

§ 2 Principles

(1) Sexual harassment, discrimination and psychological and physical violence create a stressful and degrading learning and working environment, may pose health risks and constitute a massive violation of an individual's personal rights.

(2) Sexual harassment, discrimination and psychological and physical violence are a breach of a person's professional duties and will be prosecuted as such. If perpetrated in the form of the exploitation of a dependent relationship at the place of learning or work or in the course of studies, under threat of personal or professional disadvantages or with the promise of advantages, they will be considered particularly serious.

(3) The University will raise its members' and affiliates' awareness as to the issue of sexual harassment, discrimination and violence, taking appropriate steps to do so.

(4) Individuals affected by sexual harassment, discrimination and violence will be encouraged not to tolerate such behaviour and to actively defend themselves. TU Braunschweig will support them in this.

(5) These guidelines do not limit a person's option of legally enforcing their personal rights.

§ 3 Terminology

(1) The term "sexual harassment at the place of learning or work" refers to every kind of sexually motivated behaviour that violates a person's dignity, especially if it takes place in an environment that is marked by intimidation, hostility, humiliation, degradation or insults. Examples of sexual harassment include sexually derogatory and pejorative comments, gestures and images that the victim may find to be insulting, humiliating or irritating, as well as stalking. This includes sexually suggestive comments, the unwanted showing or display of pornographic images, as well as copying, applying or using obscene or sexually derogatory content on University websites.

(2) "Sexual discrimination" is the disparagement of a person or group based on their gender, such as sweepingly devaluing a person because of their gender.

(3) "Sexual harassment", "sexual discrimination" and "behaviour that violates a person's dignity" can be either verbal or non-verbal.

(4) For the purposes of these guidelines, "sexual violence" includes all forms of unwanted sexual advances and physical contact, exhibitionist actions, and forced sexual acts up to and including rape.

§ 4 Prevention

The University and its members and affiliates, especially those entrusted with training, qualification and managerial duties in research, teaching, administration and services, will take preventive measures to create a non-discriminatory work environment and to prevent sexual harassment, discrimination and violence at the place of learning and work. These preventive measures include the following in particular:

- The Executive Board publishes and distributes these guidelines.

- All members and affiliates of the University, particularly those entrusted with managerial duties, are required to familiarise themselves with the content of the guidelines.

- People entrusted with managerial and training duties are offered additional information on the topic of sexual harassment, discrimination and violence at the place of learning and work, as well as on the proper conduct of people in executive positions.

- Pertinent training sessions are offered to all University members and affiliates.
- The topic is taken into account in the case of infrastructure changes, such as building work.

- All members and affiliates of the University act in a way that promotes collegial cooperation and is respectful of the personal integrity and dignity of each individual.

§ 5 The University's organisational duties

(1) Technische Universität Braunschweig supports measures and initiatives that combat sexual discrimination, harassment and violence at the university. It takes the necessary steps to detect and eliminate or mitigate safety hazards on its premises and in its buildings in terms of sexual harassment and violence against women and men. The University provides information on available training sessions and offers such courses itself as its capacities allow.

(2) The University takes steps to ensure that messages and images with sexual or pornographic content are deleted from its data networks.

(3) The terms of use of the University's publicly accessible facilities will be amended to prohibit the distribution of sexist content and the perpetration of sexual discrimination and to allow the expulsion of people who violate these guidelines from the facility, depending on the severity of the offence.

(4) The University will ensure that people with teaching and managerial responsibilities, especially the ombudspersons described in § 7 will receive training on the sensitive handling of sexual discrimination, harassment and violence, and on the appropriate treatment of victims and alleged perpetrators.

§ 6 Measures for affected individuals

(1) Individuals affected by the acts described in § 3 are encouraged to actively stand up to sexual harassment, discrimination and violence.

(2) Affected individuals are entitled to contact a designated authority within the University for help or to defend themselves if they feel harassed or discriminated against, or if they have been victims of violence as described in § 3.

(3) Until a University counselling office against sexual discrimination and violence has been established, that designated authority will be the Equal Opportunities Officer. In consultation with the affected individual, the designated authority will take appropriate steps to support the affected person and to prevent the offensive behaviour described in § 3. It also offers anonymous counselling.

(4) Alternatively, any manager at the University can be approached with an initial complaint.

(5) The Executive Board will ensure that complaints about instances of sexual harassment, discrimination and violence will be heard and handled efficiently. It will provide needs-based counselling options and will be responsible for the implementation of necessary measures.

