

Inhalt:

Amtlicher Teil:

| | |
|--|---------------|
| Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und vor sexualisierter Gewalt an der TU Dortmund | Seite 1 - 10 |
| Vergaberichtlinie Projektförderung Richtlinien der Technischen Universität Dortmund für die Vergabe von Projektgeldern für Postdocs vom 14.04.2022 | Seite 11 - 13 |
| Geschäftsordnung des Fakultätsrats der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen der Technischen Universität Dortmund vom 31. Mai 2022 | Seite 14 - 20 |
| Beitragsordnung der Studierendenschaft der Technischen Universität Dortmund vom 31.05.2022 | Seite 21 - 22 |

Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und vor sexualisierter Gewalt an der TU Dortmund

Inhalt

| | |
|---|---|
| Präambel..... | 1 |
| § 1 Ziele..... | 2 |
| § 2 Geltungsbereich..... | 2 |
| § 3 Prinzipien der TU Dortmund | 2 |
| § 4 Begriffsbestimmungen | 3 |
| § 5 Prävention | 3 |
| § 6 Beratungsmöglichkeit und Beschwerderecht..... | 3 |
| § 7 Beratungsmöglichkeiten an der TU Dortmund | 4 |
| § 8 Beschwerde und Beschwerdeverfahren | 4 |
| § 9 Berichtswesen und Evaluation | 5 |
| § 10 Inkrafttreten | 6 |
| Anhang..... | 7 |

Präambel

Die TU Dortmund versteht sich als geschlechtergerechte, familiengerechte, offene, inklusive und diskriminierungskritische Hochschule, die die Vielfalt ihrer Mitglieder als produktive Ressource begreift. Sie verfolgt das Ziel, Diskriminierung, Benachteiligung, Machtmissbrauch, Belästigung und sexualisierte Gewalt zu unterbinden und strebt ein faires, förderliches und motivierendes Arbeitsklima sowohl für die Beschäftigten als auch für die Studierenden an. Die TU Dortmund legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und auf einen respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander. Sie setzt sich dafür ein, dass innerhalb des Universitätslebens keine Person aufgrund des Geschlechts, der sozialen oder ethnischen Herkunft, einer rassistischen Zuschreibung, des Aussehens, des Alters, einer Behinderung, Beeinträchtigung oder Erkrankung, der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität, der Religion oder Weltanschauung oder der familiären Situation benachteiligt wird. Die TU Dortmund fördert mit dieser Richtlinie eine proaktive Antidiskriminierung.

§ 1 Ziele

- (1) Ziel der Richtlinie ist es, Diskriminierung und sexualisierte Gewalt zu verhindern oder zu beseitigen.
- (2) Diese Richtlinie konkretisiert für diejenigen Personen ein Beratungs- und Beschwerdeverfahren, die von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt an der TU Dortmund betroffen sind. Die TU Dortmund verpflichtet sich, Diskriminierung und sexualisierte Gewalt an der TU Dortmund intensiv und unnachgiebig zu verfolgen und im Rahmen der rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten angemessen zu sanktionieren. Sie verfolgt auch das Ziel, das Bewusstsein und die Aufmerksamkeit an der TU Dortmund für Diskriminierung und sexualisierte Gewalt zu schärfen.

§ 2 Geltungsbereich

- (1) Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der TU Dortmund im Sinne von § 9 Hochschulgesetz NRW und alle Personen, die sich berechtigterweise mit Wissen und Wollen der TU Dortmund zeitweilig und/oder dauerhaft im Zusammenhang mit den originären Aufgaben der Hochschule dort aufhalten.
- (2) Die Richtlinie findet auch Anwendung bei Diskriminierung und sexualisierter Gewalt von Dritten bzw. gegen Dritte im Zusammenhang mit Beschäftigung, Studium oder Ausbildung an der TU Dortmund.

