



Amtliche Mitteilungen 80/2013

**Richtlinie der Universität zu Köln
zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung
vom 19.09.2013**

Universität zu Köln



I M P R E S S U M

Herausgeber: UNIVERSITÄT ZU KÖLN
DER REKTOR

Adresse: ALBERTUS-MAGNUS-PLATZ
50923 KÖLN

**Erscheinungs-
datum:** 31. OKTOBER 2013

Richtlinie der Universität zu Köln zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung

vom 19.09.2013

Aufgrund des § 2 Abs. 4 Satz 1 und des § 22 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG) in der Fassung des Hochschulfreiheitsgesetzes (HFG) vom 31.10.2006 (GV.NRW. S. 474), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 31. Januar 2012 (GV.NRW. S. 90), hat die Universität zu Köln folgende Ordnung erlassen.

Inhaltsübersicht

- § 1 Ziel und Zweck
- § 2 Anwendungsbereich
- § 3 Grundsätze
- § 4 Begriffsbestimmungen
- § 5 Sensibilisierung und Prävention
- § 6 Informelles Verfahren
- § 7 Formelles Verfahren
- § 8 Interne und externe psychosoziale Beratung
- § 9 Inkrafttreten

§ 1

Ziel und Zweck

Die Universität zu Köln versteht sich als Ort, an dem alle einen wertschätzenden und respektvollen Umgang pflegen. Daher ist Ziel dieser Richtlinie Fällen von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt vorzubeugen und Verfahrenswege zur Intervention vorzugeben. Betroffene von sexualisierter Diskriminierung sind, strukturell bedingt, vor allem Frauen. Diese Richtlinie dient jedoch gleichermaßen dem Schutz aller von sexualisierten Handlungen betroffenen Personen.

§ 2

Anwendungsbereich

(1) Diese Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität zu Köln (§ 9 HG NW), unabhängig von einer nur vorübergehenden, gastweisen oder hauptberuflichen Beschäftigung, sowie für alle Auszubildenden oder sonstigen im Rahmen ihrer Ausbildung beschäftigten Personen.

(2) Diese Richtlinie gilt für alle Funktionsbereiche der Universität.

§ 3

Grundsätze

(1) Die Universität zu Köln möchte eine vorbildliche und aufmerksame Arbeitgeberin sein und übernimmt Verantwortung für die in § 2 genannten Personen. Die Universität zu Köln soll ein sicherer und gewaltfreier Studien-, Lehr- und Arbeitsort sein. Hierzu fördert sie eine Kultur des Hinsehens und Benennens und fordert alle Mitglieder und Angehörigen auf, Verantwortung für sich und andere zu übernehmen. Sexualisierte Diskriminierung wird in der Universität zu Köln und im außeruniversitären dienstlichen Umgang nicht geduldet und nach § 7 geahndet.

(2) Die Universität zu Köln ergreift alle geeigneten Maßnahmen, um die betroffene/n Person/en zu ermutigen, sich gegen Diskriminierungen zu wehren. Sie schützt und unterstützt diese Personen und verpflichtet sich, Präventionsmaßnahmen zu ergreifen. Daneben gehört auch der Schutz und die Beratung der Personen, die mit dem Vorwurf der sexualisierten Diskriminierung konfrontiert sind, zu ihren Aufgaben.

(3) Universitäre Funktionstragende sowie insbesondere Personen mit Lehr-, Ausbildungs- und Leitungsaufgaben sind in ihrem Arbeitsbereich für die Einhaltung dieser Richtlinie verantwortlich. Erlangen sie Kenntnis von sexualisierter Diskriminierung bzw. der Möglichkeit des Bestehens derselben, auch aus anderen Arbeitsbereichen, sind sie verpflichtet, Maßnahmen nach § 6 und § 7 einzuleiten oder die/den nächsthöhere/n Dienstvorgesetzte/n oder eine einschlägige Beratungsinstanz hinzuzuziehen.

