

# Reglement zum Schutz vor sexueller Belästigung an der Universität Zürich

(vom 1. März 2007)<sup>1</sup>

*Die Universitätsleitung beschliesst:*

## A. Einleitung

§ 1. <sup>1</sup> Dieses Reglement bezweckt, die Angehörigen der Universität Zürich vor sexueller Belästigung und damit in ihrer Würde zu schützen. Zweck

<sup>2</sup> Zudem soll verhindert werden, dass als Folge sexueller Belästigung die betroffene Person in ihrer tatsächlichen Gleichstellung am Arbeitsplatz und im Studium behindert und in ihrer Arbeitsleistung, in ihrem Anstellungsverhältnis, beim Studienabschluss oder bei ihrem wissenschaftlichen und beruflichen Werdegang beeinträchtigt wird.

<sup>3</sup> Schliesslich legt dieses Reglement das Verfahren bei mutmasslicher sexueller Belästigung fest.

§ 2. Sexuelle Belästigung ist verboten. Sie zieht Massnahmen gemäss § 9 nach sich. Verbot

§ 3. <sup>1</sup> Die Bestimmungen dieses Reglements gelten für alle Angehörigen der Universität unter Einschluss der Weiterbildungsstudierenden sowie der Auditorinnen und Auditoren. Geltungsbereich

<sup>2</sup> Sie werden im Zusammenhang mit ihren universitären Tätigkeiten geschützt.

<sup>3</sup> Für Habilitierende der Universität, soweit sie nicht bereits Angehörige der Universität nach Abs. 1 sind, gelten die Bestimmungen dieses Reglements sinngemäss.

§ 4. <sup>1</sup> Als sexuelle Belästigung gilt jede die Persönlichkeit verletzende Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die seitens der betroffenen Person unerwünscht ist. Begriffe

<sup>2</sup> Darunter fallen insbesondere:

- a. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die unter Strafe stehen,
- b. sexuelle Übergriffe, Aufforderungen zu sexuellen Handlungen, unangemessene Körperkontakte sowie aufdringliches Verhalten,

## 415.116 Schutz vor sexueller Belästigung an der Universität Zürich – R

- c. sexuelle Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen,
- d. anzügliche Bemerkungen und Witze, insbesondere über Aussehen und körperliche Eigenschaften,
- e. Zeigen und Verbreiten von pornografischem Material.

<sup>3</sup> Als sexistisches Verhalten gelten Verhaltensweisen ohne direkten sexuellen Bezug, durch die Personen auf Grund ihres Geschlechts diskriminiert oder herabgewürdigt werden.

<sup>4</sup> Darunter fallen insbesondere:

- a. auf die Angehörigen eines Geschlechts bezogene beleidigende oder herabsetzende Bemerkungen und Witze,
- b. Zeigen von Bildern, welche eine feindliche Haltung gegenüber dem anderen Geschlecht ausdrücken,
- c. an die Geschlechtszugehörigkeit anknüpfende erniedrigende Behandlung,
- d. Verhaltensweisen, welche ein feindliches Arbeitsklima für die Angehörigen eines Geschlechts schaffen.

### B. Prävention

Allgemeine  
Verhaltens-  
pflichten

§ 5. <sup>1</sup> Universitätsangehörige verhalten sich einander gegenüber rücksichtsvoll und respektieren die persönlichen Grenzen anderer.

<sup>2</sup> Betroffene Universitätsangehörige sollen den belästigenden Personen im Rahmen des Zumutbaren klar zu verstehen geben, dass sie sich belästigt fühlen und dass das betreffende Verhalten unerwünscht ist.

<sup>3</sup> Universitätsangehörige, die sexuelle Belästigungen im Rahmen der universitären Tätigkeit bemerken, sind im Rahmen des Zumutbaren gehalten, auf die Unzulässigkeit dieses Tuns hinzuweisen.