§ 3 Prinzipien der TU Dortmund

- (1) Alle Mitglieder und Angehörigen sowie Gäste der TU Dortmund sind angehalten, durch ihr eigenes Verhalten und Handeln zu einem fairen Umgang miteinander beizutragen, um so ein offenes und sicheres Arbeits-, Ausbildungs- und Studienklima zu schaffen.
- (2) Diskriminierung und sexualisierte Gewalt schaffen ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeits- und Lernklima, können gesundheitliche Risiken begründen und stellen eine massive Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte dar. Ein solches Klima ist für die TU Dortmund nicht hinnehmbar.
- (3) Alle Personen mit Führungs- und Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre, Ausbildung und Verwaltung sowie in Gremien und Organen der TU Dortmund sind aufgrund ihrer Fürsorgepflicht gehalten, in ihrem Aufgabenbereich Diskriminierung und sexualisierter Gewalt entgegenzuwirken, sie zu verhindern und sie gegebenenfalls den zuständigen Stellen der TU Dortmund anzuzeigen.
- (4) Diskriminierung und sexualisierte Gewalt, die von Beschäftigten, Studierenden und Gästen der TU Dortmund ausgehen, können eine Verletzung arbeitsrechtlicher, beamtenrechtlicher, strafrechtlicher oder hochschulrechtlicher Pflichten darstellen und werden gegebenenfalls 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 (Machtmissbrauch), wird dies bei der Bewertung besonders berücksichtigt.

§ 4 Begriffsbestimmungen

Hinsichtlich der in dieser Richtlinie verwendeten Begrifflichkeiten wird auf die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aufgeführten Definitionen Bezug genommen. Darüber hinaus schließt der Begriff sexualisierte Gewalt im Sinne dieser Richtlinie alle Formen von sexualisierter Belästigung ein.

§ 5 Prävention

Die TU Dortmund ergreift vorbeugende Maßnahmen, um ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und Diskriminierung und sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz und im Studium zu verhindern. Zu den vorbeugenden Maßnahmen gehören insbesondere:

- regelmäßige Information von Personen mit Vorgesetzten-, Leitungs- und Ausbildungsaufgaben zur Thematik der Diskriminierung und sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz und im Studium, zu geschlechter- und diskriminierungssensibler Sprache sowie zu einem angemessenen Verhalten im Kontext von Lehre, Forschung, Studium und Arbeit an der TU Dortmund,
- Informations- und Bildungsangebote, die allen Mitgliedern und Angehörigen der TU Dortmund offenstehen,
- die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken bei Planungs- und Entwicklungsprojekten und infrastrukturellen Änderungen, z. B. Baumaßnahmen, digitale Informations- und Kommunikationstechnologien,
- Angebote zur Unterstützung von Betroffenen,
- die Berücksichtigung von Diskriminierungsrisiken in Curricula, bei der Studiengangentwicklung und bei den Rahmenbedingungen von Lehrveranstaltungen, etwa in Fragen der Veranstaltungszeiträume oder der Verwendung geschlechter- und diskriminierungssensibler Sprache,
- ein Verhalten aller Mitglieder und Angehörigen der TU Dortmund, das von fairem Umgang geprägt ist und die persönliche Integrität und Würde aller respektiert.
- die Intensivierung der Diversitäts- und Antidiskriminierungssensibilität in der Personalgewinnung.

§ 6 Beratungsmöglichkeit und Beschwerderecht

- (1) Jede Person gemäß § 2 Absatz 1 dieser Richtlinie, die sich von Diskriminierung oder sexualisierter Gewalt betroffen fühlt, hat die Möglichkeit, eine Beratung aufzusuchen (vgl. § 7), und das Recht, eine Beschwerde einzureichen (vgl. § 8). Von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt betroffene Personen werden ausdrücklich dazu ermutigt, ihre Situation nicht hinzunehmen, sondern Maßnahmen dagegen zu ergreifen. Die TU Dortmund trägt dafür Sorge, dass Personen wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach dem AGG nicht benachteiligt werden.
- (2) Eine Beratung erfolgt vertraulich und interessengeleitet im Sinne der ratsuchenden Person, die Bearbeitung einer Beschwerde muss unparteilich erfolgen.

