SWISS TCM UNI
瑞士中医药大学

Reglement

zum Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung

Dieses Reglement basiert auf dem Statut.

(Der Einfachheit halber wird im gesamten Text die männliche Form verwendet, die weibliche Form ist jeweils eingeschlossen.)

Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeine Bestimmungen 3
II. Definition 3
§2.1 Diskriminierung 3
§2.2 Sexuelle Belästigung 3
III. Informelles Verfahren 3
§3.1 Informationsweg 3
§3.2 Vertrauenspersonen 4
IV. Formelles Verfahren 4
§4.1 Interne Untersuchung 4
§4.2 Externe Untersuchung 4
§4.3 Rechte der betroffenen und der beschuldigten Person 4
§4.4 Ergebnis 4
§4.5 Beschreiten des Rechtswegs 5
§4.6 Zuständigkeit und Entscheidkompetenz 5
§4.7 Fristen 5
V. Massnahmen 5
§5.1 Prävention 5
§5.2 Verhaltensgrundsätze 5
§5.3 Konsequenzen der Untersuchungsergebnisse 5
§5.4 Beschreiten des Rechtsweges 6
§5.5 Missbräuchliche Anschuldigungen 6
§5.6 Qualitätssicherung und Monitoring 6
VI. Nachteilsverbot 6
VII. Schweigepflicht 6
§7.1 Personen 6
§7.2 Datenschutz und Datenbearbeitung 6
VIII. Inkraftsetzung 7

I. Allgemeine Bestimmungen

[1] Alle Angehörigen der SWISS TCM UNI (STU) haben das Recht darauf, so behandelt zu werden, dass ihre Würde und ihre persönliche Integrität unangetastet bleiben. Diskriminierung, sexuelle Belästigung und sexistisches Verhalten verletzen die Persönlichkeit und Würde von Menschen. Sie behindern die Chancengleichheit am Arbeitsplatz und im Studium. Zudem können sie die Arbeitsleistung beeinträchtigen sowie eine Anstellung oder einen Studienabschluss gefährden.

[2] Dieses Reglement gilt für alle Angehörigen der STU. Angehörige der STU sind namentlich: die gesamte Leitung, wissenschaftliches und administratives sowie technisches Personal, Studierende und alle an Veranstaltungen der STU beteiligten Personen.

[3] Zweck dieses Reglements ist, die Mitarbeitenden und Studierenden der STU gegen jede Art von Diskriminierung, sexueller Belästigung oder sexistischem Verhalten zu schützen. Die STU duldet entsprechendes Verhalten nicht.

[4] Dieses Reglement bezieht sich ausdrücklich auf Diskriminierungen, welche in den Räumen und/oder im direkten Zusammenhang mit Studiengängen, Lehr- und Prüfungsleistungen sowie Dienstleistungen der STU stattfinden. Ebenso gilt es in Situationen ausserhalb der STU, sofern ein Zusammenhang mit Studiengängen, Lehr- und Prüfungsleistungen sowie Dienstleistungen der STU besteht.

[5] Verstösse gegen dieses Reglement ziehen Massnahmen wie in Ziff. V. beschrieben nach sich. Dieses Reglement legt Zuständigkeiten und Verfahren bei Verstössen fest.

II. Definition

§2.1 Diskriminierung

Als Diskriminierung gilt jedes Verhalten, das darauf gerichtet ist, eine Person insbesondere aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, körperlichen oder psychischen Eigenschaften sowie sexueller Orientierung ohne klaren Grund zu benachteiligen, unfair oder unwertschätzend zu behandeln.

§2.2 Sexuelle Belästigung

[1]Unter sexueller Belästigung wird ein unerwünschtes Verhalten mit sexuellem Bezug verstanden. Hierzu zählen insbesondere anzügliche Bemerkungen, sexistische Aussagen und Witze, unerbetene Einladungen mit eindeutiger Absicht, vermeintlich zufällige Körperkontakte, Zeigen und Verteilen von pornografischem Material sowie sexuelle Annäherungsversuche, welche mit Versprechen von Vorteilen einhergehen.

[2] Erpressen oder Erzwingen sexueller Beziehungen, körperliche Übergriffe sowie sexuelle Nötigung und Vergewaltigung sind Straftatbestände.

[3] Die STU behält sich in diesen Fällen interne Massnahmen und Sanktionen vor.

III. Informelles Verfahren

§3.1 Informationsweg

[1] Die betroffene Person informiert den Vorgesetzten der beschuldigten Person oder wendet sich direkt an eine Vertrauensperson über die Diskriminierung oder sexuelle Belästigung.

[2] Auf Wunsch nimmt eine Vertrauensperson (siehe §3.2) mit an dem Gespräch teil.

