

## **Richtlinien für den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und im Studium an der Universität Luzern**

Diese Richtlinien basieren auf Art. 4 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (GlG) vom 1. Juli 1996 sowie auf dem Personal- und Ausbildungsrecht der Universität Luzern. Sie wurden erarbeitet in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Zentralschweiz und der Pädagogischen Hochschule Zentralschweiz.

- 1 Grundsätze**
  - 2 Definition**
  - 3 Massnahmen**
    - 3.1 Prävention und Schulung
    - 3.2 Informelles Verfahren
      - 3.2.1 Vertrauenspersonen
      - 3.2.2 Fachgremium
    - 3.3 Formelles Verfahren
      - 3.3.1 Schulinterne Untersuchung
      - 3.3.2 Schlichtungsverfahren
      - 3.3.3 Den Rechtsweg beschreiten (vgl. dazu Schritt 6 der Wegleitung LU)
  - 4 Missbrauch des Beschwerderechts**
  - 5 Schlussbestimmungen**
- 

### **1 Grundsätze**

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und im Studium wird an der Fachhochschule Zentralschweiz, an der Universität Luzern und an der Pädagogischen Hochschule Zentralschweiz (künftig: Hochschulen) nicht geduldet. Sie behindert die Chancengleichheit und beeinträchtigt die Arbeitsleistungen, das Anstellungsverhältnis, den Studienabschluss und den beruflichen Werdegang der betroffenen Person.

An den Hochschulen werden alle Angehörigen in ihrer Integrität geschützt und die persönlichen Grenzen im zwischenmenschlichen Kontakt respektiert. Von sexueller Belästigung betroffene Personen erhalten Beratung und Unterstützung durch Vertrauenspersonen. Vorgesetzte haben die Pflicht, ihre Mitarbeitenden auf die in diesen Richtlinien festgelegten Verhaltensgrundsätze hinzuweisen. Bei konkreten Vorfällen, von denen sie Kenntnis erhalten, haben sie die Umstände zu klären und geeignete Massnahmen zu ergreifen, falls die betroffene Person damit einverstanden ist.

Der betroffenen Person und allfälligen Zeugen und Zeuginnen darf kein Nachteil im Anstellungsverhältnis oder im Studium erwachsen, wenn sie sich abgrenzend und ablehnend verhalten, Beratung und Unterstützung beanspruchen oder ausüben sowie Beschwerde führen.

## 2 Definition

Als sexuelle Belästigung gilt jede Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die seitens der betroffenen Person unerwünscht ist und diese aufgrund ihres Geschlechts bzw. ihrer sexuellen Lebensweise herabwürdigt. Sexuelle Belästigung kann unterschiedliche Formen annehmen, zum Beispiel:

- anzügliche und peinliche Bemerkungen,
- sexistische Sprüche und Witze,
- Vorzeigen, Aufhängen oder Auflegen von pornografischem Material,
- Verbreiten von pornografischem Material auch auf digitalem Weg,
- unerwünschte Körperkontakte und aufdringliches Verhalten,
- zweideutige Einladungen,
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen.

Erpressen oder Erzwingen sexueller Beziehungen, körperliche Übergriffe, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung sind Tatbestände des Strafgesetzbuches. Interne Massnahmen und Sanktionen bleiben vorbehalten.

## 3 Massnahmen

### 3.1 Prävention und Schulung

Das Rektorat resp. die Direktion sorgt mit geeigneten Schulungs- und Präventionsmassnahmen für ein Studien- und Arbeitsklima, das sexuelle Belästigung nicht zulässt. Alle bisherigen und neu eintretenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Studentinnen und Studenten werden über den Inhalt dieser Richtlinien und die darin vorgesehenen Massnahmen informiert. Vorgesetzte sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine partnerschaftliche und belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre verantwortlich. Sie werden über die ihnen daraus erwachsenden Aufgaben und Pflichten informiert und auf Probleme, denen sie begegnen können, vorbereitet.

### 3.2 Informelles Verfahren

An den Hochschulen besteht ein einheitliches informelles Verfahren bei sexueller Belästigung. Dabei wird eine Vertrauensperson der eigenen Wahl kontaktiert und mit ihr zusammen das weitere Vorgehen festgelegt.

#### 3.2.1 Vertrauenspersonen

Den Hochschulen stehen vier Vertrauenspersonen zur Verfügung (eine Person der UNI, eine der FHZ, eine der PHZ und eine externe Person). Davon ist eine Person männlich. Die schulinternen Vertrauenspersonen werden von den jeweiligen Schulleitungen, die externe Vertrauensperson gemeinsam von den drei Rektoren/Direktoren ernannt, wobei die Fachbeauftragten für Chancengleichheit jeweils Vorschlagsrecht haben. Die Vertrauenspersonen stehen den von sexueller Belästigung Betroffenen und Dritten, die von der Belästigung Kenntnis haben, als Anlaufstelle zur Verfügung. Sie stehen auch hochschulexternen Drittpersonen zur Verfügung, wenn die belästigende Person in einem Arbeitsverhältnis mit einer der Hochschulen angeschlossenen Institutionen steht oder dort immatrikuliert ist und die sexuelle Belästigung am Arbeits- oder Studienplatz stattgefunden hat. Die Vertrauens-

personen unterstützen die betroffene Person mit dem Ziel, die sexuelle Belästigung sofort zu unterbinden. Dabei unterstehen sie der Schweigepflicht.