(4) Die Universität zu Köln verpflichtet sich, in ihrer allgemeinen Vertragsgestaltung auf diese Richtlinie hinzuweisen.

(5) Die Universität zu Köln sensibilisiert ihre Mitglieder und Angehörigen für die Problematik der sexualisierten Diskriminierung. Sie wirkt durch Öffentlichkeitsarbeit auf eine Enttabuisierung der Thematik hin.

§ 4

Begriffsbestimmungen

(1) Der für diese Richtlinie genutzte Begriff „sexualisiert“ geht davon aus, dass hier benannte Gewalthandlungen und Diskriminierungen ihren Ursprung nicht in der Sexualität haben, sondern dass Sexualität und sexuelle Handlungen instrumentalisiert werden. Darüber hinaus umfasst diese Richtlinie ebenfalls sexuelle Handlungen.

(2) „Sexualisierte Diskriminierung“ ist ein Verhalten, das die Würde der betroffenen Person verletzt und ein Klima der Einschüchterung, Entwürdigung und Beleidigung aufgrund sexualisierter Handlungen schafft. Sexualisierte Diskriminierung wird als Mittel eingesetzt, anderen Menschen gegenüber Macht und Überlegenheit zu demonstrieren und auch, um andere Personen auf ihrem Karriereweg zu beeinträchtigen. Dieses Verhalten beinhaltet sowohl sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexistische Bemerkungen und auch unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von sexualisierten Darstellungen. Sexualisierte Diskriminierung muss nicht absichtlich erfolgen. Es reicht aus, wenn die betroffene Person sich belästigt fühlt und dies nach objektiven Maßstäben nachvollzogen werden kann. Ebenso ist eine solche Diskriminierung auch gegeben, wenn die betroffene Person diese duldet. Sie muss sich nicht wehren oder eine sonstige Form von Ablehnung äußern. Eine sexualisierte Diskriminierung kann auch durch eine einzige Handlung erfüllt werden.

(3) Beispiele für Formen sexualisierter Diskriminierung können sein

- a. sexualisierte Kommunikation
 - aa) sexualisierter Sprachgebrauch wie sexistische Verallgemeinerungen, Witze oder Sprüche
 - bb) gehäufte geschlechterstereotype Darstellungen in Lehrveranstaltungen
 - cc) nonverbale Kommunikation wie Gesten oder körperliches Mustern
 - dd) auf Körperlichkeit reduzierende Äußerungen
 - ee) Bemerkungen über das Intimleben
- b. unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von sexualisierten Darstellungen, die nicht wissenschaftlich begründet sind, insbesondere
 - aa) sexualisierte Schmierereien in öffentlichen Räumen (z. B. Toiletten, Hörsälen, Gebäudefassaden)
 - bb) verbale, bildliche oder elektronische Präsentation sexualisierter Darstellungen
 - cc) Kopieren, Anwenden oder Nutzen sexualisierter Computerprogramme und Internetseiten
- c. unerwünschte sexualisierte Handlungen und Aufforderungen zu diesen, insbesondere
 - aa) exhibitionistische Handlungen

- bb) körperliche Berührungen
- d. Verfolgung, Nachstellung (Stalking) und Nötigung mit sexuellem Hintergrund
- e. körperliche Übergriffe
- f. Vergewaltigung

§ 5

Sensibilisierung und Prävention

Zur Umsetzung dieser Richtlinie wird zweijährlich ein Maßnahmenkatalog verabschiedet, bestätigt und evaluiert, dessen Erstellung, Umsetzung und Überwachung in der Verantwortung der Hochschulleitung liegt. Zu diesen, im Maßnahmenkatalog (Anlage B) zu konkretisierenden Maßnahmen, gehören insbesondere:

- a) die Bekanntgabe dieser Richtlinie an alle Mitglieder und Angehörigen der Universität zu Köln
- b) die Einrichtung eines Beratungsangebots (mit Möglichkeit zur anonymen Information und Beratung)
- c) die Bereitstellung von Informationsangeboten für Personen mit Vorgesetzten-, Leitungs- und Ausbildungsaufgaben, in denen auf die Problematik der sexualisierten Diskriminierung an der Universität hingewiesen und über den Rechtsschutz für die Betroffenen und die Handlungsverpflichtung der/des Dienstvorgesetzten aufgeklärt wird
- d) die Einbindung dieser Thematik in Fortbildungsangebote
- e) eine Bereitstellung von niederschweligen Informationsangeboten und einer niederschweligen Öffentlichkeitsarbeit, die bereits bei den Studierenden im ersten Semester ansetzen
- f) die Vermeidung räumlicher Umgebungsbedingungen, die sexualisierte Diskriminierung begünstigen
- g) die Sicherstellung durch die Universitätsleitung, dass in den Frauenförderplänen der Fakultäten und zentralen Einrichtungen konkrete Ansprechpersonen und Maßnahmen aufgeführt werden

§ 6

Informelles Verfahren

(1) Das informelle Verfahren dient der Information über eine sexualisierte Diskriminierung und gegebenenfalls der Inanspruchnahme von Unterstützung durch die betroffene Person. Es besteht aus dem Erstkontakt (§ 6 Abs. 2) und möglichen weiteren Schritten (weiteres informelles Verfahren, § 6 Abs. 3).

(2) Der Erstkontakt kann durch die betroffene Person oder in Vertretung durch Dritte erfolgen. Eventuell vorgeschriebene Dienstwege müssen nicht eingehalten werden. Mögliche Ansprechpersonen, neben einer Person des Vertrauens, für den Erstkontakt sind:

- a) Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
- b) Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Gleichstellungsfragen in den Fakultäten
- c) Professorinnen und Professoren
- d) Vertrauensdozentinnen und -dozenten bei Diskriminierung von Studierenden in den Fakultäten
- e) Mitglieder der Hochschulleitung und/oder der Dekanate
- f) Personalrat des nichtwissenschaftlichen und Personalrat des wissenschaftlichen Personals
- g) Schwerbehindertenvertretung
- h) Mitglieder des AStA, Mitglieder des autonomen Frauen- und Lesbenreferats, Mitglieder des Lesben- und Schwulenreferats, Mitglieder des autonomen Ausländer*innenreferats
- i) Beschwerdestelle für Diskriminierung nach dem AGG
- j) weitere Personen mit Lehr-, Leitungs- und Ausbildungsfunktionen

(3) Im weiteren informellen Verfahren verweisen die ins Vertrauen gezogenen Personen, wenn es von der betroffenen Person gewünscht wird, im Bedarfsfall an interne und externe institutionalisierte Beratungsangebote (Anlage A). Die internen Beratungsstellen erheben anonymisierte Fallzahlen. Mögliche weitere Verfahrensschritte sind, im Einverständnis mit der betroffenen Person oder ihrer Vertretung:

- a) Information und Beratung über die möglichen weiteren Schritte und/oder Unterstützungsmöglichkeiten innerhalb und außerhalb der Universität
- b) Begleitung zu informellen Gesprächen
- c) Empfehlung einer professionellen Mediation durch eine dritte, neutrale Person

§ 7

Formelles Verfahren

(1) Das formelle Verfahren dient der Information der Dienststelle zur Einleitung weiterer Maßnahmen gegen die Person, von der die sexualisierte Diskriminierung ausgeht. Dieses kann durch die betroffene Person oder in Vertretung durch Dritte ohne vorheriges informelles Verfahren eingeleitet werden.

(2) Es wird durch schriftliche oder mündliche Darlegung des Sachverhalts durch die betroffene Person oder eine legitimierte Vertretung eröffnet.

(3) Zuständige Stellen an der Universität zu Köln sind das Personaldezernat und die Hochschulleitung.

(4) Die angesprochene Stelle prüft den Vorgang und leitet angemessene Maßnahmen ein.