[3] Ziel dieser Gespräche ist es, die sexuelle Belästigung sofort zu unterbinden und – im erweiterten Kontext – nachhaltig positiv auf das Verhalten in der Arbeits- und Studienumwelt einzuwirken.

§3.2 Vertrauenspersonen

[1] An der STU steht sowohl eine weibliche als auch eine männliche Vertrauensperson zur Verfügung.

[2] Die Vertrauenspersonen werden von der Hochschulleitung ernannt, wobei die Stelle Chancengleichheit ein Vorschlagsrecht hat.

[3] Die Vertrauenspersonen sind erste Ansprechpartner für die betroffenen Personen. Sie unterstützen diese mit dem Ziel, die Diskriminierung oder sexuelle Belästigung unverzüglich zu unterbinden.

[4] Zu den Aufgaben der Vertrauenspersonen gehört es

- die betroffene Person oder Drittperson anzuhören
- sie über mögliche Schritte zu informieren und bei der Wahl des Vorgehens zu unterstützen
- ihr bei der Formulierung und Eingabe einer allfälligen Anzeige zur Seite zu stehen
- sie zu Gesprächen oder Verhandlungen zu begleiten oder dort zu vertreten, wenn dies gewünscht wird
- an Massnahmen zur Information und Prävention betreffend Diskriminierung und sexuelle Belästigung mitzuwirken
- die eigene Tätigkeit in anonymisierter Form zu dokumentieren und eine anonymisierte Statistik für den Rechenschaftsbericht zu führen. Akten über Vorkommnisse sind nach Abschluss des Falles entweder dem Personaldossier ein zu fügen oder zu vernichten.

IV. Formelles Verfahren

§4.1 Interne Untersuchung

Die betroffene Person oder in deren Auftrag die Vertrauensperson kann bei der Hochschulleitung oder bei einem Mitglied des Senats eine Untersuchung beantragen.

§4.2 Externe Untersuchung

[1] Die Hochschulleitung der STU leitet das Untersuchungsverfahren. Hierfür kann es aussenstehende Fachpersonen hinzuziehen.

[2] Die untersuchenden Personen hören alle Beteiligten an und führen die notwendigen Abklärungen durch, um die Sachlage umfassend zu ermitteln.

[3] Aufgrund der Ergebnisse des Untersuchungsverfahrens kann die Hochschulleitung Massnahmen anordnen (siehe hierzu auch § 5.3).

§4.3 Rechte der betroffenen und der beschuldigten Person

Beide Personen haben im Verfahren das Recht,

- bei Befragungen eine Begleitperson mitzunehmen
- zu Aussagen der Gegenpartei und anderer Beteiligter Stellung zu nehmen
- Akten einzusehen und zu diesen Stellung zu nehmen.

§4.4 Ergebnis

Die Hochschulleitung teilt den Beteiligten das Ergebnis der Untersuchung einschliesslich allenfalls ergriffener Massnahmen schriftlich mit.

§4.5 Beschreiten des Rechtswegs

[1] Kann keine Einigung der Parteien erreicht werden, muss sich die gesuchstellende Person entscheiden, ob sie den ordentlichen Rechtsweg beschreiten will.
[2] Kommt hingegen eine Einigung zustande, ist die Streitsache endgültig erledigt.
[3] Wenn ein strafrechtlich relevanter Sachverhalt vorliegt, hat die belästigte Person zudem die Möglichkeit, strafrechtlich oder zivilrechtlich direkt gegen die belästigende Person vorzugehen.

§4.6 Zuständigkeit und Entscheidkompetenz

[1] Die Hochschulleitung ist für die Durchführung des formellen Verfahrens sowie für den Entscheid über allfällige Massnahmen zuständig.
[2] Sie kann sich dabei auf die Ergebnisse interner oder externer Untersuchungen sowie auf Empfehlungen beteiligter Stellen (z. B. Vertrauenspersonen, Senat) abstützen.
[3] Der Entscheid erfolgt unter Wahrung der Verhältnismässigkeit und der Rechte aller Beteiligten.

§4.7 Fristen

[1] Anträge auf Einleitung eines formellen Verfahrens sollen unverzüglich nach Bekanntwerden des Vorfalls gestellt werden.
[2] Das Untersuchungsverfahren soll in der Regel innerhalb von 30 Arbeitstagen abgeschlossen werden.
[3] In begründeten Fällen kann diese Frist verlängert werden; die betroffenen Personen sind darüber zu informieren.

V. Massnahmen

§5.1 Prävention

[1] Die Hochschulleitung und die Bereiche sorgen mit entsprechenden Schulungs- und Präventionsmassnahmen (Interne Kommunikation, Drucksachen, Weiterbildung von Führungskräften) für ein Studien- und Arbeitsklima, das sexuelle Belästigung nicht erlaubt.
[2] Alle bisherigen und neu eintretenden Mitarbeitenden und Studierenden werden über die Richtlinien und Massnahmen informiert.
[3] Personen mit Führungsaufgaben sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine kooperative und belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre verantwortlich. Sie werden über die daraus erwachsenden Aufgaben, Konsequenzen und Pflichten informiert und auf Probleme, denen sie begegnen können, vorbereitet.

