

# **VERHALTENSKODEX**

ZUR PRÄVENTION UND  
BEKÄMPFUNG VON BELÄSTIGUNG,  
SEXUELLER BELÄSTIGUNG UND MOBBING

November 2021

Überarbeitet und genehmigt März 2022



## INDEX

1. Einleitung .....	3
2. Ziele des Verhaltenskodexes.....	3
3. Grundsatzerklärung .....	4
4. Geltungsbereich des Verhaltenskodex .....	5
5. Nützliche Begriffe und Konzepte .....	5
6. Sexuelle Belästigung und Mobbing sind Darbietungen verbotener Geschlechterdiskriminierung	8
7. Formen von Mobbing, Belästigung und sexueller Belästigung.....	9
8. Anweisungen an alle Personen in der Gemeinschaft der Universität zur Prävention und Behandlung von Belästigung, sexueller Belästigung und Mobbing.....	10
A. Richtlinien zur Vorbeugung von Belästigung, sexueller Belästigung und Mobbing .....	10
B. Richtlinien für den Umgang mit Belästigung, sexueller Belästigung und Mobbing.....	11
9. Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten der zuständigen Behörde .....	11
A. Gewährleistung einer menschenwürdigen Arbeitsumgebung.....	11
B. Maßnahmen zur Verhinderung von Mobbing, Belästigung und sexueller Belästigung .....	12
10. Einreichung und Prüfung von Beschwerden.....	13
A. Internes / informelles Verfahren .....	13
B. Internes/formelles Verfahren .....	14
C. Strafrechtliche und zivilrechtliche Verfahren .....	14
11. Staatliche Institutionen und andere Stellen für die Einreichung einer Beschwerde.....	15
ANHANG I.....	16
ANHANG II.....	18

## 1. Einleitung

Um das Arbeits- und Lernumfeld der Technischen Universität Zypern zu fördern, hat diese sich zum Ziel genommen, Respekt des Individuums und Schutz der Integrität aller Mitglieder der Universitätsgemeinschaft in allen Formen ihres sozialen und professionellen Lebens zu schaffen, zu unterstützen, und weiterzuentwickeln.

Diesem Ziele zu Gute, sind Mitglieder der Universitätsgemeinschaft angehalten jegliche Verhaltensweisen der Belästigung, sexuellen Belästigung, Mobbing, und/oder Misshandlung im Kontext des Arbeits- und Lernumfeldes zu denunzieren und über deren Vorfälle Bericht zu erstatten.

Mobbing, und/oder Misshandlung im Arbeits- und Lernumfeld wird hier als die Tendenz einer Person oder einer Gruppe von Personen definiert, unentschuldbares oder aggressives Verhalten gegenüber einer anderen Person aufzuzeigen mit dem Ziel diese Person zu unterdrücken oder ihre Emotionen zu kontrollieren.

Sexuelle Belästigung ist ein gesellschaftliches Phänomen und eine Form geschlechtsspezifischer Gewalt. Dieses sich auf verschiedene Art und Weisen aufzeigende Verhalten, strebt nach und/oder resultiert in der Beleidigung der Würde einer Person. Dies hebt sich insbesondere hervor durch die Schaffung eines einschüchternden, feindseligen, erniedrigenden, demütigenden oder aggressiven Umfeldes. Die Technische Universität Zypern (im Folgenden "Die Universität") ergreift eine Nulltoleranzpolitik für ein solches Verhalten, und erkennt an, dass sexuelle Belästigung die Umsetzung von Gleichbehandlung in den Bereichen von Arbeit und Lernen behindert. Geschlechtsspezifische Gewalt steht im Widerspruch zu Gesetzgebung sowie den grundlegenden Prinzipien und Werten der Universität.

Im Rahmen der Gesetzgebung „*Equal Treatment of Men and Women in Employment and Vocational Education Law*“ des Jahres 2002 (205(I)/2002), hat die Universität den "*Code of Practice for Preventing and Combating Harassment and Sexual Harassment* " (im Folgenden "Verhaltenskodex") erstellt mit Blick auf Prävention und Bekämpfung von "sexueller Belästigung" und "Mobbing" in der Universitätsgemeinschaft. Die Universität ist sich der Schwere dieser Straftaten bewusst, stuft jegliches Verhalten welches Mobbing oder sexuelle Belästigung darstellt als inakzeptabel ein, und verpflichtet sich ein Umfeld zu erhalten, in welchem die Würde jedes Individuums in vollem Umfang geschützt wird, und die Achtung jedweder Persönlichkeit gewährleistet ist. Erwähnte Verhaltensweisen stellen ein disziplinarisches Fehlverhalten und eine Straftat dar.