Pflichten der  
Vorgesetzten,  
der Instituts-  
leiterinnen und  
Institutsleiter  
sowie der eine  
Lehrtätigkeit  
ausübenden  
Personen

§ 6. <sup>1</sup> Vorgesetzte sowie Institutsleiterinnen und Institutsleiter sind in ihrem Zuständigkeitsbereich grundsätzlich für eine belästigungs- und diskriminierungsfreie Arbeitsatmosphäre verantwortlich. Sie greifen korrigierend ein, wenn sie Verhaltensweisen entdecken, die im Widerspruch zu diesem Reglement stehen.

<sup>2</sup> Für Personen, die an der Universität eine Lehrtätigkeit ausüben, gelten gegenüber den Studierenden die Pflichten von Abs. 1 sinngemäss.

§ 7. Die Angehörigen der Universität sowie die ihnen gleich- Information  
gestellten Personen werden über den Inhalt dieses Reglements auf  
geeignete Weise informiert.

§ 8. <sup>1</sup> Die Universität sorgt mit Sensibilisierungsaktivitäten und Sensibilisierung  
Präventionsmassnahmen für ein Arbeits- und Studienklima, das sexu- und Schulung  
eller Belästigung entgegenwirkt.

<sup>2</sup> Zur Sensibilisierung und Ausbildung als Vorbereitung auf mög-  
licherweise auftretende Probleme werden insbesondere funktions-  
spezifisch geschult:

- a. Mitglieder der Leitungsgremien und Leitungsebenen,
- b. Vorgesetzte,
- c. Ansprechpersonen,
- d. von der Universität bezeichnete Personen für Mediation.

## C. Massnahmen

§ 9. <sup>1</sup> Gegen sexuell belästigende Universitätsangehörige werden Massnahmen  
entsprechend der Schwere ihres Fehlverhaltens Massnahmen ergrif-  
fen.

<sup>2</sup> Die Massnahmen richten sich nach den Bestimmungen, welche  
auf das Rechtsverhältnis zwischen der fehlbaren Person und der Uni-  
versität anwendbar sind. Sie reichen von Unterstützungsmaßnahmen  
bis hin zur Entlassung oder Exmatrikulation.

<sup>3</sup> Die Massnahmen der Universität werden unabhängig von der  
Durchführung eines allfälligen Strafverfahrens getroffen.

<sup>4</sup> Für Personen, die wider besseres Wissen eine andere Person der  
sexuellen Belästigung bezichtigen oder eine solche Verdächtigung  
wider besseres Wissen verbreiten, gelten die Abs. 1–3 sinngemäss.

## D. Vorgehen bei sexueller Belästigung

### 1. Grundsatz

§ 10. <sup>1</sup> Die von sexueller Belästigung betroffenen Personen Rechte der  
a. haben Anspruch auf Beratung und Unterstützung durch speziell betroffenen  
bezeichnete und ausgebildete Ansprechpersonen, Personen  
b. können sich an die von der Universität bezeichneten Personen für  
Mediation wenden oder im begründeten Ausnahmefall eine externe  
Mediation beantragen,

## 415.116 Schutz vor sexueller Belästigung an der Universität Zürich – R

- c. haben Anspruch auf eine psychologische bzw. psychiatrische Beratung,
- d. können eine Administrativuntersuchung beantragen.

<sup>2</sup> Die Angestellten der Universität können sich zudem an die nach dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995<sup>4</sup> und nach dem kantonalen Einführungsgesetz zum Gleichstellungsgesetz vom 29. Oktober 2001<sup>2</sup> zuständige kantonale Stelle wenden, wenn sie von einer sexuellen Belästigung oder einer anderen Diskriminierung gemäss Gleichstellungsgesetz betroffen sind.

Rechte und Pflichten der Vorgesetzten sowie der Institutsleiterinnen und Institutsleiter

§ 11. <sup>1</sup> Erhalten Vorgesetzte oder Institutsleiterinnen und Institutsleiter Kenntnis von Vorfällen, klären sie die Umstände soweit möglich und ergreifen geeignete Massnahmen. Dabei wahren sie die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Person und nehmen angemessen Rücksicht auf deren Bedürfnisse.

<sup>2</sup> Sie unterstützen die betroffene Person und machen sie auf die zuständigen Ansprechpersonen aufmerksam.