§5.2 Verhaltensgrundsätze

[1] Die gesamte Leitung der STU verlangt von allen Angehörigen der STU, die persönlichen Grenzen zu respektieren, auf die ihre Kolleginnen und Kollegen im zwischenmenschlichen Kontakt Anspruch haben.
[2] Mitarbeitende und Studierende, die sich sexuell belästigt fühlen, werden motiviert, den belästigenden Personen nach Möglichkeit klar mitzuteilen, dass sie dieses Verhalten nicht akzeptieren.
[3] Vorgesetzte sind verpflichtet, ihre Mitarbeitenden auf die in diesem Reglement festgelegten Verhaltensgrundsätze hinzuweisen. Sie unterstützen betroffene Personen, die sich gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung zur Wehr setzen.

§5.3 Konsequenzen der Untersuchungsergebnisse

[1] Aufgrund der Untersuchungsergebnisse kann die Hochschulleitung Sanktionen ergreifen.

[2] Je nach Schwere des Vergehens können vor allem die folgenden Massnahmen getroffen werden:

- Schriftliche Mahnung
- Schriftlicher Verweis mit Kündigungsandrohung
- Versetzung oder Entlassung bei Mitarbeitenden
- Entzug des Lehrauftrags bei Dozierenden
- Vorübergehende oder endgültige Exmatrikulation bei Studierenden

§5.4 Beschreiten des Rechtsweges

[1] In allen Fällen steht es der von Diskriminierung oder Belästigung betroffenen Person frei, den Rechtsweg zu beschreiten, indem sie zivil- oder strafrechtlich gegen die beschuldigte Person vorgeht.
[2] Nach einer Anzeige kann das Verfahren an der STU sistiert werden, bis das Gerichtsverfahren abgeschlossen ist.
[3] In der Zwischenzeit sind jedoch vorsorgliche Massnahmen möglich.

§5.5 Missbräuchliche Anschuldigungen

[1] Angehörige der STU, die andere Personen wider besseres Wissen einer Diskriminierung oder sexuellen Belästigung beschuldigen, können rechtlich belangt werden.
[2] Interne Massnahmen und Sanktionen bleiben vorbehalten.

§5.6 Qualitätssicherung und Monitoring

[1] Die Umsetzung dieses Reglements ist Bestandteil des hochschulweiten Qualitätssicherungs- und Entwicklungssystems (QSE) der STU.
[2] Die Tätigkeiten der Vertrauenspersonen sowie die ergriffenen Massnahmen werden in anonymisierter Form dokumentiert und fliessen in geeigneter Weise in den Rechenschafts- oder Jahresbericht der Hochschule ein.
[3] Die Erkenntnisse aus diesen Auswertungen dienen der Weiterentwicklung von Präventions-, Informations- und Schulungsmassnahmen.

VI. Nachteilsverbot

Aus abweisendem und abgrenzendem Verhalten, der Inanspruchnahme von Beratung und Unterstützung oder dem Beantragen einer Untersuchung dürfen der betroffenen Person und allfälligen Zeuginnen und Zeugen keine Nachteile in Studium und Beruf sowie keine Angriffe auf die persönliche Würde und Integrität erwachsen.

VII. Schweigepflicht

§7.1 Personen

Vertrauenspersonen, Vorgesetzte und sämtliche mit der Untersuchung betrauten Personen unterstehen der Schweigepflicht.

§7.2 Datenschutz und Datenbearbeitung

[1] Personenbezogene Daten, die im Rahmen dieses Reglements bearbeitet werden, dienen ausschliesslich der Abklärung, Beurteilung und Behandlung von Fällen von Diskriminierung oder sexueller Belästigung.
[2] Zugriff auf diese Daten haben nur die unmittelbar mit dem Verfahren betrauten Personen.
[3] Nach Abschluss des Verfahrens werden die Unterlagen gemäss den geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen aufbewahrt oder gelöscht.

[4] Eine Weitergabe von Informationen an Dritte erfolgt nur auf gesetzlicher Grundlage oder mit ausdrücklicher Zustimmung der betroffenen Person.

VIII. Inkraftsetzung

[1] 1 Dieses Reglement wurde am 28. März 2025 durch die Stelle Chancengleichheit verabschiedet.

[2] Es wurde am 31. März 2025 vom Hochschulrat genehmigt.

[3] Dieses Dokument tritt am 1. April 2025 in Kraft und ersetzt sämtliche früheren Fassungen.