Darüber hinaus erschafft und vollzieht der Verhaltenskodex einen internen Prozess der Bearbeitung und Untersuchung von Beschwerden (formell und informell), welcher in völliger Vertraulichkeit erfolgt.

## 2. Ziele des Verhaltenskodexes

Der Verhaltenskodex zielt darauf ab, Mobbing und sexuelle Belästigung zu verhindern und zu bekämpfen. Spezielle Ziele kennzeichnen:

- Die Informierung von Mitarbeitern der Universität über die Begriffe "Mobbing" und "sexuelle Belästigung", über den Schutz den das geltende Recht vor besagtem Verhalten bietet, über ihre Rechte zu die sie an jedem Zeitpunkt im Bezugsfall verfügen, und über die Tätigkeiten die sie ergreifen müssen wenn sie sich als Opfer eines solchen ungerechtfertigten Verhaltens sehen.
- Die Ausbildung und Schulung der Mitarbeiter zu fördern hinsichtlich der Bedeutung:
  - (a) des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen,
  - (b) des Verbotes der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung, und
  - (c) der Verhinderung, Angehensweise und Bekämpfung von Mobbing oder sexueller Belästigung.
- Die Ermutigung von Arbeitnehmern sich an der Verhinderung und Bekämpfung von Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu beteiligen und dazu beizutragen, ein freundliches Arbeitsumfeld für alle Arbeitnehmer zu schaffen, unabhängig von deren Geschlecht oder sexuellen Orientierung.
- Die Ermutigung aller zuständige Behörden eine Umgangspolitik mit, und zur Verhinderung von, Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, sowie einen Mechanismus zur Kontrolle/Evaluierung der Leistung besagter Politik und zur Vornahme von Anpassungen/Verbesserungen, zu verabschieden und umzusetzen.
- Die Förderung von Zusammenarbeit zwischen allen zuständigen Behörden und Mitarbeitern, um ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu erhalten, welches sich durch gegenseitigen Respekt, Höflichkeit, Ehrlichkeit, Verständnis und gegenseitige Unterstützung charakterisiert.
- Sofortigen Schutz für jeden Mitarbeiter zu bieten, der sich sexuell oder anderweitig belästigt fühlt oder in der Vergangenheit belästigt wurde, sowie Schutz vor möglichen Vergeltungsmaßnahmen folgend Zu-Wehr-Setzen nach, Hilfestellung bei, oder Einreichung von Beschwerden über Mobbing oder sexuelle Belästigung zu bieten.
- Die Darlegung einer Definition der Pflichten jeder zuständigen Behörde, wenn ihr einen Verdacht auf einen Vorfall von Mobbing oder sexueller Belästigung vorliegt, oder Kenntnis oder eine entsprechende Beschwerde von einem solchen Vorfall erhält.
- Jede zuständige Behörde anzuleiten für die korrekte und sofortige Behandlung von Vorwürfen des Mobbings oder der sexuellen Belästigung, sowie für den Schutz der Opfer und aller anderen an der Untersuchung jeder Beschwerde beteiligten Parteien.

### 3. Grundsatzklärung

Die Universität gibt als ersten Schritt ihres Engagements gegen sexuelle Belästigung und Mobbing eine Grundsatzklärung ab, die Folgendes vorsieht:

- Es ist strengstens verboten, sich auf jegliche Formen von geschlechtsspezifischer Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung, oder Mobbing einzulassen.
- Alle Mitglieder der Universitätsgemeinschaft haben die Verpflichtung, die Universitätspolitik und den Inhalt des Verhaltenskodexes einzuhalten und zu unterstützen.

