



Reglement zum Schutz der persönlichen Integrität

Von der ILK beschlossen am 23. November 2023

Version 1.1, 28.02.2025

INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis	2
1. Präambel	3
2. Grundsätze	3
3. Definitionen.....	3
3.1 Diskriminierung.....	3
3.2 Mobbing.....	4
3.3 Sexuelle Belästigung	4
4. Zuständigkeiten	4
4.1 Meldung und Beratung	4
4.2 Zuständigkeit für die Untersuchung	5
4.3 Externe Untersuchungsperson für persönliche Integrität.....	5
5. Untersuchungsverfahren.....	5
5.1 Grundsätze des Untersuchungsverfahrens	5
5.2 Abschluss des Untersuchungsverfahrens	6
6. Besondere Bestimmungen.....	6
6.1 Massnahmen und Vorkehrungen	6
6.2 Kommunikation	6
6.3 Datenschutz.....	7
6.4 Kosten	7
7. Schlussbestimmungen.....	7
7.1 Inkrafttreten	7

1. PRÄAMBEL

Das Swiss TPH bekennt sich zu einem Arbeits-, Lern- und Forschungsklima, das den Schutz der persönlichen Integrität achtet und frei von Diskriminierung, Mobbing sowie sexueller Belästigung und anderer Verhaltensweisen ist, welche die persönliche Integrität verletzen. Um als Gemeinschaft erfolgreich die Vision und Mission des Swiss TPH zu tragen und die Strategieziele erreichen zu können, ist es unabdingbar, dass sich alle Mitarbeitenden an unseren Werten orientieren und sich gegenseitig mit Respekt, Rücksicht und Wertschätzung begegnen.

2. GRUNDSÄTZE

¹ Dieses Reglement regelt den Schutz der persönlichen Integrität am Swiss TPH und das Verfahren bei deren Verletzung. Es kommt zur Anwendung, sofern eine Verletzung der persönlichen Integrität im Arbeits- bzw. Lernkontext vorgefallen ist und die beschuldigte Person zum Zeitpunkt der Verletzung beim Swiss TPH angestellt oder als studierende Person eingeschrieben ist.

² Am Swiss TPH gibt es als zentrale Anlaufstelle für Verletzungen der persönlichen Integrität die Einheit Human Resources. Eine Verletzung der persönlichen Integrität liegt vor, wenn Personen der Diskriminierung, dem Mobbing oder der sexuellen Belästigung und/oder anderen Verletzungen der persönlichen Integrität ausgesetzt sind.

³ Vorgesetzte Personen, Lehrende und Forschende sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für den Schutz der persönlichen Integrität verantwortlich. Sie greifen korrigierend ein, wenn sie von Verhaltensweisen und -mustern Kenntnis erhalten, die im Widerspruch zu diesem Reglement stehen. Sie informieren die von der Verletzung betroffene Person über die Möglichkeit, eine Meldung im *Tell-Us System* des Swiss TPH zu machen oder sich direkt bei Human Resources oder bei einer der designierten Swiss TPH Vertrauenspersonen zu melden.

⁴ Personen, die wider besseres Wissen eine andere Person der Verletzung der persönlichen Integrität bezichtigen oder eine solche Verdächtigung wider besseres Wissen verbreiten, machen sich unter Umständen strafbar.

⁵ Das Swiss TPH sorgt für den Schutz der involvierten Personen vor allfälligen Repressalien oder Benachteiligungen sowie, soweit im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben und eines allfälligen Verfahrens möglich, für Vertraulichkeit und Datenschutz. (Siehe auch [Art. 6.3](#)) Die betroffenen Personen haben keine weiteren Ansprüche gegenüber Swiss TPH.

3. DEFINITIONEN

3.1 Diskriminierung

Als Diskriminierung gilt jede Äusserung oder Handlung, die darauf abzielt, eine Person ohne sachlichen Grund ungleich zu behandeln, zu benachteiligen oder in ihrer Würde herabzusetzen insbesondere wegen der Hautfarbe, des Geschlechts, des Alters, der Herkunft, der Sprache, der Kultur, der Religion, körperlicher Eigenschaften, einer Schwangerschaft oder Mutterschaft, der Weltanschauung, der politischen Überzeugung, der sexuellen Orientierung oder des Familienstands.

3.2 Mobbing

Mobbing im Sinne dieses Reglements umfasst systematisches, feindliches und während einer gewissen Zeitdauer anhaltendes oder wiederholtes Verhalten, mit welchem bspw. psychische Gewalt ausgeübt, eine Person schikaniert oder Macht-Disparität demonstriert wird mit dem Ziel, eine Person zu diskreditieren, zu isolieren oder auszugrenzen.

3.3 Sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung gilt jedes unwillkommene oder unangebrachte Verhalten mit sexuellem Bezug gegenüber einer Person, insbesondere

- a) sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die gesetzlich unter Strafe stehen;
- b) unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, unabhängig davon, ob diese mit dem Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen verbunden sind oder nicht;
- c) unerwünschte Körperkontakte, aufdringliches Verhalten, Aufforderungen und Drängen zu sexuellen Handlungen;
- d) implizite und explizite Gesten, Witze und Äusserungen sexueller Natur, insbesondere anzügliche Kommentare über Aussehen und körperliche Eigenschaften;
- e) das absichtliche sowie nicht absichtliche Zeigen und Verbreiten von pornografischem Material gegen den Willen der empfangenden Person.