§ 7 Beratungsmöglichkeiten an der TU Dortmund

- (1) Beratung wird von verschiedenen Anlauf- und Beratungsstellen sowie Interessensvertretungen der TU Dortmund angeboten. Eine Liste der Anlauf- und Beratungsstellen sowie der Interessensvertretungen befindet sich im Anhang dieser Richtlinie.
- (2) Zur Unterstützung der Umsetzung dieser Richtlinie richtet die TU Dortmund eine zentrale Beratungsstelle für Personen ein, die sich von Diskriminierung oder sexualisierter Gewalt betroffen fühlen („**Zentrale Beratungsstelle für Fälle von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt**“). Diese ist für alle Mitglieder und Angehörigen der TU Dortmund gemäß § 2 ansprechbar. Näheres zu Aufgaben, Zusammensetzung und Anzahl der Personen, struktureller Anbindung und Befugnissen wird gesondert geregelt.
- (3) Eine Beratung umfasst eine vertrauliche Aussprache und Unterstützung der ratsuchenden Person. Die beratende Person informiert über Handlungsoptionen und schlägt, wenn von der betroffenen Person gewünscht, geeignete Maßnahmen vor, um die betroffene Person vor weiterem Fehlverhalten zu schützen. Der Eintritt in ein Beschwerdeverfahren kann ein Ergebnis der Beratung sein.
- (4) Eine Beratungsstelle kann mit Einverständnis der ratsuchenden Person eine andere Beratungsstelle hinzuzuziehen und kann die ratsuchende Person an diese weiterleiten.
- (5) Im Rahmen eines Beratungsgesprächs hat die betroffene Person das Recht auf Anonymität und kann sich auch durch eine Person ihres Vertrauens vertreten lassen oder ein Pseudonym verwenden.

§ 8 Beschwerde und Beschwerdeverfahren

- (1) Die TU Dortmund hat eine Beschwerdestelle im Sinne von § 13 AGG eingerichtet, in welcher die Beschwerdeverfahren gemäß AGG durchgeführt werden.
- (2) Daneben ist sie zuständig für sämtliche Beschwerden bezüglich eines Fehlverhaltens im Sinne von § 3 dieser Richtlinie, wobei sie eng mit den Beratungsstellen gemäß § 7 dieser Richtlinie kooperiert.
- (3) Eine Beschwerde hat das Ziel, der TU Dortmund ein Fehlverhalten nach § 3 dieser Richtlinie bzw. eine nach dem AGG unzulässige Benachteiligung zur Kenntnis zu bringen, damit im Falle der Feststellung einer Diskriminierung oder von sexualisierter Gewalt alle gebotenen Maßnahmen ergriffen werden können, um eine andauernde Benachteiligung zu beenden und eine Wiederholung der Verhaltensweisen oder Ereignisse für die Zukunft zu unterbinden.
- (4) Finden in Bezug auf ein Vorkommnis, das Gegenstand eines Beschwerdeverfahrens innerhalb der TU Dortmund ist, Ermittlungen der Strafverfolgungsbehörden statt, wird an der TU Dortmund das Beschwerdeverfahren bis zum Abschluss des Ermittlungs- bzw. Strafverfahrens ruhend gestellt.
- (5) Eine Beschwerde im Sinne dieser Richtlinie ist durch die beschwerdeführende Person an die AGG-Beschwerdestelle der TU Dortmund zu richten. Sie sollte in der Regel schriftlich bei der AGG-Beschwerdestelle eingereicht werden.