<sup>3</sup> Sie können sich von der UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann beraten lassen.

Nachteilsverbot

§ 12. <sup>1</sup> Aus der sexuellen Belästigung dürfen der betroffenen Person keine weiteren Nachteile entstehen.

<sup>2</sup> Insbesondere dürfen ihr keine Nachteile im Anstellungsverhältnis oder im Studium und bei ihrer weiteren wissenschaftlichen Arbeit erwachsen aus:

- a. abgrenzendem und ablehnendem Verhalten,
- b. der Inanspruchnahme von Beratung und Unterstützung.

<sup>3</sup> Dies gilt sinngemäss auch für Auskunftspersonen und Zeuginnen und Zeugen im allfälligen gerichtlichen Verfahren sowie für alle Personen, welche gemäss diesem Reglement Aufgaben übernehmen, Funktionen ausüben, Massnahmen beantragen, über solche befinden oder sonstwie mit sexueller Belästigung befasst sind.

<sup>4</sup> Die sexuell belästigte betroffene Person kann ihre Arbeit ohne Lohneinbusse niederlegen, solange ihr die Fortsetzung der Arbeitsleistung unzumutbar ist und trotz ausdrücklichen Ersuchens rechtzeitig angemessene Massnahmen unterbleiben.

<sup>5</sup> Der Kündigungsschutz richtet sich nach Art. 10 des Gleichstellungsgesetzes<sup>4</sup>. Ein weitergehender Kündigungsschutz bleibt vorbehalten.

## 2. Ansprechpersonen

§ 13. <sup>1</sup> Ansprechpersonen sind die Leiterin bzw. der Leiter der UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann und die Generalsekretärin bzw. der Generalsekretär der Universität. Ansprechpersonen

<sup>2</sup> Damit stets sichergestellt ist, dass sowohl das weibliche als auch das männliche Geschlecht als Ansprechpersonen vertreten sind, sind für jede Ansprechperson Stellvertretungen des jeweils anderen Geschlechts durch die Universitätsleitung für zwei Jahre mit der Möglichkeit auf Wiederwahl zu bestellen.

<sup>3</sup> Die Beratung der Ansprechpersonen erfolgt durch die UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann sowie durch den Rechtsdienst.

§ 14. Die Ansprechpersonen unterstützen und beraten die betroffene Person. Zu ihren Aufgaben gehören insbesondere: Aufgaben der Ansprechpersonen

- a. Unterstützung und Beratung der betroffenen Person,
- b. Vermittlung einer psychologischen oder psychiatrischen Beratung auf Antrag der betroffenen Person,
- c. Information über das Abklärungsverfahren und Weiterleiten des Sachverhaltes sowie Verweisung der betroffenen Person an den Rechtsdienst und an die untersuchende Person,
- d. Ergreifung sonstiger Schritte mit dem Ziel, der sexuellen Belästigung ein Ende zu setzen.

§ 15. Beratungs- und Unterstützungsmassnahmen der Ansprechperson dürfen nur in Absprache mit der betroffenen Person erfolgen. Einverständnis der betroffenen Person

§ 16. <sup>1</sup> Die UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann berichtet jährlich der Universitätsleitung über die Tätigkeit der Ansprechpersonen. Berichtserstattung

<sup>2</sup> Der Bericht erfolgt in anonymisierter Form, sodass Rückschlüsse auf Personen nicht möglich sind.

## 3. Internes Abklärungsverfahren und untersuchende Person

§ 17. <sup>1</sup> Die untersuchende Person ist eine befähigte juristisch ausgebildete Person mit Einfühlungsvermögen. Untersuchende Person

<sup>2</sup> Die untersuchende Person wird auf Vorschlag der Gleichstellungskommission durch die Universitätsleitung auf zwei Jahre gewählt. Wiederwahl ist möglich.

## 415.116 Schutz vor sexueller Belästigung an der Universität Zürich – R

<sup>3</sup> Die untersuchende Person hat eine Stellvertretung, welche die gleichen Anforderungen wie die untersuchende Person selbst erfüllt, und ebenfalls durch die Universitätsleitung für zwei Jahre mit der Möglichkeit auf Wiederwahl gewählt wird.