Zu ihren Aufgaben gehören insbesondere:

- die Anhörung der betroffenen Person oder der Drittperson,
- die Information und Beratung über die möglichen weiteren Schritte innerhalb der Hochschulen,
- die Begleitung zu Gesprächen oder Verhandlungen oder die Vertretung der / des Betroffenen,
- die Unterstützung bei der Eingabe einer allfälligen Beschwerde,
- die Dokumentation der eigenen Tätigkeit (anonym), wobei die Informationen streng vertraulich zu behandeln sind und ausschliesslich statistischen Zwecken dienen (die Dokumentation kann von der zu beratenden Person eingesehen werden),
- die Mitwirkung an Präventionsmassnahmen gegen sexuelle Belästigung an den Einrichtungen der Hochschulen.

Zur Erfüllung ihrer Aufgabe können sie mit Einverständnis der betroffenen Person mit allen Beteiligten Einzelgespräche führen, gemeinsame Gespräche mit allen Beteiligten, auch mit den Vorgesetzten, verlangen und bei Bedarf weitere Fachpersonen beiziehen.

### 3.2.2 Fachgremium

Die Vertrauenspersonen bilden ein Fachgremium, welches sich selbst konstituiert. Es tagt bei Bedarf, jedoch mindestens einmal jährlich. Zu seinen Aufgaben gehören:

- Besprechung von Fällen unter Wahrung der Schweigepflicht,
- Unterstützung der Betroffenen, wenn diese die Einleitung eines formellen Verfahrens wünschen,
- Empfehlung zu Handen des Rektors, der Rektorin respektive der Direktion zur Einleitung des formellen Verfahrens.

Das Gremium kann im konkreten Fall nur unter Ausschluss der jeweiligen Vertrauensperson, welche die betroffene Person unterstützt hat, beratende Funktion gegenüber den Rektor/innen respektive der Direktion einnehmen. Diese Vertrauenspersonen und das Gremium berichten den Schulleitungen und den Beauftragten für Chancengleichheit jährlich über ihre Tätigkeit.

## 3.3 **Formelles Verfahren**

Im Rahmen eines formellen Verfahrens kann die betroffene Person eine schulinterne Untersuchung verlangen, die Schlichtungsstelle anrufen oder den eigentlichen Rechtsweg beschreiten.

### 3.3.1 Schulinterne Untersuchung

Bei der Einreichung einer Beschwerde der betroffenen Person (in der Regel mit der Empfehlung des Fachgremiums) leitet der Rektor, die Rektorin oder die Direktion ein formelles Verfahren ein. Dieses besteht in einer Administrativuntersuchung, mit welcher der Sachverhalt geklärt werden soll. Gestützt auf die Ergebnisse dieser Untersuchung können personal- oder anstaltsrechtliche Massnahmen ergriffen werden

(zum Beispiel Aktenvermerk in der Personalakte, Lohnkürzung oder Entlassung bei den Mitarbeitenden; Exmatrikulation für ein oder mehrere Semester von Studierenden).

### 3.3.2 Schlichtungsverfahren

Bei Angestellten im öffentlich rechtlichen Bereich sowie für Angestellte nach OR kann auf Begehren einer betroffenen Person eine Schlichtungsstelle angerufen werden, sofern im Gespräch keine Einigung erzielt werden konnte. Voraussetzung ist, dass die zuständige Direktion oder das zuständige Rektorat informiert ist. Kommt keine Einigung zustande, hält die Schlichtungsstelle dies im Protokoll fest. Wird an der Schlichtungsverhandlung eine Einigung erzielt, erlässt die zuständige Stelle (Rektorat oder Direktion) – sofern notwendig – einen entsprechenden Entscheid. Bei einer Nichteinigung steht es den Parteien frei, ihre Begehren anschliessend in einem Beschwerdeverfahren geltend zu machen.

### 3.3.3 Den Rechtsweg beschreiten (vgl. dazu Schritt 6 der Wegleitung LU)

Rechtsansprüche gegen die belästigende Person:

Die betroffene Person kann eine Beschwerde gegen den Arbeitgeber oder die belästigende Person beim zuständigen Gericht einreichen und Schadenersatz oder Genugtuung geltend machen. Zusätzlich kann eine Strafverfolgung gegen den Täter/ die Täterin beantragt werden.

Rechtsansprüche nach Gleichstellungsgesetz:

Die betroffene Person kann gegen die belästigende Person Beseitigungs-, Unterlassungs- oder Feststellungsansprüche geltend machen.

## **4 Missbrauch des Beschwerderechts**

Angehörige der Hochschulen, die Andere wider besseren Wissens einer sexuellen Belästigung beschuldigen, können rechtlich belangt werden. Interne Massnahmen und Sanktionen bleiben vorbehalten.

## **5 Schlussbestimmungen**

Diese Richtlinien wurden an der Senatsversammlung vom 29. März 2004 beraten. Sie werden vom Rektor per 1. Mai 2004 in Kraft gesetzt.

Luzern, den 29. März 2004

Der Rektor: Prof. Dr. Markus Ries