4. ZUSTÄNDIGKEITEN

4.1 Meldung und Beratung

¹ Wer sich in seiner persönlichen Integrität verletzt fühlt, hat Anspruch auf Beratung und Unterstützung durch die Einheit Human Resources oder durch die designierten [Vertrauenspersonen](#) des Swiss TPH.

² Die Einheit Human Resources ist die zentrale Koordinationsstelle bei allen Verletzungen der persönlichen Integrität durch Angehörige des Swiss TPH (siehe Art. 2). Sollte eine Person der Einheit Human Resources in ihrer persönlichen Integrität verletzt worden sein, hat sie das Recht, sich direkt an die externe Untersuchungsperson zu wenden. Human Resources handelt ausschliesslich im Einverständnis mit der betroffenen Person und untersteht der Vertraulichkeit. Sie hört die betroffene Person an, informiert und berät diese über Angebote und mögliche Untersuchungsverfahren. Wünscht die betroffene Person ein Untersuchungsverfahren, muss sie die Untersuchung schriftlich beantragen und die Meldung innerhalb eines Jahres seit dem zu meldenden Vorfall im [Tell-Us System](#) des Swiss TPH oder direkt bei Human Resources machen. Je nach Fall überträgt Human Resources das Verfahren gemäss Art. [4.2](#) an die externe Untersuchungsperson.

³ Zu den Aufgaben von Human Resources gehören weiter:

- a) die Dokumentierung der Beratungsfälle;
- b) das Führen einer Übersicht der Untersuchungsfälle und der einzuhaltenden Fristen;
- c) die Information des Direktorats.

4.2 Zuständigkeit für die Untersuchung

¹ Werden Mitarbeitende (inklusive Mitglieder der ILK) oder Studierende des Swiss TPH der Diskriminierung oder des Mobbings beschuldigt, führt Human Resources das Untersuchungsverfahren zur Klärung des Sachverhalts. Bei Bedarf kann Human Resources eine externe Untersuchungsperson beziehen oder der externen Untersuchungsperson die Untersuchung übertragen ([Art. 4.3.](#)).

² Werden Mitarbeitende (inklusive Mitglieder der ILK) oder Studierende der sexuellen Belästigung beschuldigt, erfolgt die Untersuchung immer durch die externe Untersuchungsperson.

4.3 Externe Untersuchungsperson für persönliche Integrität

¹ Die externe Untersuchungsperson wird von der ILK ernannt. Sie verfügt über eine juristische Ausbildung und über Verfahrenskennnisse. Die externe Untersuchungsperson ist unabhängig, unparteiisch, unvoreingenommen und frei von Interessenkonflikten.

² Die externe Untersuchungsperson handelt ausschliesslich auf Antrag von Human Resources.

³ Die externe Untersuchungsperson entscheidet über die Verfahrenseinleitung.

⁴ Sie teilt den involvierten Personen, Human Resources und dem Direktor / der Direktorin die Einleitung eines Untersuchungsverfahrens oder die Entscheidung über die Nichtanhandnahme schriftlich mit.

⁵ Besteht ein Interessenkonflikt auf Seiten der Untersuchungsperson, meldet sie diesen dem Direktor / der Direktorin umgehend. In diesem Fall wird eine ausserordentliche Untersuchungsperson eingesetzt.

5. UNTERSUCHUNGSVERFAHREN

5.1 Grundsätze des Untersuchungsverfahrens

¹ Aus dem Antrag auf Untersuchung darf der von der Verletzung betroffenen Person kein Nachteil erwachsen.

² Es handelt sich um ein einfaches und rasches Untersuchungsverfahren.

³ Die untersuchende Stelle führt ein Verfahrensprotokoll.

⁴ Soweit angezeigt, kann die untersuchende Stelle den Organisationseinheiten der betroffenen Personen für die Dauer der Untersuchung geeignete vorsorgliche Massnahmen empfehlen, insbesondere die räumliche Trennung der involvierten Personen unter Berücksichtigung von Praktikabilität und der Aufrechterhaltung des ordentlichen Betriebs des Swiss TPH.

⁵ Die untersuchende Stelle informiert die involvierten Personen (verletzte Person, beschuldigte Person) über das Verfahren, führt die Untersuchung des massgeblichen Sachverhalts und trifft die erforderlichen Abklärungen. Wenn nötig, zieht sie erforderliche Akten von den massgeblichen Stellen bei Swiss TPH bei.

⁶ Die untersuchende Stelle hört die involvierten Personen getrennt an. Bei Anhörungen haben die involvierten Personen persönlich zu erscheinen. Sie haben das Recht, eine Begleitperson mitzunehmen. Konfrontationen werden nur mit Zustimmung der Betroffenen durchgeführt.

⁷ Die untersuchende Stelle kann weitere Personen zur Stellungnahme einladen oder anhören.