- Alle Mitglieder der Universitätsgemeinschaft sind zur vollen Vertraulichkeit verpflichtet, falls sie im Rahmen der Untersuchung einer Beschwerde Beweise vorlegen. Das Kommentieren vertraulicher Informationen oder das Verbreiten von Gerüchten wird nicht geduldet.
- Mobbing, Belästigung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind nicht zulässig, werden nicht geduldet, und die Universität wird entsprechende Maßnahmen ergreifen, gemäß den einschlägigen Gesetzen und dem Verhaltenskodex.
- Beschwerden über Mobbing, Belästigung oder sexuelle Belästigung werden mit Schnelligkeit, Ernsthaftigkeit und absoluter Vertraulichkeit behandelt.
- Alle Mitglieder der Universitätsgemeinschaft werden vor Viktimisierung, Misshandlung und negativen Umstandsveränderungen geschützt, wenn auf in irgendeine Weise (z. B. Beschwerde, Zeugenaussage) zur Untersuchung einer Beschwerde wegen Mobbing, Belästigung oder sexueller Belästigung beigetragen haben.

Der Verhaltenskodex wird an die gesamte Universitätsgemeinschaft kommuniziert und ist auf der Website der Universität veröffentlicht.

#### 4. Geltungsbereich des Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex gilt für alle Personen, die der Gemeinschaft der Universität angehören. Er umfasst insbesondere:

- a. Universitätspersonal in allen Beschäftigungsverhältnissen (Fakultätsmitglieder, Wissenschaftliche Mitarbeiter, Fellows, Post-Docs, Hilfwissenschaftler, Gastprofessoren, Dozenten, Lehrbeauftragte, Assistenten, etc.)
- b. Mitglieder des Verwaltungspersonals, die in einem beliebigen Beschäftigungsverhältnis stehen (Festangestellte, Mitarbeiter mit befristeten oder unbefristeten Verträgen, Angestellte auf Stundenbasis und Mitarbeiter mit Verträgen).
- c. Studenten
- d. Zulieferer
- e. Auftragnehmer
- f. Stellenbewerber
- g. Studieninteressierte
- h. Andere Personen, die mit der Universität handeln oder kooperieren.

#### 5. Nützliche Begriffe und Konzepte

**"Unerwünschtes Verhalten"** ist jedes Verhalten, das für eine Person unangenehm und beleidigend ist. Dabei spielt es keine Rolle, ob ein solches Verhalten einmalig oder wiederholt auftritt. Es spielt keine Rolle, wie der Täter sein Verhalten gegenüber dem Empfänger versteht oder was die Absicht des Täters war, noch muss das Opfer dem Täter mitteilen, dass sein Verhalten unerwünscht ist.

Es wird klargestellt, dass selbst Verhaltenweisen, die als akzeptabel/nicht unerwünscht von anderen Mitarbeitern wahrgenommen werden oder in der Vergangenheit als akzeptable

Charakteristiken des Arbeitsumfeldes galten, keine Ausnahmen darstellen für den Begriff des "unerwünschten Verhaltens" wie oben definiert.

Die "*Zuständige Behörde*" im Rahmen des Verhaltenskodexes und dessen Umsetzung ist verantwortlich für die Behandlung und Bearbeitung von Beschwerden über Vorfälle von Mobbing oder sexueller Belästigung, und für die Ergreifung von Präventivmaßnahmen. Weiterhin liegt in Verantwortung der zuständigen Behörden die Bereitstellung von angemessener Schulung zur Prävention und Behandlung von Mobbing, Belästigung oder sexueller Belästigung.

- Die zuständigen Behörden an der Universität sind:
- Das Rektorat
- Dekane der Schulen
- Leiter der Fachbereiche
- Mitglieder des Gleichbehandlungsausschusses der Universität
- Direktor für Verwaltung und Finanzen
- Direktor der Bibliothek
- Leiter der Dienstleistungen

Alle oben genannten Personen müssen den Verhaltenskodex einhalten und anwenden, insbesondere:

- Rektorat, Mitglieder des Universitätsrats, Dekane, Präsidenten, Schulleiter, Vorgesetzte, Studenten und Mitarbeiter müssen Handlungen der sexuellen Belästigung oder des Mobbing unterlassen.
- Alle oben Genannten spielen eine Rolle in der Schaffung und Erhaltung eines Universitätsumfeldes (für Mitarbeiter und für Studierende), in welchem Mobbing und sexuelle Belästigung nicht akzeptabel sind. Sie müssen sicherstellen, dass ihre Verhaltensstandards keinen Anstoß erregen, und sollten das inakzeptable Verhalten anderer entmutigen.
- Das Rektorat, die Mitglieder des Universitätsrats, die Dekane, Präsidenten, Direktoren und Vorgesetzte müssen sicherstellen, dass Mitarbeiter, Studenten, gesonderte Mitarbeiter wie Lieferanten, potentielle zukünftige Mitarbeiter oder Studenten, und solche die der Universität angegliedert sind, keinem Mobbing und keiner sexuellen Belästigung durch ihr untergebenes Personal oder ihrer Vorgesetzten ausgesetzt sind, oder sich daran beteiligen.
- Die Rektorsbehörden, die Mitglieder des Universitätsrates, Dekane, Präsidenten, Manager und Vorgesetzte müssen die vom Kodex geforderten angemessenen Maßnahmen einleiten, wenn Fälle von Mobbing, Belästigung und sexueller Belästigung ihnen in ihrem Bereich bekannt werden.

*"Geschlechtsspezifische Diskriminierung"* bedeutet jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung, einschließlich sexueller Belästigung oder einer weniger günstigen Behandlung aufgrund der Ablehnung eines solchen Verhaltens oder der Unterwerfung unter dieses. Die "Geschlechtsspezifische Diskriminierung" umfasst des Weiteren jede weniger günstige Behandlung einer Frau, die mit Schwangerschaft, Geburt, Stillzeit, Mutterschaft oder Krankheit aufgrund von Schwangerschaft oder Geburt zusammenhängt, während jede

Anweisung oder Anordnung zur Diskriminierung von Personen aufgrund des Geschlechts auch eine Diskriminierung darstellt.

**"Mobbing"** und/oder Misshandlung im Arbeits- und Lernumfeld ist die Tendenz einer Person oder einer Gruppe von Personen definiert, unentschuldbares oder aggressives Verhalten gegenüber einer anderen Person aufzuzeigen mit dem Ziel diese Person zu unterdrücken oder ihre Emotionen zu kontrollieren. Mobbing und/oder Misshandlung zeigt sich in Form von verbalen oder nicht-verbalen Handlungen, psychologischer Gewalt, Demütigung, körperlichem Angriff, oder online-Mobbing, und ist gekennzeichnet durch Wiederholung, Dauer, und Ausartung gegen eine Person auf Grund ihres Geschlechts, und spiegelt eine Form der Diskriminierung dar.

**"Belästigung"** ist jedes unerwünschte Verhalten im Zusammenhang mit seinem/ihrer Geschlecht oder seiner/ihrer sexuellen Orientierung, das zum Ziel oder zur Folge hat, dass seine/ihre Würde verletzt wird, insbesondere bei der Schaffung eines einschüchternden, feindseligen, erniedrigenden, demütigenden oder aggressiven Umfelds.

**"Sexuelle Belästigung"** ist jedes vom Empfänger unerwünschte sexuelle Verhalten, das die Verletzung seiner/ihrer Würde bezweckt oder bewirkt, insbesondere bei der Schaffung eines demütigenden, einschüchternden, feindseligen, erniedrigenden oder aggressiven Umfelds während der Beschäftigung oder Berufsausbildung oder beim Zugang zur Beschäftigung oder Berufsausbildung, und das in Worten oder Taten zum Ausdruck kommt. Bestandteile der Begriffe "Belästigung" und "sexuelle Belästigung" sind:

- Unerwünschtes Verhalten
- Geschlechtsspezifisches Verhalten bzw. sexueller Verhaltenscharakter
- Verhalten, das unter den gegebenen Umständen logischerweise als beleidigend, einschüchternd und demütigend für den Empfänger angesehen werden kann, und das ein feindliches Arbeitsumfeld schafft.

**"Sexuelles Verhalten"** ist im Weiteren jedes Verhalten, das ein sexuelles Element, einen sexuellen Ton, oder eine sexuelle Anspielung hat, und sich in Handlungen oder Worten äußert. Sexuelles Verhalten schließt ein (aber ist nicht beschränkt auf) dem Folgenden:

**"Durch Handlungen ausgedrücktes Verhalten"** ist jeder unerwünschte körperliche Kontakt mit dem Ziel der Durchsetzung von Geschlechtsverkehr.

