

Information zum Schutz vor sexueller Belästigung¹

Was ist sexuelle Belästigung?

Unter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bzw. im Studium fällt jedes Verhalten, das einen sexuellen Bezug hat und von einer Seite unerwünscht ist. Als sexuelle Belästigung gelten zum Beispiel:

Unerwünschtes Zeigen, Nutzen und sichtbares Anbringen oder Verbreiten von sexualisierten Darstellungen, insbesondere

- Aufhängen oder Verbreiten sexuell anzüglicher oder pornographischer Darstellungen, gleichgültig in welcher Form (z.B. Kalender, Poster, Software, Bildschirmschoner), deren Betonung auf sexuellen Merkmalen liegt und/oder die dargestellten Personen oder Körper auf deren Sexualität reduzieren
- Kopieren, Anwenden oder Nutzen von pornographischen und sexuell anzüglichen Computerprogrammen und Internetseiten auf dienstlichen Datenverarbeitungsanlagen und Speichermedien

Sexualisierte Kommunikation auf allen Kommunikationswegen, insbesondere

- anzügliche Bemerkungen
- sexuell motiviertes Anstarren oder Gestik mit sexuellem Bezug
- abwertende geschlechterstereotype Darstellungen
- sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch, insbesondere auf Körperlichkeit reduzierende Äusserungen und Bemerkungen über Personen, ihr Geschlecht, ihr Aussehen, ihren Körper, ihr Verhalten oder ihr Intimleben,
- sexistische Sprüche und Witze

Sexuelle Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen

Unerwünschte Körperkontakte, aufdringliches Verhalten (einschliesslich unerwünschter Einladungen), Aufforderung zu sexuellen Handlungen sowie exhibitionistische Handlungen

Strafrechtlich relevante Verhaltensweisen gemäss Artikel 189–199 des Schweizerischen Strafgesetzbuches

Nachstellen von Mitarbeitenden innerhalb oder ausserhalb Universität

Annäherungsversuche und Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art, oft werden dabei Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht

Es ist nicht zwingend erforderlich, dass sich belästigendes Verhalten wiederholt, um als sexuelle Belästigung zu gelten. Schon ein einmaliger Vorfall genügt.

¹ Ein Grossteil des vorliegenden Dokuments wurde dem SKG-Präventionskit entnommen und auf die universitätsspezifischen Prozesse angepasst. Vgl. <https://www.equality.ch/d/Studien-Projekte.htm>.

Wo und wann kann sexuelle oder sexistische Belästigung stattfinden?

Während der Arbeit, während der Vorlesung, während einer Zoom-Veranstaltung, während dem Lernen oder bei universitären Anlässen (Tagungen, Sitzungen, Gruppenarbeiten, Seminare, Seminarreisen, Feste etc.).

Ausserhalb der Arbeits- oder Studienzeit, wenn die Belästigung Auswirkungen auf das Studium oder die Arbeit der betroffenen Person an der Universität Luzern hat, insbesondere wenn es für die belästigte Person zur Belastung wird, nach Belästigungen wieder zur Arbeit bzw. zum Studium zu erscheinen.

Datum: 8. April 2024

Seite: 3/6

Wer kann von sexueller Belästigung an der Universität Luzern betroffen sein?

Es kann alle Mitarbeitenden, einschliesslich Praktikantinnen und Praktikanten, Hilfsassistentinnen und Hilfsassistenten, Lehrlinge und Aushilfskräfte treffen, aber auch Professorinnen und Professoren sowie andere Führungskräfte.

Frauen sind häufiger von sexueller Belästigung betroffen als Männer.

Beispiele: Übergriff bei der Anreise an ein Blockseminar, am Rande einer wissenschaftlichen Tagung; Belästigung im Studentenwohnheim oder «im Ausgang»; belästigende Nachrichten in den sozialen Netzwerken oder auf WhatsApp; Witze bei Anlässen.

Belästigungen können auch von Mann zu Mann oder von Frau zu Frau stattfinden oder sich gegen queere Menschen richten.

Von wem kann sexuelle oder sexistische Belästigung ausgehen?

Von allen Universitätsangehörigen (Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen oder Vorgesetzte oder Kommilitoninnen und Kommilitonen), von Mitgliedern von Partnerinstitutionen.

Von Einzelpersonen oder Gruppen.

Flirt oder sexuelle Belästigung?

Die Unterscheidung zwischen einer (ungeschickten) Annäherung, einer sich anbahnenden Liebesbeziehung oder sexueller Belästigung ist nicht immer einfach, aber wichtig.