(6) As part of their duty of care, the heads of the organisational units are required to ensure that sexual harassment, discrimination and violence do not occur or are stopped.

(7) The University must ensure that affected individuals do not suffer personal or professional disadvantages. Steps will therefore be taken in agreement with the affected person and whilst safeguarding their confidentiality and personal data.

§ 7 Further proceedings: Complaint handling by an ombudsperson

(1) After a consultation as described in § 6 (2) to 6 (4), the official procedure for processing complaints (official complaints procedure) can be followed.

(2) The Executive Board will appoint ombudspersons nominated by the Senate, to whom affected individuals can appeal. The ombudspersons may carry out their own inquiries and will take further measures, also involving the Equal Opportunities Officer and the Head of Human Resources, Legal and Academic Affairs (Administrative Department 1).

(3) As a general rule, the ombudsperson will hear the person making the complaint. The person accused will be informed of the incriminating facts and will be given the opportunity to respond. The name of the person making the complaint may only be disclosed to the accused if the complainant's legitimate interests clearly do not oppose this, or if it is necessary for an appropriate statement and defence of the accused.

(4) In investigating the facts of the case, the interests of the person making the complaint must be heeded.

(5) The counselling office described in § 6 (3) and the Equal Opportunities Officer are to be involved throughout the proceedings.

(6) Based on the established facts and evidence, the ombudsperson will formulate a proposed decision and submit it to the Executive Board.

(7) Confidentiality and data protection must be ensured throughout the proceedings.

§ 8 Actions against the accused

(1) If the inquiry does not yield sufficient actual evidence for a case of sexual discrimination, harassment or violence, the proceedings will be terminated. As in other cases, the presumption of innocence applies. Otherwise, the Executive Board, in consultation with the accused person's manager and depending on the gravity of the offence, will decide which actions will be taken against the accused person.

(2) Possible steps include:

→ a meeting between employee and manager;

→ a verbal or written reprimand;

→ a written warning;

→ relocation or transfer to a different workplace within or outside of the University;

→ dismissal with or without notice;

→ initiation of disciplinary proceedings;

→ withdrawal of a lectureship;

→ expulsion from a course;

→ in cases of computer-based harassment, cancellation of the user account;

→ expulsion from University facilities;

→ a ban on entering the University;

→ filing of criminal charges.

(3) If an allegation of sexual harassment and/or violence is not substantiated, it must be ensured that the accused person will not suffer further disadvantages.

(4) If the University decides to take actions in connection with the complaint, and especially if personnel and relocation measures are envisaged, it must be ensured that the person filing the complaint will not suffer any disadvantages. Both the affected individual and the accused are free to seek advice and assistance from the Staff Council.

(5) If there is a strong suspicion that sexual discrimination and/or violence has occurred, the head of the relevant organisational unit must ensure that the Executive Board takes provisional measures to protect the affected individual. The counselling office described in § 6 (3) and the Equal Opportunities Officer will be informed immediately and be involved to assist with the proceedings.

§ 9 Entry into force

These guidelines will come into force on the day following their publication in Technische Universität Braunschweig's newsletter.

The guidelines will be made known to all members and affiliates of Technische Universität Braunschweig and will be handed out when new employees are hired. They will also be published in a suitable location on the Information Portal. In addition, the Departments will post the guidelines on their notice boards. The Gender Equality Commission will develop further activity-oriented concepts, information handouts and measures inspired by these guidelines.

Technische Universität Braunschweig
Stabsstelle Chancengleichheit
Bültenweg 17
38106 Braunschweig
Telefon +49 531 391-4545
www.tu-braunschweig.de/chancengleichheit



Stabsstelle Chancengleichheit



Richtlinie

**zum Schutz vor sexueller Belästigung,
sexueller Diskriminierung und
sexueller Gewalt an der Technischen
Universität Braunschweig**

**Guidelines for the prevention of sexual harassment,
sexual discrimination and sexual violence at
Technische Universität Braunschweig**

Die **Technische Universität Braunschweig** ist eine **Technische Universität** in **Braunschweig**.

§ 1 Präambel

(1) Die vorliegende Richtlinie hat das Ziel, das Bewusstsein und die Aufmerksamkeit für Formen von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Studien- und Arbeitsplatz zu schärfen, Maßnahmen zur Prävention gegen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu implementieren sowie den Mitgliedern und Angehörigen der Technischen Universität Braunschweig Hilfe bei Übergriffen und Diskriminierung zu bieten.