**"Durch Worte ausgedrücktes Verhalten"** sind unnötige oder unerwünschte verbale Intimitäten, sexuelle oder unmoralische oder beleidigende Kommentare, "sex talk", Witze, Scherze oder Gesten, unmoralische oder beleidigende Kommentare über das Geschlecht oder die sexuelle Orientierung, die Art und Weise von Diskussionen über sexuelle Themen, die Beschreibung des Sexuallebens vor anderen Personen, unerwünschte und unmoralische Vorschläge oder Anregungen, Vorschläge oder Druck für sexuelle Handlungen, indiskrete Fragen über das persönliche oder sexuelle Leben, sexuell angedeutete oder obszöne Bemerkungen, belästigendes Flirten, oder wiederholte Vorschläge für soziale Aktivitäten außerhalb des

Arbeitsplatzes, wobei deutlich gemacht werden muss, dass diese Vorschläge unerwünscht sind.

*"Nicht in Worten ausgedrücktes Verhalten"* kann das Vorzeigen von pornografischen Zeitschriften, obszönen Bildern oder Gegenständen, Pfiffe, verstohlene Blicke oder Starren, sexuelle oder obszöne Gesten, Gesten und Andeutungen mit den Augen, Händen oder der Zunge, unnötige Annäherung oder unnötiger Abstand, oder Handynachrichten mit anstößigem Inhalt oder Erotik beinhalten.

*"Quid pro quo sexuelle Belästigung"* ist das Verhalten, bei dem ein Chef, ein hierarchisch Vorgesetzter, oder ein Lehrer versucht, im Austausch für sexuelle Gefälligkeiten Einfluss auf die Umstände von Beförderungen, Schulungen, Gehaltserhöhungen, Vergünstigungen für Mitarbeiter oder Kandidaten für eine Stelle oder einen Abschluss, Diplomanden oder Zulassungsinteressenten zu nehmen.

*"Sexuelle Bevorzugung"* ist das Verhalten einer Person in einer Machtposition, die diejenigen beruflich bevorteilt, die auf ihre sexuellen Vorschläge eingehen, während diejenigen, die nicht darauf eingehen, keine beruflichen Vorteile erhalten.

Jegliche Absichten des Täters, unabhängig von deren Natur, ist gänzlich inakzeptabel und hart zu verurteilen. Selbst bei dem eigenwilligen Verhalten einer Person kann es sich um sexuelle Belästigung oder auch um individuelles Mobbing handeln.

Menschen können auf ein bestimmtes Verhalten unterschiedlich reagieren, jedoch ist dies keine Verteidigung für den/die Verursacher des Verhaltens oder ein mildernder Umstand für die zuständige Behörde. Ausschlaggebend ist, dass einer der Empfänger des Verhaltens dieses als unangenehm, beleidigend, unerwünscht, einschüchternd, demütigend oder aggressiv für seine/ihre Person empfunden hat.

## 6. Sexuelle Belästigung und Mobbing sind Darbietungen verbotener Geschlechterdiskriminierung

Die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Arbeit, Beschäftigung, Bildung und Berufsausbildung sind verboten. Sowohl sexuelle Belästigung als auch Mobbing sind verboten. Verboten ist insbesondere jede Handlung eines Mitglieds der Universitätsgemeinschaft und allgemein aller unter Punkt 4 genannten Personen, die einzeln oder wiederkehrend begangen wird und Folgendes umfasst:

- Belästigung
- Sexuelle Belästigung
- Direkte oder indirekte Benachteiligung aufgrund der Ablehnung von Mobbing, Belästigung oder sexueller Belästigung oder aufgrund einer Beschwerde über Mobbing, Belästigung oder sexueller Belästigung.

Solche Handlungen, wenn im Rahmen der relevanten Gesetzesanwendungsbereiche, stellen eine Straftat dar und das Opfer (Männlich oder Weiblich) kann bei der Polizei Anzeige erstatten.