Grundsätzlich gilt:

Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der belästigenden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der betroffenen Person ankommt, ob letztere also das Verhalten als erwünscht oder unerwünscht empfindet.

Beim Flirten soll darauf geachtet werden, die Grenzen der anderen Person zu achten, denn der Flirt soll angenehme Gefühle bei beiden hervorrufen. Wenn die Annäherung nicht auf beidseitigem Interesse beruht und eine Partei sich unwohl oder unter Druck gesetzt fühlt und das Verhalten als unangenehm oder unerwünscht empfunden wird, wechselt die Situation von einem Flirt zu sexueller Belästigung. Die betroffene Person kann und darf sich dagegen wehren und bei Bedarf Hilfe und Unterstützung holen und Beratung in Anspruch nehmen, unabhängig davon wie augenscheinlich harmlos oder nett die Absicht war.

Auch kann ein harmloser, einvernehmlicher Flirt oder eine Liebesbeziehung zwischen zwei Personen manchmal eskalieren und zu einer Situation sexueller Belästigung führen, insbesondere, wenn eine der beiden Personen die Beziehung beenden möchte.

Häufig hat die belästigende Person nicht die Absicht, eine Beziehung oder einen Flirt mit der betroffenen Person einzugehen. Die Belästigungen sind dann vielmehr ein Mittel, um die eigene Machtposition zu demonstrieren und durchzusetzen.

Datum: 8. April 2024

Seite: 4/6

Was können Sie tun, wenn Sie sexuelle Belästigung erleben?

Die Universität Luzern bietet Beratung und Unterstützung für alle Universitätsangehörigen, die direkt oder indirekt von sexueller Belästigung betroffen sind: Belästigte und Verursachende, Führungskräfte, zu Unrecht Beschuldigte, Bystander (Beobachtende).

Es sind verschiedene Schritte möglich. Suchen Sie diejenigen aus, die Ihnen und der Situation am besten entsprechen:

1. Wenn es möglich ist, sagen Sie der belästigenden Person klar und deutlich, dass Ihnen das Verhalten missfällt, dass es Sie stört und dass es weder gewünscht noch toleriert wird. Handeln Sie schnell und entschlossen. Manchmal ist es schwierig, sich zu wehren. Suchen Sie in diesem Fall rasch Hilfe und Unterstützung.

3. Anlaufstellen sind:

- **Vertrauenspersonen**
- **Untersuchungsbeauftragte Person**
- Psychologische Beratungsstelle
- Prorektorin oder Prorektor Personal und Professuren
- Vorgesetzte
- Personaldienst
- Hinweis-Meldestelle

4. Beachten Sie: Wenn Sie sich an die vorgesetzte Person oder den Personaldienst wenden, sind diese verpflichtet, rasch zu reagieren, um den Fall abzuklären und die sexuelle oder sexistische Belästigung zu stoppen. Ihre Informationen können in diesem Fall nicht mehr vertraulich behandelt werden.

7. Falls Sie es vorziehen, dass Ihre Informationen vertraulich behandelt werden und ohne Ihre Zustimmung weder Informationen offengelegt noch Massnahmen ergriffen werden, sollten sie sich an eine der vier **Vertrauenspersonen** oder an die untersuchende Person wenden.

2. Halten Sie die Ereignisse schriftlich fest.

Notieren Sie sich:

- Name der belästigenden Person oder Personen, Datum, Zeit, Ort und Art der Belästigung;
- Ihre Reaktion und Ihre Massnahmen, um das unerwünschte Verhalten zu beenden;
- Allfällige Zeuginnen oder Zeugen sowie, ob diese gegebenenfalls als Zeugin oder Zeuge aussagen würden.

6. Weitere Anlauf- und Beratungsstellen sind:

- Fachstelle für Chancengleichheit
- Hochschuleseelsorge
- Studienberatungen der Fakultäten
- Ombudsstelle
- Rektorin oder Rektor

5. Wenn gegenüber der belästigenden Person Massnahmen verfügt werden, darf sich dies unter keinen Umständen nachteilig für Sie auswirken. Ferner haben Beschwerden, die in gutem Glauben vorgebracht werden, keine Konsequenzen, selbst wenn die Behauptung nicht ausreichend begründet ist. Falsche, ungerechtfertigte Anschuldigungen sind selten. Dennoch kommen sie vor. Sie können sanktioniert werden.

8. Informationen und eine vertrauliche Beratung erhalten Sie auch bei einer externen, spezialisierten Fachstelle, etwa die Opferberatungsstelle des Kantons Luzern, die Dienststelle Soziales und Gesellschaft Kanton Luzern oder die Schlichtungsbehörde Gleichstellung mit Sitz am Arbeitsgericht des Kantons Luzern.