Mitarbeitende und Studierende sind, unter Wahrung der Grundsätze eines fairen Verfahrens, grundsätzlich zur Mitwirkung an der Untersuchung verpflichtet.

⁸ Für schriftliche Stellungnahmen gelten grundsätzlich kurze Fristen.

5.2 Abschluss des Untersuchungsverfahrens

¹ Die untersuchende Stelle schliesst die Untersuchung zügig und in der Regel spätestens nach 6 Monaten nach Meldung im Swiss TPH Tell-Us System gemäss [Art. 4.1 Abs. 2](#) ab.

² Die untersuchende Stelle schliesst die Untersuchung mit einem Bericht ab. Der Bericht enthält die Darstellung des Sachverhalts, die Untersuchungshandlungen, das Ergebnis der Untersuchung und Empfehlungen für Massnahmen zuhanden des Direktors / der Direktorin.

³ Der Bericht wird den involvierten Personen im Entwurf zugestellt. Diese können innert Frist von 10 Tagen dazu schriftlich Stellung nehmen. Sie erhalten den finalisierten Bericht zur Kenntnisnahme. Die Einsicht in den Bericht kann auf den die involvierte Person betreffenden Teil beschränkt werden, falls überwiegende Interessen Dritter gegen eine vollständige Einsicht sprechen.

⁴ Die untersuchende Stelle lässt die vollständigen Akten inkl. Bericht und Stellungnahmen der involvierten Personen Human Resources zuhanden des Direktorats zugehen oder, wenn ein ILK Mitglied betroffen ist, der Präsidentin bzw. dem Präsidenten des Kuratoriums von Swiss TPH. Sie teilt den Parteien die Übergabe der Akten mit.

6. BESONDERE BESTIMMUNGEN

6.1 Massnahmen und Vorkehrungen

¹ Die vorgesetzte Person, der/die Direktor/Direktorin und die Leitung von Human Resources erlassen geeignete Massnahmen gegen Personen, von welchen eine Verletzung der persönlichen Integrität ausgeht, sowie Vorkehrungen zum Schutze von Personen, die von solchen Verletzungen betroffen sind.

Mögliche Massnahmen sind unter anderem folgende:

- Aufforderung zur schriftlichen oder mündlichen Entschuldigung gegenüber dem Opfer,
- Schriftliche Verwarnung,
- Änderung der Funktion, einschliesslich Verlust der Führungsverantwortung,
- Ordentliche oder fristlose Kündigung des Arbeitsvertrags

² Allfällige Vorkehrungen zum Schutz betroffener Personen sind im Rahmen des Organisations- und Weisungsrechts des Swiss TPH zu treffen und erfolgen unter Berücksichtigung der Gesamtsituation.

6.2 Kommunikation

¹ Die direkt involvierten Personen erhalten Einsichtsrecht in den finalisierten Bericht über den Abschluss des Verfahrens und über dessen Ergebnisse, ausser sie haben im Laufe des Verfahrens schriftlich auf dieses Recht verzichtet. Allfällige Einschränkungen des Einsichtsrecht siehe 5.2.

² Der Direktor / die Direktorin und Human Resources informieren, sofern erforderlich, die vorgesetzten Stellen der involvierten Personen über die Tatsache der Einleitung eines Untersuchungsverfahrens sowie über dessen Ausgang.

6.3 Datenschutz

- ¹ Human Resources und die untersuchende Stelle sind berechtigt, die für die Sicherstellung des Untersuchungszwecks erforderlichen Daten, einschliesslich Personendaten zu bearbeiten. Mit der Meldung an Human Resources und mit dem Antrag auf formelle Untersuchung im *Tell-Us System* erklärt sich die von einer Verletzung ihrer persönlichen Integrität betroffene Person mit der Datenbearbeitung ausdrücklich einverstanden.
- ² Es besteht die Möglichkeit, dass im Falle eines nachfolgenden straf- und zivilrechtlichen Verfahrens die vorgenannten Daten an die Justizbehörden weitergeleitet werden müssen. Eine proaktive Weitergabe ohne Anfrage der Behörden findet nicht statt.
- ³ Die Informationen und Daten zur Meldung, der Untersuchung und zum Abschluss des Falls werden ausschliesslich im Personaldossier der betroffenen Person aufbewahrt. Zugang zum Personaldossier haben nur Mitarbeitende der Einheit Human Resources. Betroffene Personen haben jederzeit das Recht, ihr eigenes Personaldossier bei Human Resources einzusehen oder eine Kopie davon zu erhalten. Die Löschung der Daten geschieht nach den Vorgaben des Datenschutzgesetzes.

6.4 Kosten

- ¹ Die Beratung und das Untersuchungsverfahren sind für die involvierten Personen kostenlos. Ausgenommen sind Fälle mutwilliger Verfahrensführung. Ein privater Rechtsvertreter kann beigezogen werden, die Kosten sind von der Person jedoch selbst zu tragen.
- ² Über die Übernahme von zusätzlichen Kosten entscheidet die ILK.

7. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

7.1 Inkrafttreten

Dieses Reglement wird mit der Verabschiedung durch die ILK wirksam.