Mobbing und sexuelle Belästigung, oder direkte oder indirekte schädlich Behandlung als Folge der Abwehr oder Anzeige der inakzeptablen Verhaltensweise, sind verboten im Rahmen von:

- Bildung, Berufsausbildung, Training, Praktikum, Ausbildung
- Zugang zu einem Arbeitsplatz oder einer Arbeitsstelle an der Universität oder in einer Beförderungsposition
- Umzug, Ablösung, Versetzung.
- Die Bedingungen der Entlassung von einem Arbeitsplatz;
- Zugang zu allen Formen und Ebenen der Berufsberatung, Berufsausbildung oder Lehre, Berufsausbildung und Umschulung, Ausbildung für einen Berufs- oder Arbeitswechsel und die Bedingungen für deren Bereitstellung.

Das Verbot von Mobbing, Belästigung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gilt uneingeschränkt auch im Rahmen von Aktivitäten außerhalb des Arbeitsplatzes und der Arbeitszeit, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit an der Universität stehen, wie z.B. bei geschäftlichen Seminaren und Reisen, bei gesellschaftlichen/kulturellen/beruflichen Veranstaltungen oder Freizeittreffen von Mitarbeitern und Studenten der Universität. Die Mitglieder der Universität haben das "Recht auf Gleichbehandlung" unabhängig vom Geschlecht und ihrer sexuellen Orientierung in Bezug auf:

- Zugang zu Bildung, beruflicher Bildung und Ausbildung die Bedingungen für deren Bereitstellung;
- Die Bedingungen für die Ausübung ihrer Tätigkeit, einschließlich ihrer Entwicklung;
- Bedingungen und Konditionen der Entlassung;
- Mitgliedschaft und Teilnahme in Arbeitnehmerorganisationen. Belästigung oder sexuelle Belästigung durch:
  - Mitglieder des Universitätsrats
  - Rektorat / Direktor / der Verwaltung und Finanzen / Leiter von den Verwaltungsdiensten
  - Studierende
  - Jeder / jede andere Beschäftigte der Universität
  - Jeder / jede andere, der / die mit der Universität zusammenarbeitet

Es versteht sich das Mobbing, Belästigung oder sexuelle Belästigung nicht toleriert wird von oder gegen jegliche Personen, und sie sind verboten von und gegen jegliche Personen die eine offizielle Position an der Universität beinhalten, Autorität ausüben, angestellt sind, mit der Universität kollaborieren, oder anderweitig eine Berufung an der Universität innehaben

## 7. Formen von Mobbing, Belästigung und sexueller Belästigung

*"Verhaltensweisen von sexueller Natur"*, die vom Empfänger als unangenehm, beleidigend, einschüchternd, demütigend, oder aggressiv empfunden werden, können sich wie folgt äußern:

- *Verbales Verhalten*, unnötige Intimitäten, sexuelle Kommentare, Witze und Gesten, abwertende Sprache geschlechtsspezifischer Art, unmoralische und beleidigende Bemerkungen über das Geschlecht oder die sexuelle Orientierung, Lenkung von Diskussionen auf sexuelle Themen, Beschreibung des Sexuallebens vor anderen Personen, unerwünschte Vorschläge, Hinweise und Tipps, indiskrete Fragen über das persönliche oder sexuelle Leben, sexuelle Anspielungen, Beleidigungen, Einladungen

zu Verabredungen oder zum Geschlechtsverkehr, Geständnisse, "Sex-Talk", Komplimente, Flirten.

- **Nonverbales Verhalten**, beharrliche oder lüsterne Blicke, hinterhältige Andeutungen, unerwünschte Berührungen an Kleidung, Haaren oder anderen Körperteilen, Zwicken, Liebkosungen, Küsse, Pfiffe, unnötige Annäherung / sehr enger körperlicher Abstand, nicht zufällig, sexuelle Bewegungen, Gesten in sexueller Weise.
- **Überwachung des Privatlebens**, Versuche, sexuelles Material wie Bilder, Zeitschriften, Videos zu kanalisieren.
- **Schriftliche Liebesgespräche** oder Briefe mit Liebes- und sexuellem Inhalt, darauf bezogene Telefonanrufe, Textnachrichten und E-Mails, Fax, Zeigen von Fotos, Posten von Bildern, Postern oder sexuell eindeutigen Filmen.
- **Sexuelle Belästigung als Tauschmittel**: Zwingen einer Partei zum Geschlechtsverkehr als Gegenleistung für eine Einstellung, Beförderung oder Gehaltserhöhung oder Androhung, dass bei Nichtannahme des Vorschlags zum Geschlechtsverkehr eine Gehaltskürzung oder Entlassung der Person erfolgen wird.
- **Feindselige Umgebung**: Beeinträchtigung der Arbeitsleistung des Opfers in einer irrationalen Weise und Schaffung oder Aussetzen des Opfers einer feindseligen, unangenehmen und unhöflichen Umgebung.