- (6) Die Beschwerde muss die als diskriminierend oder als sexualisierte Gewalt empfundenen Ereignisse beschreiben. Mögliche Beweismittel, Zeug*innen sollen, sofern vorhanden, benannt werden. Außerdem soll mitgeteilt werden, welche verfahrensrelevanten Stellen über den Vorfall informiert und welche Maßnahmen bereits eingeleitet wurden.
- (7) Nach Eingang der Beschwerde informiert die AGG-Beschwerdestelle die beschwerdeführende Person über ihre Rechte und Pflichten und das weitere Verfahren. Die beschwerdeführende Person ist darüber aufzuklären, dass sie keinen Anspruch auf eine anonyme Behandlung der Beschwerde hat.
- (8) Soweit der zugrundeliegende Sachverhalt geeignet ist, kann die AGG-Beschwerdestelle den beteiligten Parteien anraten, das bei ihr anhängige Verfahren als Mediation fortzuführen. Dies ist jedoch nur mit Einverständnis aller Parteien möglich. Sollte eine der Parteien ein*e Student*in sein, wird mit ihrem*seinem Einverständnis eine Vertretung des Allgemeinen Studierendenausschusses (AStA) hinzugezogen.
- (9) Wird ein Beschwerdeverfahren durchgeführt, soll allen Parteien zur Aufklärung des Sachverhalts in angemessener Weise rechtliches Gehör gewährt werden. Weiterhin können interne und externe Personen einbezogen werden, die zur Aufklärung des Sachverhalts beitragen können und/oder über die erforderliche fachliche Expertise verfügen. Soweit erforderlich, können zum Schutz der beschwerdeführenden Person vorläufige Maßnahmen getroffen werden.
- (10) Die beschwerdeführende Person kann sich jederzeit über den Stand des Verfahrens bei der AGG-Beschwerdestelle informieren.
- (11) Nach Abschluss der Sachverhaltsaufklärung teilt die AGG-Beschwerdestelle das Ergebnis den Parteien mit.
- (12) Erweist sich die Beschwerde als begründet, teilt die AGG-Beschwerdestelle der Rektor*in bzw. der Kanzler*in der TU Dortmund das Ergebnis der Sachverhaltsaufklärung mit und schlägt das weitere Vorgehen sowie ggf. notwendige Sanktionen vor.
- (13) Rektor*in bzw. Kanzler*in der TU Dortmund entscheiden, ob und ggf. welche arbeitsrechtlichen, dienstrechtlichen, hochschulrechtlichen, statusrechtlichen, prüfungsrechtlichen oder sonstigen rechtlichen und tatsächlichen Maßnahmen einzuleiten sind.
- (14) Bietet die Sachverhaltsermittlung keine hinreichenden Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Diskriminierung oder einer sexualisierten Gewalt, wird das Verfahren eingestellt. Gleichwohl besteht die Möglichkeit, Maßnahmen zur Konfliktlösung zu ergreifen.
- (15) Im Beschwerdeverfahren kann die beschwerdeführende Person jederzeit ihre Beschwerde zurücknehmen. Dies führt zur Einstellung des Beschwerdeverfahrens. Davon unberührt bleiben nach § 3 Absatz 4 dieser Richtlinie zu ergreifende Maßnahmen.

§ 9 Berichtswesen und Evaluation

Die AGG-Beschwerdestelle berichtet einmal jährlich dem Rektorat über die Erfüllung ihrer Aufgaben und konkrete Diskriminierungsfälle.

Die Zentrale Beratungsstelle für Fälle von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt organisiert einen regelmäßigen Austausch zwischen der AGG-Beschwerdestelle, den Anlauf- und Beratungsstellen sowie den Interessenvertretungen der TU Dortmund (siehe Anhang zu dieser Richtlinie). Dieser Austausch soll dem Zusammenwirken der Beratungs- und Beschwerdeverfahren und der Kooperation der Beteiligten miteinander dienen.

§ 10 Inkrafttreten

Die Richtlinie tritt am Tag nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der TU Dortmund in Kraft.

Die Richtlinie wird allen Mitgliedern und Angehörigen der TU Dortmund bekannt gegeben und bei Einstellungen ausgehändigt sowie an geeigneter Stelle im Intranet veröffentlicht. Die Fakultäten machen die Richtlinie zusätzlich bekannt.

Dortmund, den 1. Juni 2022

Der Rektor
der Technischen Universität Dortmund

Universitätsprofessor
Dr. Manfred Bayer

Anhang

Anlauf- und Beratungsstellen sowie Interessenvertretungen der TU Dortmund (Stand 17.12.2021):

ASTa (Allgemeiner Studierendenausschuss)

Der ASTa ist die politische Vertretung der Studierenden und ausführendes Organ der verfassten Studierendenschaft. <https://asta-dortmund.de/der-asta/>

Autonome Referate und studentische AGs

Autonome Referate sind Gremien innerhalb der verfassten Studierendenschaft (VS), die für Studierende an der TU Dortmund tätig sind. <https://asta-dortmund.de/autonome-referate/>

Daneben gibt es studentische AGs, die vom Studierendenparlament anerkannt sind. <https://asta-dortmund.de/studentische-ags/>

Beauftragte des Senats für die Belange behinderter Studierender <https://www.tu-dortmund.de/universitaet/organisation/beauftragte-vertrauenspersonen/>

Berufliches Eingliederungsmanagement-Beauftragte*r (BEM)

