



**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

V. Massnahmen ..... 5

    §5.1 Prävention ..... 5

    §5.2 Verhaltensgrundsätze ..... 5

    §5.3 Konsequenzen der Untersuchungsergebnisse ..... 5

    §5.4 Beschreiten des Rechtsweges ..... 5

    §5.5 Missbräuchliche Anschuldigungen ..... 6

VI. Nachteilsverbot ..... 6

VII. Schweigepflicht ..... 6

VIII. Inkraftsetzung ..... 6

## I. Allgemeine Bestimmungen

<sup>1</sup> Alle Angehörigen der SWISS TCM UNI 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.

<sup>2</sup> Dieses Reglement gilt für alle Angehörigen der SWISS TCM UNI. Angehörige der SWISS TCM UNI sind namentlich: die gesamte Leitung, wissenschaftliches und administratives sowie technisches Personal, Studierende und alle an Veranstaltungen der SWISS TCM UNI beteiligten Personen.

<sup>3</sup> Zweck dieses Reglements ist, die Mitarbeitenden und Studierenden der SWISS TCM UNI gegen jede Art von Diskriminierung, sexueller Belästigung oder sexistischem Verhalten zu schützen. Die SWISS TCM UNI duldet entsprechendes Verhalten nicht.

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

<sup>5</sup> 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

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Erpressen oder Erzwingen sexueller Beziehungen, körperliche Übergriffe sowie sexuelle Nötigung und Vergewaltigung sind Straftatbestände.

<sup>3</sup> Die SWISS TCM UNI behält sich in diesen Fällen interne Massnahmen und Sanktionen vor.

## III. Informelles Verfahren

### §3.1 Informationsweg

<sup>1</sup> Die betroffene Person informiert den Vorgesetzten der beschuldigten Person über die Diskriminierung oder sexuelle Belästigung.

<sup>2</sup> Auf Wunsch nimmt eine Vertrauensperson (siehe §3.2) mit an dem Gespräch teil.

<sup>3</sup> Ziel dieser Gespräche ist es, die sexuelle Belästigung sofort zu unterbinden und – im erweiterten Kontext – nachhaltig positiv auf das Verhalten in der Arbeits- und Studiumwelt einzuwirken.

### §3.2 Vertrauenspersonen

<sup>1</sup> An der SWISS TCM UNI steht sowohl eine weibliche als auch eine männliche Vertrauensperson zur Verfügung.

<sup>2</sup> Die Vertrauenspersonen werden von der Hochschulleitung ernannt, wobei die Stelle Chancengleichheit ein Vorschlagsrecht hat.

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

<sup>4</sup> 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

<sup>1</sup> Die Hochschulleitung der SWISS TCM UNI leitet das Untersuchungsverfahren. Hierfür kann es aussenstehende Fachpersonen hinzuziehen.

<sup>2</sup> Die untersuchenden Personen hören alle Beteiligten an und führen die notwendigen Abklärungen durch, um die Sachlage umfassend zu ermitteln.

<sup>3</sup> 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

<sup>1</sup> Kann keine Einigung der Parteien erreicht werden, muss sich die gesuchstellende Person entscheiden, ob sie den ordentlichen Rechtsweg beschreiten will.

<sup>2</sup> Kommt hingegen eine Einigung zustande, ist die Streitsache endgültig erledigt.

<sup>3</sup> Wenn ein strafrechtlich relevanter Sachverhalt vorliegt, hat die belästigte Person zudem die Möglichkeit, strafrechtlich oder zivilrechtlich direkt gegen die belästigende Person vorzugehen.

## V. Massnahmen

### §5.1 Prävention

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Alle bisherigen und neu eintretenden Mitarbeitenden und Studierenden werden über die Richtlinien und Massnahmen informiert.

<sup>3</sup> 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

<sup>1</sup> Die gesamte Leitung der SWISS TCM UNI verlangt von allen Angehörigen der SWISS TCM UNI, die persönlichen Grenzen zu respektieren, auf die ihre Kolleginnen und Kollegen im zwischenmenschlichen Kontakt Anspruch haben.

<sup>2</sup> Mitarbeitende und Studierende, die sich sexuell belästigt fühlen, werden motiviert, den belästigenden Personen nach Möglichkeit klar mitzuteilen, dass sie dieses Verhalten nicht akzeptieren.

<sup>3</sup> 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

<sup>1</sup> Aufgrund der Untersuchungsergebnisse kann die Hochschulleitung Sanktionen ergreifen.

<sup>2</sup> 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

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Nach einer Anzeige kann das Verfahren an der SWISS TCM UNI sistiert werden, bis das Gerichtsverfahren abgeschlossen ist.

<sup>3</sup> In der Zwischenzeit sind jedoch vorsorgliche Massnahmen möglich.

### **§5.5 Missbräuchliche Anschuldigungen**

<sup>1</sup> Angehörige der SWISS TCM UNI, die andere Personen wider besseres Wissen einer Diskriminierung oder sexuellen Belästigung beschuldigen, können rechtlich belangt werden.

<sup>2</sup> Interne Massnahmen und Sanktionen bleiben vorbehalten.

### **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**

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

### **VIII. Inkraftsetzung**

<sup>1</sup> Dieses Reglement tritt am 20.04.2022 in Kraft.

Hochschulleitung der SWISS TCM UNI