Die oben genannten Verhaltensweisen und Handlungen sind indikative Beispiele und mögliche unerwünschte Verhaltensweisen nicht beschränkt auf diese. Sexuelle Belästigung und Mobbing aufgrund des Geschlechts/der sexuellen Orientierung können sich auf verschiedene Weise manifestieren (siehe Anhang I).

## 8. Anweisungen an alle Personen in der Gemeinschaft der Universität zur Prävention und Behandlung von Belästigung, sexueller Belästigung und Mobbing

### A. Richtlinien zur Vorbeugung von Belästigung, sexueller Belästigung und Mobbing

- Informieren Sie sich umfassend und objektiv über die Gesetzgebung zu Mobbing und sexueller Belästigung sowie über Schutzmechanismen
- Beteiligen Sie sich an Aktionen und Programmen zur Bekämpfung der Ursachen von geschlechtsspezifischer Diskriminierung, und Stereotypen und Vorurteilen, die Mobbing und sexuelle Belästigung begünstigen
- Vermeiden Sie Diskussionen, Kommentare, Andeutungen, Gesten, Ausdrücke, die auf das Geschlecht, die sexuelle Orientierung oder die Geschlechtsidentität einer Person abzielen oder das Geschlecht, die sexuelle Orientierung oder die Geschlechtsidentität als Bezugspunkt haben
- Korrigieren Sie Ihr Verhalten, wenn Sie merken, dass es eine andere Person ärgert oder beleidigt und zögern Sie nicht, sich zu entschuldigen
- Setzen Sie Ihre individuellen Grenzen für andere, wenn Sie Hinweise auf ein Verhalten haben, das Sie verärgert oder beleidigt
- Kooperieren Sie mit der zuständigen Behörde, um das Arbeits-/Studentenumfeld zu verbessern und den Verhaltenskodex umzusetzen.

## B. Richtlinien für den Umgang mit Belästigung, sexueller Belästigung und Mobbing

Opfer von Mobbing, Belästigung oder sexueller Belästigung versuchen oft, diese zu ignorieren oder zu verbergen. Vermeiden Sie diese defensive, tolerante, schädliche und in die Sackgasse führende Praxis und:

- Ignorieren oder unterschätzen Sie nicht die unangenehmen Gefühle, die dies bei Ihnen auslöst
- Vertrauen Sie Ihrer Wahrnehmung des Verhaltens der Person, die Sie belästigt
- Schämen Sie sich nicht, und geben Sie sich nicht die Schuld für das Verhalten des Täters (Mann oder Frau)
- Entscheiden Sie sich nicht dafür, sich von anderen zu isolieren
- Rechtfertigen Sie nicht das Verhalten des Täters (Mann oder Frau).

Übernehmen Sie die Verantwortung, sich richtig zu verhalten:

- Setzen Sie dem Täter (Mann oder Frau) Ihre Grenzen
- Weisen Sie sein/ihr Verhalten zurück oder gehen Sie ruhig und entschlossen damit um
- Wenn diese Person Sie trotz Ihrer Bemühungen weiterhin mobbt, belästigt oder sexuell bedrängt, informieren Sie eine Person Ihres Vertrauens und sprechen Sie auch mit Ihrer Familie
- Führen Sie ein Tagebuch mit Details zu Vorfällen von Mobbing, Belästigung oder sexueller Belästigung
- Informieren Sie die zuständige Behörde
- Reichen Sie bei der zuständigen Behörde oder Stelle eine schriftliche Beschwerde ein, in der Sie konkret und objektiv angeben, was, wann und wo passiert ist.
- Wenden Sie sich an den Beauftragten für die Verwaltung und den Schutz der Menschenrechte als Agentur für Gleichstellung und Antidiskriminierung oder an den Ausschuss für die Gleichstellung der Geschlechter in Beschäftigung und Berufsausbildung oder an die Inspektoren der Abteilung für Arbeit des Ministeriums für Arbeit, Wohlfahrt und Sozialversicherung.