Menschen, die an einer langwierigen oder chronischen Krankheit leiden, haben es in der Arbeitswelt besonders schwer. Wenn Sie länger krank waren, brauchen Sie Unterstützung bei der Rückkehr in das Arbeitsleben. Ihr Arbeitgeber ist sogar verpflichtet, Ihnen Hilfe in Form des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (kurz: BEM) anzubieten. Dabei klärt Ihr Arbeitgeber gemeinsam mit Ihnen und qualifizierten Fachleuten, wie Sie Ihre Arbeit wieder aufnehmen können und mit welchen vorbeugenden Leistungen oder Hilfen Ihre Gesundheit gestärkt werden kann. <https://www.tu-dortmund.de/universitaet/organisation/beauftragte-vertrauenspersonen/>

Beschwerdestelle nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist ein Bundesgesetz, das zum Ziel hat, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Der § 13 des AGG gibt den Beschäftigten der Universität das Recht, sich bei der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten aus einem der genannten Gründe benachteiligt fühlen. Mit dieser Richtlinie wird der Aufgabenbereich der AGG-Beschwerdestelle auf die Gruppe der Studierenden erweitert. <https://www.tu-dortmund.de/universitaet/organisation/beauftragte-vertrauenspersonen/>

Dezentrales und zentrales Beschwerdemanagement (Fakultäten):

Das Beschwerdemanagement der TU Dortmund bietet Anlaufstellen in den Fakultäten und auf zentraler Hochschulebene, an die sich Studierende bei Konflikten, Beschwerden oder Verbesserungsvorschlägen im Bereich Lehre und Studium wenden können. In der Regel sind die Beschwerdemanager*innen in den Fakultäten die erste Anlaufstelle bei Problemen im Lehr- und Studienbetrieb. Bestehen aber Gründe, die eine Bearbeitung in der Fakultät nicht zulassen oder sind Sachverhalte betroffen, die mehrere Fakultäten

oder die ganze Universität betreffen, können sich die Studierenden an das zentrale Beschwerdemanagement wenden. <https://www.tu-dortmund.de/studierende/beratung/beschwerdemanagement/>

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die TU Dortmund bei ihrem Auftrag, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung aller Geschlechter zu fördern. Sie nimmt dabei besonders die Belange der Frauen an der TU Dortmund wahr und fördert den Abbau bestehender struktureller Benachteiligung aufgrund des Geschlechts. Sie berät bei Verstößen gegen das Gebot der Geschlechtergerechtigkeit. Rechtliche Grundlage für diese Aufgabe sind § 24 des Hochschulgesetzes sowie § 17 und § 18 des Landesgleichstellungsgesetzes NRW. <http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de>
Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsbelange in ihren Fakultäten. http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de/cms/de/Akteur_innen/Gleichstellungsbeauftragte_der_Fakultäten/index.html

Zentrum für Hochschulbildung, Bereich Behinderung und Studium (DoBuS) Die Arbeit von DoBuS zielt darauf ab, chancengleiche Studienbedingungen für

Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen zu schaffen. Im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention sind Studierende mit Behinderungen Menschenrechtsträger, die gemäß Artikel 24 Absatz 5 Anspruch auf die Teilhabe an hochschulischer Bildung haben. <https://dobus.zhb.tu-dortmund.de/dobus/>

Inklusionsbeauftragte*r

<https://www.tu-dortmund.de/universitaet/organisation/beauftragte-vertrauenspersonen/>

International Office

Das Referat Internationales ist zuständig für die Pflege der internationalen Beziehungen unserer Hochschule. Zu den Zuständigkeiten des Referats gehören die Betreuung und Beratung von Gastwissenschaftler*innen und internationalen Studierenden, die in Dortmund studieren und forschen sowie die Beratung von Dortmunder Studierenden, die einen Studienaufenthalt oder ein Praktikum im Ausland absolvieren möchten. <https://www.tu-dortmund.de/universitaet/organisation/verwaltung/referate/referat-internationales/>

Personalrat der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten

Der Personalrat tritt nach dem Landespersonalvertretungsgesetz NRW (LPVG-NW) für die Interessen der Bediensteten ein. Zu unserem Vertretungsbereich gehören alle wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (in Tarifbeschäftigung und Beamtenverhältnis), Lehrkräfte (abgeordnete Lehrkräfte, Lehrkräfte für besondere Aufgaben), Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelor- (WHF) oder Masterabschluss (WHK) und Lehrbeauftragte mit mehr als 4 SWS

Zu unseren Aufgaben zählen unter anderem Vertragsangelegenheiten (Einstellung, Vertragslaufzeiten (z. B. bei Promotion), Tätigkeitsbeschreibung, Weiterbeschäftigung, Auflösung und Kündigung), Arbeitsplatzgestaltung (Büro und Arbeitsmittel), Arbeitssicherheit (Brandschutz, Fluchtwege, Schadstoffe), Gesundheit am Arbeitsplatz

(Mutterschutz, Arbeiten mit gefährlichen Substanzen) und Mobbing (Konflikte am Arbeitsplatz).