<sup>4</sup> Die Beratung und Unterstützung der untersuchenden Person und ihrer Stellvertretung erfolgt durch den Rechtsdienst. Ist die untersuchende Person Professorin oder Professor, so kann sie für die Untersuchungshandlungen eine Protokollführerin oder einen Protokollführer aus dem Kreis der Assistenz beziehen.

Aufgaben der untersuchenden Person

§ 18. Die untersuchende Person hat den Sachverhalt zu ermitteln und führt das Abklärungsverfahren durch. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben stehen der untersuchenden Person insbesondere folgende Kompetenzen zu:

- a. Durchführung des Abklärungsverfahrens mit den beteiligten Personen und Befragung von Auskunftspersonen,
- b. Antragsrecht auf Beizug von Sachverständigen zuhanden der Universitätsleitung,
- c. Beantragung der angemessenen Massnahmen gemäss § 9 bei der Universitätsleitung,
- d. Beantragung angemessener Massnahmen, die in den Zuständigkeitsbereich des Universitätsrates fallen, bei der Universitätsleitung zuhanden des Universitätsrates,
- e. Beantragung einer Administrativuntersuchung gemäss §§ 19 f. bei der Universitätsleitung, wenn eine solche nach dem Ermessen der untersuchenden Person angezeigt ist.

### 4. Administrativuntersuchung

Administrativuntersuchung

§ 19. <sup>1</sup> Die Administrativuntersuchung wird durch die Universitätsleitung auf Antrag der untersuchenden Person oder der betroffenen Person angeordnet. Bei grundlegender Bedeutung der Angelegenheit kann die Universitätsleitung die Administrativuntersuchung von sich aus einleiten.

<sup>2</sup> Die Administrativuntersuchung wird durch eine dazu befähigte, sachverständige Person, die nicht der Universität angehört, oder durch eine nicht ständig von der Universitätsleitung eingesetzte Kommission geführt. Bei der Bestellung der sachverständigen Person hat die Gleichstellungskommission ein Vorschlagsrecht.

<sup>3</sup> Die untersuchende sachverständige Person oder die nicht ständig eingesetzte Kommission können bei den zuständigen Stellen die im Rahmen der Administrativuntersuchung nötigen Massnahmen beantragen.

§ 20. Nach Beendigung der Administrativuntersuchung entscheidet die Universitätsleitung über die beantragten Massnahmen nach § 9 oder stellt bei Zuständigkeit des Universitätsrates Antrag beim Universitätsrat.

Abschluss der Administrativuntersuchung

## **5. Kompetenzen der Universitätsleitung**

§ 21. Die Universitätsleitung ist grundsätzlich für Entscheide gemäss diesem Reglement zuständig. Zu den Aufgaben der Universitätsleitung gehören insbesondere:

Aufgaben der Universitätsleitung

- a. Entscheid betreffend externe Mediation auf Antrag der betroffenen Person,
- b. Entscheid betreffend den Beizug von Sachverständigen auf Antrag der untersuchenden Person,
- c. Entscheid betreffend Anordnung angemessener Massnahmen gemäss § 9 auf Antrag der untersuchenden Person,
- d. Entscheid betreffend Anordnung einer Administrativuntersuchung auf Antrag der untersuchenden oder der betroffenen Person,
- e. Entscheid betreffend Anordnung einer Administrativuntersuchung auch ohne Antrag der untersuchenden Person, wenn die Bedeutung der Angelegenheit dies nach dem Ermessen der Universitätsleitung erfordert,
- f. Entscheid betreffend Anordnung angemessener Massnahmen gemäss § 9 auf Antrag der mit einer Administrativuntersuchung beauftragten sachverständigen Person oder der nicht ständig eingesetzten Kommission,
- g. Antragstellung betreffend angemessene Massnahmen gemäss § 9 an den Universitätsrat bei Zuständigkeit des Universitätsrates,
- h. Überprüfung betreffend Vollzug und Wirksamkeit angeordneter Massnahmen und die Einhaltung des Nachteilsverbots.

