliedern des Lehrkörpers**

Die Studiengangsleitenden und Mitglieder des Lehrkörpers sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine diskriminierungs- und mobbingfreie Studienatmosphäre verantwortlich. Sie haben die ihnen anvertrauten Person auf die an der HfH geltenden Verhaltensgrundsätze hinzuweisen und einzugreifen, wenn diese verletzt werden.

### **3.5 Verhaltenspflichten von Studierenden und Mitarbeitenden**

Angehörige der HfH verhalten sich rücksichtsvoll und respektieren die Persönlichkeit, Würde sowie die persönlichen Grenzen anderer. Sie tragen zu einem diskriminierungsfreien Studien- und Arbeitsumfeld bei.

Angehörige der HfH, die sich diskriminiert fühlen, geben der diskriminierenden Person nach Möglichkeit klar zu verstehen, dass sie ihr Verhalten als übergriffig empfinden.

### **3.6 Nachteilsverbot**

Für Personen, die an einem Verfahren nach diesen Richtlinien oder in einem mit einer Diskriminierung zusammenhängenden gerichtlichen Verfahren beteiligt sind bzw. eins solches begründet initiiert haben, dürfen daraus keine Nachteile erwachsen. Vorbehalten bleiben Massnahmen gegenüber einer diskriminierenden Person.

## **4. Verfahren**

### **4.1 Gemeinsame Bestimmungen**

#### **4.1.1 Gliederung des Verfahrens**

Diskriminierende Handlungen werden in einem zweistufigen Verfahren beurteilt.

Das informelle Verfahren dient der Sachverhaltsabklärung und hat eine einvernehmliche Lösung zum Ziel.

Scheitern die im Rahmen des informellen Verfahrens getätigten Vermittlungsversuche, kann eine Administrativuntersuchung durchgeführt werden.

#### **4.1.2 Kommunikation**

Die Hochschulleitung kann den Ausgang des Verfahrens auf Wunsch und in Absprache mit der diskriminierten Person oder der zu Unrecht mit entsprechenden Vorwürfen konfrontierten Person im Arbeitsumfeld kommunizieren.

Dabei wahrt sie die Persönlichkeitsrechte und weitere schutzwürdige Interessen der Beteiligten bestmöglich.

#### **4.1.3 Missbrauch**

Personen, die andere wider besseres Wissen eines unzulässigen Verhaltens gemäss diesen Richtlinien bezichtigen oder eine solche Verdächtigung wider besseres Wissen verbreiten, können mit Sanktionen gemäss Ziffer 4.3.7 belegt werden.

#### **4.1.4 Straf- und Zivilgerichtsbarkeit**

Die diskriminierte Person kann bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen den Straf- und/oder Zivilrechtsweg beschreiten.

Die HfH berät sie bei der Entscheidungsfindung bezüglich Einleitung der Verfahren.

Die HfH kann ihr auf Antrag weitergehende Unterstützung zukommen lassen.

### **4.2 Informelles Verfahren**

#### **4.2.1 Anlaufstellen**

Wer eine Diskriminierung erlebt oder wahrnimmt, kann sich zwecks Beratung und Unterstützung an eine der im Folgenden benannten Anlaufstellen wenden. Die interne Anlaufstelle ist zur Behandlung der Sache sowie zu Verschwiegenheit verpflichtet.

a) Interne Anlaufstellen:

- Stabsstelle Gleichstellung & Diversity
- HR (für Mitarbeitende)
- Studiengangleitende
- 

b) Externe Anlaufstellen (siehe Kontaktangaben im Merkblatt zu diesen Richtlinien):

- Mobbing Erstberatungsstelle für Frauen und Männer M.E.B.
- Mobbing Beratungsstelle Zürich
- Frauenberatung sexuelle Gewalt
- LGBT+ Helpline

Wer als intern Angerufener in der Sache als persönlich befangen erscheint, insbesondere ein persönliches Interesse hat oder in einer nahen Beziehung zu einer Partei steht (z. Bsp. Verwandtschaft, Partnerschaft, Freundschaft), hat dies von sich aus offenzulegen und in den Ausstand zu treten.

Bei Zweifeln über das Vorliegen eines Ausstandsgrunds entscheidet die Rektorin/der Rektor.

Die Beratung durch die interne Anlaufstelle ist anonym und unverbindlich. Nur mit Zustimmung der rat-suchenden Person werden weitere Schritte wie Vermittlung, Konfrontation der Gegenpartei mit den Vorwürfen etc. eingeleitet.

Bei besonders schweren Vorwürfen kann die Rektorin/der Rektor von sich aus tätig werden (siehe 4.3.1).

#### **4.2.2 Aufgaben der internen Anlaufstelle**

Zu den Aufgaben der internen Anlaufstelle gehören namentlich:

- a) die Konfliktparteien anzuhören;
- b) sie über mögliche Schritte zu informieren und bei der Wahl des Vorgehens zu begleiten;
- c) im Rahmen mindestens eines Vermittlungsgesprächs gemeinsam nach Konflikt-Lösungsmöglichkeiten zu suchen;
- d) bei Scheitern der Vermittlung die vorgesetzte Person für ein letztes informelles Einigungsgespräch beizuziehen;
- e) externe Fachpersonen zu vermitteln;
- f) die eigene Tätigkeit zu dokumentieren.