Personalrat der nichtwissenschaftlich Beschäftigten

Die Aufgabe des Personalrats ist es, die Anliegen und Interessen der Beschäftigten auf kollektiver Ebene gegenüber der Dienststellenleitung wahrzunehmen. Neben den im jeweiligen Personalvertretungsgesetz geregelten konkreten Beteiligungsrechten sind dort auch allgemeine Aufgaben des Personalrats normiert. erfahren, bei denen der Personalrat mitbestimmt sind z. B.: Einstellung, Versetzung an eine andere Dienststelle, Eingruppierung, Beförderung, Versagung oder Widerruf einer Nebentätigkeitsgenehmigung, Ablehnung von Teilzeitbeschäftigungen, allgemeine Arbeitszeitregelungen, Versagung von Urlaub, Gestaltung von Arbeitsplätzen, Maßnahmen des Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung. <https://cms.tu-dortmund.de/personalrat/nw/cms/de/Informationen/index.html>

Psychologische Studienberatung

Die Psychologische Studienberatung ist als Teil der Zentralen Studienberatung eine Serviceeinrichtung der TU Dortmund für ihre Studierenden und Beschäftigten. Psychologische Studienberatung geht nicht vorrangig von einem Krankheitsverständnis aus, sondern bemüht sich um Unterstützung bei der Erarbeitung von Bewältigungsstrategien in schwierigen Lebenssituationen und um die Erweiterung der studienbezogenen Kompetenzen. <https://www.tu-dortmund.de/psychologischeberatung/>

Schwerbehindertenvertretung

Sie vertritt die behinderten Menschen an der TU gegenüber der Verwaltung und ihren Vorgesetzten. Auch Beratung rund um Themen wie Arbeitsplatzeinrichtung oder der Gestaltung von Neubauten gehört zu ihren Aufgaben. <https://cms.tu-dortmund.de/sbv/de/Home/>

Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt, Dezernat Personal

Die Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt bestärkt die Kultur der Vielfalt an der TU Dortmund. Sie entwickelt, realisiert und begleitet Strategien, Instrumente und Maßnahmen zur Verbesserung von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit. <https://stabsstelle-cfv.tu-dortmund.de/>

Soziale Ansprechpartnerinnen und ein Sozialer Ansprechpartner (SAPa)

Zwei Soziale Ansprechpartnerinnen und ein Sozialer Ansprechpartner (kurz SAPa) bieten Beschäftigten kollegiale Hilfestellung in Krisensituationen. Sie beraten zu Themen wie Sucht, Trauer, Mobbing oder bieten Unterstützung bei psychischen Problemen und Konflikten im beruflichen sowie privaten Umfeld. Bei den Beratungen entwickeln die SAPa mit den Betroffenen Ansätze zur Bewältigung der Krisen und Probleme, sie werden allerdings nicht therapeutisch tätig. Falls es notwendig ist, vermitteln die Sozialen Ansprechpartner die Ratsuchenden auch an andere Einrichtungen der TU Dortmund oder an externe Stellen. <https://www.tu-dortmund.de/universitaet/organisation/beauftragte-vertrauenspersonen/>

Zentrale Beratungsstelle für Fälle von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt

Zur Unterstützung der Umsetzung der Präventionsmaßnahmen richtet die TU Dortmund

eine zentrale Beratungsstelle für Personen ein, die sich von Diskriminierung oder sexualisierter Gewalt betroffen fühlen. Diese ist für alle Mitglieder und Angehörigen der TU Dortmund ansprechbar. Näheres zu Aufgaben, Zusammensetzung und Anzahl der Personen, struktureller Anbindung und Befugnissen wird noch gesondert geregelt.