(2) Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sind rechtswidrig. Durch die in dieser Richtlinie festgelegten Grundsätze und Maßnahmen soll ihnen wirksam begegnet werden.

(3) Die Technische Universität Braunschweig fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern, Menschen jeglicher geschlechtlichen Identität und Orientierung, in Studium, Lehre, Forschung und Dienstleistung sowie auf allen Funktionsebenen. Alle Mitglieder und Angehörigen der Technischen Universität Braunschweig (im Sinne der Grundordnung) sind angehalten, auf der Grundlage der Ziele und Werte der Technischen Universität Braunschweig durch ihr eigenes Verhalten und Handeln zum partnerschaftlichen Umgang am Studien- und Arbeitsplatz beizutragen, um ein von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt freies Studien- und Arbeitsklima zu schaffen.

(4) Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Technischen Universität Braunschweig in Ausübung ihrer Tätigkeiten auch gegenüber Dritten.

§ 2 Grundsätze

(1) Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und psychische wie physische Gewalt schaffen ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Lern- und Arbeitsumfeld, können gesundheitliche Risiken begründen und stellen eine massive Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte dar.

(2) Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und psychische wie physische Gewalt stellen eine Verletzung der Arbeits- bzw. Dienstpflichten dar und werden als solche verfolgt. Erfolgen sie unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeits- oder Ausbildungsplatz und im Studium unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen werden sie als besonders schwerwiegend bewertet.

(3) Die Universität sensibilisiert ihre Mitglieder und Angehörigen für die Problematik der sexuellen Belästigung, Diskriminierung und Gewalt und ergreift hierfür geeignete Maßnahmen.

(4) Von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt Betroffene sollen ermutigt werden, dies nicht hinzunehmen und sich aktiv dagegen zu wehren. Dabei werden sie von der Technischen Universität Braunschweig unterstützt.

(5) Die Richtlinie schränkt die Wahrnehmung persönlicher Rechte auf dem Rechtsweg nicht ein.

§ 3 Begrifflichkeiten

(1) Sexuelle Belästigung am Studien- und Arbeitsplatz ist jedes sexuell motivierte Verhalten, das die Würde von Menschen verletzt, insbesondere, wenn ein von Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung ge-

kennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Beispiele für sexuelle Belästigungen sind sexuell abfällige oder abwertende Bemerkungen, Gesten oder Darstellungen, die von Betroffenen als beleidigend, erniedrigend oder belästigend empfunden werden können, oder Stalking. Dazu gehören auch Bemerkungen sexuellen Inhalts, das unerwünschte Zeigen und Anbringen von pornografischen Darstellungen sowie das Kopieren, Anwenden oder Nutzen obszöner, sexuell herabwürdigender Inhalte auf den Internetseiten der Universität.

(2) Sexuelle Diskriminierung ist die Herabwürdigung einer Person oder einer Personengruppe aufgrund ihrer geschlechtlichen Zugehörigkeit, wie beispielsweise die pauschale Abwertung eines Menschen aufgrund des Geschlechts.

(3) Sexuelle Belästigung, Diskriminierung oder ein die Würde von Personen verletzendes Verhalten kann verbal oder nonverbal erfolgen.

(4) Sexuelle Gewalt im Sinne dieser Richtlinie umfasst alle Formen von unerwünschten sexuellen Annäherungsversuchen und Körperkontakten, exhibitionistischen Handlungen sowie das Nötigen zu sexuellen Praktiken bis hin zur Vergewaltigung.

§ 4 Prävention

Die Universität, ihre Mitglieder und Angehörigen, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- oder Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre, Verwaltung und Dienstleistung, ergreifen vorbeugende Maßnahmen, um ein diskriminierungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Studien- und Arbeitsplatz zu verhindern. Zu den vorbeugenden Maßnahmen gehören insbesondere:

- die Bekanntgabe dieser Richtlinie durch die Hochschulleitung,
- die Pflicht aller Mitglieder und Angehörigen der Universität, insbesondere der Personen mit Leitungsfunktion, sich mit dem Inhalt vertraut zu machen,
- Informationsangebote für Personen mit Leitungs- und Ausbildungsaufgaben zur Thematik der sexuellen Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Studien- und Arbeitsplatz sowie über ein angemessenes Verhalten dieses Personenkreises,
- einschlägige Fortbildungsangebote für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität,
- die Berücksichtigung der Problematik bei infrastrukturellen Änderungen, z.B. bei Baumaßnahmen,
- ein Verhalten aller Mitglieder und Angehörigen der Universität, das von partnerschaftlichem Umgang geprägt ist und die persönliche Integrität und Würde aller respektiert.