## **6. Verfahrensbestimmungen**

- Verfahren § 22. Sofern dieses Reglement keine abweichenden Bestimmungen enthält, richten sich die Verfahren und die Rechte aller am Verfahren Beteiligten sinngemäss nach den Bestimmungen des Verwaltungsverfahrensgesetzes<sup>3</sup> des Kantons Zürich.
- Verfahrensgarantien § 23. <sup>1</sup> Die betroffene Person und die beschuldigte Person haben Anspruch auf rechtliches Gehör.  
<sup>2</sup> Sie haben insbesondere das Recht,  
a. im Abklärungsverfahren eine Begleitperson mitzunehmen,  
b. bei der Befragung von Auskunftspersonen oder Sachverständigen sowie bei der Befragung der betroffenen Person oder der der sexuellen Belästigung beschuldigten Person anwesend zu sein,  
c. zu Äusserungen der Auskunftspersonen und der betroffenen Person Stellung zu nehmen,  
d. nach Abschluss der Abklärungen in die Akten Einsicht und Stellung zu diesen zu nehmen.  
<sup>3</sup> Wenn überwiegende Interessen der Universität, der betroffenen Person oder Dritter es erfordern, können das rechtliche Gehör und die Akteneinsicht eingeschränkt werden. Insbesondere kann die betroffene Person auf ihr Verlangen in Abwesenheit der beschuldigten Person befragt werden. In diesem Fall kann sich die beschuldigte Person bei der Befragung durch einen Rechtsbeistand vertreten lassen.
- Schweigepflicht § 24. <sup>1</sup> Die Ansprechpersonen, die untersuchende Person und die mit einer Administrativuntersuchung beauftragte sachverständige Person sowie sämtliche Mitglieder einer nicht ständig eingesetzten Kommission unterstehen der Schweigepflicht. Bei schwerwiegenden Fällen können diese Personen auf ihr Gesuch hin von der Schweigepflicht entbunden werden. Zuständig hierfür ist die Universitätsleitung unter Einbezug des Rechtsdienstes.  
<sup>2</sup> Die Mitglieder der Universitätsleitung unterstehen ebenfalls der Schweigepflicht. Bei schwerwiegenden Fällen können die Mitglieder der Universitätsleitung auf ihr Gesuch hin von der Schweigepflicht entbunden werden. Zuständig hierfür ist der Universitätsrat.
- Kostenauflage und Kostenersatz § 25. <sup>1</sup> Sämtliche Verfahren sind kostenlos; ausgenommen sind Fälle von mutwilliger Verfahrensführung.  
<sup>2</sup> Die Universitätsleitung kann im Einzelfall der betroffenen Person oder der zu Unrecht beschuldigten Person Ersatz der ihr durch ein Verfahren entstandenen Kosten zusprechen.

§ 26. <sup>1</sup> Die Verfahren sind möglichst rasch, spätestens aber innert vier Monaten seit Anhebung abzuschliessen. Verfahrensdauer

<sup>2</sup> Innert sechzig Tagen nach Beendigung eines Verfahrens entscheidet die Universitätsleitung oder stellt bei Zuständigkeit des Universitätsrates den Antrag der Universitätsleitung zuhanden des Universitätsrates.

§ 27. <sup>1</sup> Über den Ausgang des Verfahrens kann auf Wunsch und in Absprache mit der betroffenen Person oder der zu Unrecht beschuldigten Person im Arbeitsumfeld dieser Personen kommuniziert werden. Kommunikation über den Ausgang des Verfahrens

<sup>2</sup> Bei der Kommunikation über den Ausgang des Verfahrens sind die Persönlichkeitsrechte und die übrigen schutzwürdigen Interessen sämtlicher am Verfahren Beteiligten bestmöglich zu wahren.

## **E. Schlussbestimmung**

§ 28. Dieses Reglement tritt am 1. Mai 2007 in Kraft. Inkrafttreten

---

<sup>1</sup> [OS 62.96.](#)

<sup>2</sup> [LS 151.](#)

<sup>3</sup> [LS 175.2.](#)

<sup>4</sup> [SR 151.1.](#)