Sexualisierte Diskriminierung führt zu einer schwereren Sanktion, wenn sie unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen und/oder im Rahmen von Verhältnissen, in denen eine Fürsorgepflicht besteht, erfolgt.

Diese Sanktionen beinhalten, je nach Statusgruppe und Dienstverhältnis:

- a) regulierendes Gespräch
- b) mündliche/schriftliche Belehrung/Ermahnung
- c) Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
- d) Ausschluss von einer/mehreren Lehrveranstaltung(en)
- e) Hausverbot
- f) schriftliche Abmahnung
- g) Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz an der Universität
- h) Entzug eines Lehrauftrages
- i) Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- j) Ordentliche/außerordentliche (fristlose) Kündigung
- k) Strafanzeige

(5) Bei der Festlegung von Maßnahmen ist die Ursache "sexualisierte Diskriminierung" explizit als solche zu benennen.

§ 8

Interne und externe psychosoziale Beratung

Zu jedem Zeitpunkt des informellen und formellen Verfahrens besteht für alle Beteiligten die Möglichkeit, die internen und externen Angebote der psychosozialen Beratung (Anlage A) in Anspruch zu nehmen. Diese Stellen sind weisungsfrei und beraten unter Schweigepflicht.

§ 9

Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am Tage nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Universität zu Köln in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität zu Köln vom 18. September 2013.

Köln, den 19. September 2013

Der Rektor
der Universität zu Köln

Universitätsprofessor Dr. Axel Freimuth

Anlage A zu §§ 6 und 8 Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung

I. Ansprechpartner_innen und Einrichtungen der Universität zu Köln für STUDIERENDE

Ia) Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre studentische Vertreterin

Tel: 0221 – 470 4830

<http://www.gb.uni-koeln.de>

Ansprechpersonen für Gleichstellungsfragen in den Fakultäten

[http://www.gb.uni-](http://www.gb.uni-koeln.de/gleichstellung_an_der_universitaet/die_gbs_der_fakultaeten/index_ger.html)

[koeln.de/gleichstellung_an_der_universitaet/die_gbs_der_fakultaeten/index_ger.html](http://www.gb.uni-koeln.de/gleichstellung_an_der_universitaet/die_gbs_der_fakultaeten/index_ger.html)

Zentrale_r Vertrauensdozent_in der Universität für die Belange der Studierenden

<http://www.portal.uni-koeln.de/3585.html>

Vertrauensdozent_innen bei Diskriminierung von Studierenden in den Fakultäten

<http://www.portal.uni-koeln.de/3583.html>

Die autonomen Referate des AStA, insb. Frauen- und Lesbenreferat, Ausländer*innenreferat

<http://www.asta.uni-koeln.de/referate/autonome-referate/>

Rektoratsbeauftragte_r für die Belange von Studierenden mit Behinderung

<http://www.portal.uni-koeln.de/3585.html>

Nightline Köln

Tel: 0800/4703500 und 0221/4703500, <http://www.nightline.uni-koeln.de/>

Ib) Interne psychosoziale Beratungsangebote der Universität zu Köln

Psychosoziale Beratungsstelle des Studentenwerks (auch Online-Beratung)

Tel. 0221 - 1688 15-0

[http://www.studentenwerk-](http://www.studentenwerk-koeln.de/index.php?option=com_content&view=article&id=122&Itemid=14&lang=de)

[koeln.de/index.php?option=com_content&view=article&id=122&Itemid=14&lang=de](http://www.studentenwerk-koeln.de/index.php?option=com_content&view=article&id=122&Itemid=14&lang=de)

II. Ansprechpartner_innen und Einrichtungen der Universität zu Köln für BESCHÄFTIGTE

Ila) Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Tel: 0221 – 470 4830

<http://www.gb.uni-koeln.de>

Ansprechpersonen für Gleichstellungsfragen in den Fakultäten

[http://www.gb.uni-](http://www.gb.uni-koeln.de/gleichstellung_an_der_universitaet/die_gbs_der_fakultaeten/index_ger.html)