§ 5 Organisationspflichten der Universität

(1) Die Universität unterstützt Maßnahmen und Initiativen zur Bekämpfung sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der Universität. Sie ergreift die notwendigen Maßnahmen, um in ihren Anlagen und Gebäuden Gefahrenquellen in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Frauen und Männer festzustellen, zu beseitigen bzw. zu reduzieren. Die Universität informiert über Weiterbildungsangebote und bietet im Rahmen ihrer Möglichkeiten selbst Veranstaltungen an.

(2) Die Universität wirkt darauf hin, dass Nachrichten und Bilder mit sexistischem oder pornografischem Inhalt aus ihren Datennetzwerken entfernt werden.

(3) In die Nutzungsordnungen öffentlich zugänglicher Einrichtungen der Universität ist aufzunehmen, dass die Verbreitung sexistischer Inhalte und sexuelle Diskriminierung zu unterbleiben haben und dass Personen, die gegen diese Richtlinie verstoßen, entsprechend der Schwere des Verstoßes von der Nutzung der Einrichtung ausgeschlossen werden können.

(4) Die Universität trägt Sorge dafür, dass Personen mit Lehr- und Personalverantwortung, insbesondere aber die Ombudspersonen nach § 7, Schulungen zum sensiblen Umgang mit sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowie zum adäquaten Umgang mit Betroffenen und Beschuldigten erhalten.

§ 6 Maßnahmen für betroffene Personen

(1) Von Handlungen nach § 3 betroffene Personen werden ermutigt, sich aktiv gegen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu wehren.

(2) Die betroffene Person hat das Recht, sich an eine zuständige Stelle der Universität zu wenden, um Hilfe zu erhalten oder sich zu beschweren, wenn sie sich im Sinne des § 3 belästigt und/oder diskriminiert fühlt und/oder Gewalt erfahren hat.

(3) Zentrale Anlaufstelle ist, bis zur Einrichtung einer universitären Beratungsstelle gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt, die Gleichstellungsbeauftragte. Die Anlaufstelle unternimmt nach Absprachen mit den Betroffenen geeignete Maßnahmen zur Unterstützung und zur Unterbindung des Verhaltens im Sinne des § 3 und bietet eine anonyme Beratung.

(4) Alternativ stehen für die erste Entgegennahme einer Beschwerde alle Leitungskräfte der Universität zur Verfügung.

(5) Die Universitätsleitung stellt sicher, dass Beschwerden über Vorfälle sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt entgegenommen und zielführend bearbeitet werden. Sie hält bedarfsgerechte Beratungskapazitäten vor und ist für die Durchführung der erforderlichen Maßnahmen verantwortlich.

(6) Die Leitungen der Organisationseinheiten sind in ihrem Arbeitsbereich aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass sexuell belästigendes und diskriminierendes Verhalten sowie Gewaltanwendung unterbleiben bzw. abgestellt werden.

(7) Es ist dabei von der Universität Sorge zu tragen, dass der betroffenen Person keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen. Daher erfolgen alle Schritte im Einvernehmen mit der betroffenen Person und unter Wahrung der Vertraulichkeit und des Datenschutzes.

§ 7 Weiterer Verfahrensweg: Bearbeitung von Beschwerden durch eine Ombudsperson

(1) Nach Inanspruchnahme einer Beratung nach § 6 (2) bis § 6 (4) steht der offizielle Verfahrensweg zur Bearbeitung der Beschwerden (offizielles Beschwerdeverfahren) offen.

(2) Die Universitätsleitung setzt auf Vorschlag des Senats Ombudspersonen ein, an die sich die betroffenen Personen wenden können. Diese führen ggf. eigene

Erkundungen durch und leiten unter Einschaltung der Gleichstellungsbeauftragten und der Leitung des Geschäftsbereichs Personal, Recht und Studium (GB 1) weitere Schritte ein.

(3) In der Regel hört die Ombudsperson die beschwerdeführende Person an. Der beschuldigten Person wird unter Nennung der belastenden Tatsachen Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben. Der Name der betroffenen Person darf der beschuldigten Person nur mitgeteilt werden, wenn berechtigte Interessen der/des Betroffenen offensichtlich nicht entgegenstehen oder dies für eine sachgerechte Einlassung und Verteidigung der beschuldigten Person unerlässlich ist.

(4) Bei der Ermittlung des Sachverhalts sind die Interessen der/des Betroffenen zu berücksichtigen.