Was geschieht, wenn Sie sich an eine Vertrauensperson wenden?

Sind Sie direkt oder indirekt von sexueller Belästigung betroffen, können Sie unter vier Vertrauenspersonen frei wählen, an wen sie sich wenden möchten (unilu.ch/against-harassment). Sie dürfen sich auch jederzeit direkt an die untersuchungsbeauftragte Person wenden und eine Abklärung beantragen.

Die Vertrauensperson hört zu und unterstützt Sie parteilich. Ziel eines Gesprächs mit einer Vertrauensperson ist es, Beratung und Informationen zu erhalten über Ihre Möglichkeiten und allfällige weitere Schritte. Dabei unternimmt die Vertrauensperson keine Schritte ohne ihr Einverständnis. Sie kann Sie bei der Beantragung eines formellen Verfahrens unterstützen sowie straf- und zivilrechtliche Möglichkeiten aufzeigen. Die Vertrauensperson kann Sie zudem zu Gesprächen oder Verhandlungen begleiten. Auch kann Sie Ihnen dabei helfen, eine psychologische oder psychiatrische Beratung zu vermitteln, wenn Sie dies wünschen. Die Vertrauenspersonen unterliegen einer strikten Vertraulichkeitspflicht (ausgenommen sind in seltenen Ausnahmefällen Situationen von schwerer Selbst- oder Fremdgefährdung).

Wenn Sie es wünschen, kann – allenfalls auch mit Vermittlung durch die Vertrauensperson – die untersuchende Stelle einbezogen werden. Die zuständige untersuchungsbeauftragte Person wird dann im Rahmen einer **Vorabklärung** mit Ihnen die Situation und das weitere Vorgehen besprechen. Ein mögliches Vorgehen kann beispielsweise darin bestehen, die beschuldigte Person aufzufordern, ihr belästigendes Verhalten zu unterlassen und eine entsprechende Verpflichtung zu unterzeichnen. Besteht aufgrund des Ergebnisses der Vorabklärung ein hinreichender Verdacht auf Vorliegen einer sexuellen Belästigung, die zu sanktionieren ist, kann die untersuchungsbeauftragte Person nach Rücksprache mit dem Rektor ein **Untersuchungsverfahren** eröffnen. Während des Verfahrens können vorsorgliche Massnahmen verfügt werden, um Betroffene zu schützen. Wenn die Untersuchung zum Ergebnis kommt, dass ein Fall von sexueller Belästigung vorliegt, werden gegen die beschuldigte Person Massnahmen verfügt. Diese dienen primär dazu, die belästigte Person zu schützen.

Lässt sich im Rahmen der Untersuchung die Belästigung nicht bestätigen, werden keine besonderen Massnahmen ergriffen. Ausnahmsweise, wenn jemand wider besseres Wissen eine andere Person der sexuellen Belästigung bezichtigt oder eine solche Verdächtigung wider besseres Wissen verbreitet hat, können gegen die anzeigende Person Massnahmen ergriffen werden.

Gesetzliche Grundlagen

- Die Universität Luzern verfügt über klar formulierte Verfahren und Massnahmen, um ihre Angehörigen vor sexueller Belästigung zu schützen: Reglement zum Schutz vor sexueller Belästigung an der Universität Luzern vom 21. Dezember 2022 (RSB UniLU; SRL 539n);
- Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995 (Gleichstellungsgesetz, GIG; SR 151.1): Art. 4 und Art. 5 Abs. 3 GIG
- Art. 328 Abs. 1 OR und 198 StGB

Externe Hilfe und weiterführende Informationen

- Spezialisierte Fachstellen:
 - o Arbeitsgericht Kanton Luzern, Schlichtungsbehörde Gleichstellung, 041 228 65 60, sb.gleichstellung@lu.ch, www.gerichte.lu.ch > Organisation > Schlichtungsbehörden
 - o Dienststelle Soziales und Gesellschaft Kanton Luzern, 041 228 68 78 / disg@lu.ch, www.disg.lu.ch > Gleichstellung von Frau und Mann
 - o Opferberatungsstelle des Kantons Luzern, Obergrundstrasse 70, 6003 Luzern, Telefon 041 228 74 00, opferberatung@lu.ch

- Webseiten:
 - o <https://www.unilu.ch/universitaet/dienste/personal/diversity/against-sexual-harassment/>
 - o [Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz \(admin.ch\)](#),
 - o [Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz | Onlineberatung | belaestigt.ch](#),
 - o [Entscheide nach Gleichstellungsgesetz : Home](#)
 - o <https://universities-against-harassment.ch/>