[koeln.de/gleichstellung_an_der_universitaet/die_gbs_der_fakultaeten/index_ger.html](http://www.gb.uni-koeln.de/gleichstellung_an_der_universitaet/die_gbs_der_fakultaeten/index_ger.html)

Personalrat für das nichtwissenschaftliche Personal

Tel: 0221 - 470 2590

<http://verwaltung.uni-koeln.de/personalrat/content/>

Personalrat für das wissenschaftliche Personal

Tel: 0221 – 470 4084

http://www.prwiss.uni-koeln.de/wiss_personalrat.html

Schwerbehindertenvertretung

Tel: 0221 – 470 4314

<http://verwaltung.uni-koeln.de/sbv/content/>

Zuständige Sachbearbeiter_innen des Personaldezernats (Abt. 41) oder Personaldezernent_in

<http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung41/content/>

Ilb) Interne psychosoziale Beratungsangebote der Universität zu Köln

Mitarbeiter_innen- und Führungskräfteberatung, Schwerpunkt: psychosoziale Beratung

Tel: 0221 – 470 4565

<http://mitarbeiterberatung.uni-koeln.de/>

III. Externe Beratungsangebote für STUDIERENDE und BESCHÄFTIGTE

- Frauen gegen Gewalt e. V., Fridolinstr. 14, 50823 Köln, Telefon: 0221 – 562035, E-Mail: mailbox@notruf-koeln.de, Internet: www.notruf-koeln.de
- LOBBY FÜR MÄDCHEN e. V., Fridolinstr. 14, 50823 Köln, Telefon: 0221 – 45355650, E-Mail: info@lobby-fuer-maedchen.de, Internet: www.lobby-fuer-maedchen.de
- Frauenberatungsstelle FrauenLeben e. V., Venloer Str. 405-407, 50825 Köln, Telefon: 0221 – 9541660, E-Mail: mail@frauenleben.org, Internet: www.frauenleben.org
- Antidiskriminierungsbüro (ADB) Köln, Tel.: 0221 - 964 76 300, http://www.oegg.de/index.php?de_beratung
- Beratungsstelle für Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen: agisra Köln e. V., Martinstr. 20a, 50667 Köln, Telefon: 0221 – 124019, E-Mail: info@agisra.org, Internet: www.agisra.org
- Frauen helfen Frauen e. V., Stammstr. 66a, 50823 Köln, Telefon: 0221 – 515512, <http://www.frauenhaus-koeln.de/>
- pro familia Köln, Hansaring 84-86, 50670 Köln, Telefon: 0221 – 122087, E-Mail: koeln-zentrum@profamilia.de, Internet: www.profamilia.de
- Kääls e. V. - Kölner Männerforum, Idastr. 12, 51069 Köln, Telefon: 0221 - 7327300, E-Mail: kaels@gmx.de
- Zartbitter Köln, Sachsenring 2-4, 50677 Köln, Telefon: 0221 – 312055, Internet: www.zartbitter.de
- Männer gegen Männer-Gewalt®, Postfach 912 109, 51105 Köln, Telefon 0221 – 9808370, E-Mail: Gewaltberatung-MgM-Koeln@t-online.de
- WEISSER RING e. V., Telefon: 02421-16622, E-Mail: info@weisser-ring.de, Internet: www.weisser-ring.de
- Rubicon Beratungszentrum für Lesben und Schwule, Rubensstraße 8-10, 50676 Köln, Telefon: 0221 – 19446, Internet: www.rubicon-koeln.de

Weblinks:

- www.frauennotrufe-nrw.de
Homepage der LAG (Landesarbeitsgemeinschaft) der autonomen Frauennotrufe in NRW mit Links zu allen Mitgliedseinrichtungen
- www.frauenberatungsstellen-nrw.de
Homepage der LAG autonomer Frauenberatungsstellen in NRW mit Links zu allen Mitgliedseinrichtungen
- www.frauen-gegen-gewalt.de
Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe mit vielen Infos und Adressen in ganz Deutschland
- www.lila-in-koeln.de
Lila in Köln – Bündnis autonomer Frauenprojekte gegen Gewalt an Frauen und Mädchen
- www.transgender-net.de
Bundesweites Webangebot für transidente Menschen
- www.schwanger-und-gewalt.de
Kölner Netzwerk „Gewalt in der Schwangerschaft. Schwanger nach Gewalt“
- <https://www.hilfetelefon.de/de/startseite/>
Bundesweites Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ des Bundesamts für Familie & Zivildienst
Tel.: 08000 - 116016

Anlage B zu § 5
Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung
Maßnahmenkatalog 2013 – 2015

1. Information/Aufklärung

1.1 Bekanntgabe der Richtlinie an alle Mitglieder und Angehörige der Universität

Die Richtlinie wird auf der Homepage der Universität zu Köln veröffentlicht.

Die Richtlinie wird mündlich und schriftlich bekannt gegeben

- gegenüber den Studierenden
- auf den Personalversammlungen des wissenschaftlichen und des nichtwissenschaftlichen Personalrats
- gegenüber allen Mitarbeitenden
- gegenüber dem Senat
- gegenüber Personen mit Führungsverantwortung in Wissenschaft und Verwaltung
- gegenüber dem Consilium Decanale
- in den Sitzungen der Fakultäten.

1.2 Informations- und Beratungsangebot

Unter Leitung von Dezernat 8 wird in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten ein Internetauftritt erstellt. Dieser Internetauftritt beinhaltet mindestens

- Erläuterungen zur Richtlinie
- Ansprechpersonen an der Universität (nach § 6 der Richtlinie)
- Weitergehende Links, Merkblätter, Flyer zum Thema sexualisierte Diskriminierung.

Die Richtlinie wird Bestandteil der Erstsemesterbegrüßung.

Es werden Plakate und Flyer zur Sensibilisierung erstellt und ausgehängt bzw. ausgelegt.

1.3 Ausbau und Qualitätssicherung des Beratungsangebots

Es wird angestrebt, in Netzwerk der bestehenden Beratungsangebote zu sexualisierter Diskriminierung zu etablieren, zu stärken und gemeinsam Fallzahlen zu erheben. Langfristiges Ziel ist die Implementierung einer zentralen Struktur, die u. a. eine anonyme Kontaktaufnahme via Internet ermöglicht.

1.4 Einbindung der Thematik in Fortbildungsangebote

Das interne Weiterbildungsangebot der Universität wird die Sensibilisierung der Angehörigen zum Thema sexualisierte Diskriminierung aufgreifen und diese in bestehende Angebote integrieren (z. B. Führungskräfte modul „rechtliche Grundlagen“) und ein eigenes Seminarangebot für Beratende anzubieten.

Inhalte und Zeitpunkt werden auf den angemeldeten Bedarf der Teilnehmenden zugeschnitten.

2. Beratung/Unterstützung/Empowerment

Selbstverteidigung

Ein Kursangebot „Selbstverteidigung für Frauen“ wird in das Programm von Campussport Köln aufgenommen.

3. Bauliche/raumbezogene Maßnahmen

Frauenparkplätze

Es werden beleuchtete Frauenparkplätze in den Eingangsbereichen jeder von der Universität zu Köln bewirtschafteten Parkeinheit im Umfang von mindestens 5 % eingerichtet.

4. Richtlinien/Dienstvereinbarungen/Satzungen

Frauenförderpläne

In der Konzeption der Frauenförderpläne 2016-2018 werden konkrete, an den spezifischen Bedingungen der Fakultäten orientierte, Maßnahmen entwickelt und durch das Referat für Gender Qualitätsmanagement und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte kontrolliert.

5. Evaluation

Die Umsetzung des Maßnahmenkatalogs wird über einen zweijährlichen Bericht des Rektorats gesichert.