(5) Die Beratungsstelle nach § 6 Abs. 3 und die Gleichstellungsbeauftragte sollen während des gesamten Verfahrens einbezogen werden.

(6) Auf der Grundlage des ermittelten Sachverhalts und unter Würdigung der Beweislage, formuliert die Ombudsperson einen Entscheidungsvorschlag und übermittelt diesen an die Universitätsleitung.

(7) Vertraulichkeit und Datenschutz müssen während des gesamten Verfahrens gewährleistet sein.

§ 8 Vorgehen gegenüber der beschuldigten Person

(1) Bieten die Ermittlungsergebnisse keine hinreichenden tatsächlichen Anhaltspunkte für das Vorliegen einer sexuellen Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt, wird das Verfahren eingestellt. Wie in anderen Fällen gilt auch hier die Unschuldsvermutung. Anderenfalls entscheidet die Universitätsleitung in Absprache mit dem/der Vorgesetzten und in Abhängigkeit von der Schwere des Falls darüber, welche Maßnahmen gegen die beschuldigte Person zu ergreifen sind.

(2) Mögliche Maßnahmen sind:

- Dienstgespräch,
- mündliche oder schriftliche Ermahnung,
- schriftliche Abmahnung,
- Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb und außerhalb der Universität,
- fristgerechte oder fristlose Kündigung,
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
- Entzug eines Lehrauftrages,
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung,
- bei Belästigung über Datenverarbeitung: Account-Entzug,
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen,
- Hausverbot,
- Erstattung einer Strafanzeige.

(3) Soweit sich der Vorwurf der sexuellen Belästigung und/oder Gewalt nicht bestätigt, ist dafür Sorge zu tragen, dass der beschuldigten Person daraus keine weiteren Nachteile entstehen.

(4) Wenn im Zusammenhang mit der Beschwerde Maßnahmen ergriffen werden sollen, insbesondere, wenn dabei Personal- und Versetzungsmaßnahmen in Erwägung gezogen werden, ist sicherzustellen, dass die Beschwerdeführerin oder der Beschwerdeführer keine Nachteile erfährt. Das Recht auf Inanspruchnahme von Beratung und Unterstützung sowohl der betroffenen als auch der beschuldigten Person durch den Personalrat ist hiervon unbenommen.

(5) Bei dringendem Verdacht auf sexuelle Diskriminierung und/oder Gewalt hat die Leitung der Organisationseinheit dafür Sorge zu tragen, dass durch die Universitätsleitung vorläufige Maßnahmen zum Schutz der/des Betroffenen getroffen werden. Die Beratungsstelle nach § 6 Abs. 3 und die Gleichstellungsbeauftragte sollen unverzüglich unterrichtet und unterstützend hinzugezogen werden.

§ 9 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Braunschweig in Kraft.

Die Richtlinie wird allen Mitgliedern und Angehörigen der Technischen Universität Braunschweig bekannt gegeben und bei Einstellungen ausgehändigt sowie an geeigneter Stelle im Informationsportal veröffentlicht. Die Fakultäten machen die Richtlinie zusätzlich durch Aushang bekannt. Aus dieser Richtlinie werden weiterführende handlungsorientierte Konzepte, Informationen und Maßnahmen von der Kommission für Gleichstellung entwickelt.

Die Richtlinie ist Bestandteil der **Charta der Technischen Universität Braunschweig**.

Die Richtlinie ist Bestandteil der **Charta der TU Braunschweig**.

§ 1 Präambel

(1) **The aim of these guidelines is to raise awareness of and draw attention to various forms of sexual harassment, discrimination and violence at places of learning and work, to implement measures that prevent sexual harassment, discrimination and violence, and to provide support to all members and affiliates of Technische Universität Braunschweig in cases of assault or discrimination.**

(2) **Sexual harassment, discrimination and violence are illegal. With the help of the principles and measures set forth in these guidelines, our goal is to counter them effectively.**

(3) **Technische Universität Braunschweig promotes the equitable participation of women, men and people with any other gender identity, regardless of sexual orientation, in studying, teaching, researching and providing services, and this at every functional level. All members and affiliates of Technische Universität Braunschweig (as defined by the University’s Statutes), are called upon to contribute, through their personal conduct and actions based on the Aims and Values of our University, to respectful, collegial cooperation at our place of learning and work to create an environment that is free from harassment, discrimination and violence.**

(4) **These guidelines apply to all members and affiliates of Technische Universität Braunschweig in the execution of their tasks, including in their conduct towards third parties.**