#### **4.2.3 Dokumentation**

Die mit der Durchführung des informellen Verfahrens betraute Person hält, die im Rahmen eines Einigungsgesprächs erzielte, einvernehmliche Lösung schriftlich fest. Kann keine Einigung erzielt werden, ist das Scheitern des informellen Verfahrens schriftlich festzuhalten. Die angefertigte Dokumentation wird den Konfliktparteien ausgehändigt. Dies ist den Konfliktparteien bei Aufnahme des informellen Verfahrens mitzuteilen.

#### **4.2.4 Abschluss**

Im Rahmen der Vermittlungs- und Einigungsgespräche können Lösungsmöglichkeiten und geeignete Massnahmen vereinbart werden, wie z. Bsp. Veränderungen der Studiengestaltung (Wechsel Lerngruppen, Veranstaltungen, Gruppenarbeiten etc.) organisatorische Massnahmen oder schriftliche Entschuldigung.

Scheitern die informellen Einigungsversuche, kann eine Administrativuntersuchung eröffnet werden.

### **4.3 Administrativuntersuchung**

#### **4.3.1 Antrag**

Die Rektorin/der Rektor kann auf schriftlichen Antrag einer Konfliktpartei oder von sich aus tätig werden.

Liegen besonders schwere Vorwürfen vor, kann die Rektorin auch ohne vorheriges informelles Verfahren eine Administrativuntersuchung einleiten.

Sofern ohne Antrag einer Konfliktpartei eine Administrativuntersuchung eröffnet wird, nimmt sie/er auf schutzwürdige Interessen von möglicherweise diskriminierten Personen bestmöglich Rücksicht.

#### **4.3.2 Eröffnung**

Die Rektorin/der Rektor kann die Eröffnung einer Administrativuntersuchung von der vorgängigen Durchführung des informellen Verfahrens abhängig machen.

#### **4.3.3 Durchführung**

Mit der Durchführung der Administrativuntersuchung wird durch den Rektor/die Rektorin entweder die Stabsstelle Gleichstellung & Diversity, HR (sofern sich die Vorwürfe gegen Mitarbeitende der HfH richten), der Rechtsdienst oder eine geeignete externe Stelle (Fachperson) beauftragt. Das Verfahren darf nicht durch eine Person geführt werden, die im informellen Verfahren beteiligt war.

Wo externe Stellen herangezogen werden, definiert die Stabstelle Gleichstellung & Diversity oder das HR gegenüber der externen Stelle den Untersuchungsauftrag. Sie begleitet die Untersuchung, soweit sie das Verfahren nicht selber führt.

Die Akten aus dem informellen Verfahren werden der Person, welche die Untersuchung führt, zur Verfügung gestellt.

#### **4.3.4 Pflichten der Untersuchungsleitung**

Die Pflichten der Untersuchungsleitung sind namentlich:

- a) Durchführung der Untersuchung,
- b) präzise Beschreibung einer allfälligen Diskriminierung,
- c) Offenlegung nicht geklärter Umstände/Fragen.

#### **4.3.5 Verfahrensrechte**

Die Konfliktparteien haben namentlich das Recht:

- a) bei Befragungen anwesend zu sein,
- b) zur Befragung eine Begleitperson mitzubringen,
- c) zu Befragungsergebnissen, zum Schlussbericht und zu möglichen Massnahmen der Hochschulleitung schriftlich Stellung zu nehmen.

#### **4.3.6 Abschluss:**

Die Rektorin schliesst die Untersuchung mittels einer rekursfähigen Verfügung ab, welche sie den Konfliktparteien eröffnet.

Sie informiert die Studiengangsleitung oder den/die direkten Vorgesetzten der Konfliktparteien unter bestmöglicher Wahrung der Persönlichkeitsrechte und weiterer schutzwürdiger Interessen der Beteiligten.

#### **4.3.7 Sanktionen**

##### **4.3.7.1 Mitarbeitende**

Mögliche Massnahmen gegenüber der diskriminierenden Person sind

- a) Aktenvermerk im Personaldossier (mit Fristangabe der Aufbewahrungszeit)
- b) Festlegung verbindlicher Ziele betreffend das gerügte Verhalten
- c) Auflage an Coaching oder ähnlichen Angeboten teilzunehmen
- d) Disziplinar-massnahmen nach § 43 der Interkantonalen Vereinbarung über die Hochschule für Heilpädagogik Zürich vom 21. September 1999

##### **4.3.7.2 Studierende**

Mögliche Massnahmen gegenüber diskriminierenden Studierenden sind Disziplinar-massnahmen gemäss § 17ter des Reglements über die Organisation und den Betrieb der Hochschule für Heilpädagogik Zürich (Organisationsreglement) vom 2. April 2001:

- a) Verweis durch die Studiengangsleiterin/den Studiengangsleiter
- b) schriftliche Androhung der Wegweisung durch die Rektorin/den Rektor;
- c) Wegweisung durch den Hochschulrat auf Antrag der Rektorin/des Rektors.

Diese Richtlinien ersetzen sämtliche bisherige Richtlinien zum Schutz vor Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung an der HfH und treten am 29. Mai 2018 in Kraft.