## 9. Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten der zuständigen Behörde

### A. Gewährleistung einer menschenwürdigen Arbeitsumgebung

Jede zuständige Behörde:

- Erkennt an, dass Mobbing und sexuelle Belästigung Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt sind und als geschlechtsspezifische Diskriminierung am Arbeitsplatz verboten sind.
- Hat die gesetzliche Verantwortung, ein sicheres, menschenwürdiges, gesundes und freundliches Arbeitsumfeld zu gewährleisten.
- Hat die Verantwortung, Mobbing, Belästigung und sexuelle Belästigung zu verhindern und dagegen vorzugehen.

Insbesondere muss jede zuständige Behörde:

- Die Mitarbeiter und Studenten der Universität vor allen Handlungen schützen, die eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellen, insbesondere vor allen Verhaltensweisen, die Mobbing, eine Belästigung oder sexuelle Belästigung darstellen, sowie vor allen Handlungen, die eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung aufgrund der Ablehnung von Mobbing, einer Belästigung oder sexuellen Belästigung oder aufgrund der Einreichung einer entsprechenden Beschwerde/Zeugnis darstellen.
- der Verpflichtung nachzukommen, gegenüber dem Mitarbeiter und dem Schüler, der belästigt oder sexuell belästigt und/oder direkt oder indirekt aufgrund der Ablehnung eines solchen Verhaltens oder der Einreichung einer entsprechenden Beschwerde misshandelt wurde, sobald sie von dem Verhalten oder dessen Folgen Kenntnis erlangt haben, alle geeigneten Maßnahmen zur Beendigung und Nichtwiederholung sowie zur Beseitigung der Folgen zu treffen.

Andernfalls ist die zuständige Behörde zusammen mit der Person, die die betreffenden verbotenen Handlungen begangen hat, mitverantwortlich.

#### B. Maßnahmen zur Verhinderung von Mobbing, Belästigung und sexueller Belästigung

- Jede zuständige Behörde kommuniziert den Verhaltenskodex schriftlich oder auf andere Weise an die Mitarbeiter und Studenten der Universität und stellt sicher, dass Mobbing, Belästigung oder sexuelle Belästigung im Arbeitsumfeld nicht akzeptabel ist, und ergreift Maßnahmen in jedem Fall, wenn ein Mitarbeiter oder Student sich nicht daran hält.
- Jede zuständige Behörde sorgt für ein Arbeitsumfeld, das zugänglich, sicher und freundlich ist, in dem die Beziehungen zwischen den Mitarbeitern und zwischen den Mitgliedern der Gemeinschaft der Universität von gegenseitigem Respekt, Höflichkeit, Ehrlichkeit, Verständnis, Vertrauen, Zusammenarbeit und Unterstützung geprägt sind.
- Jede zuständige Behörde schafft ein Angebot von Bildungs- und Schulungsprogrammen für Mitglieder der Gemeinschaft der Universität über verbotene Diskriminierung, die Bedeutung ihrer Bekämpfung und Beseitigung sowie Stereotypen, die Diskriminierung, geschlechtsspezifische Gewalt, sexuelle Belästigung, Mobbing, Ungleichheit am Arbeitsplatz verewigen und reproduzieren, einschlägige Gesetze und die Vorteile ihrer Einhaltung / Umsetzung.
- Jede zuständige Behörde leitet die Einrichtung eines "Gleichbehandlungsausschusses" ein, der die Umsetzung des Verhaltenskodex überwacht, seine Effektivität bewertet und jeder zuständigen Behörde Vorschläge für Maßnahmen unterbreitet, die zur Verbesserung und Organisation der betreffenden Programme für notwendig erachtet werden. Der Gleichstellungsausschuss sollte auch regelmäßig Schulungsseminare und anderes Informationsmaterial für Mitglieder der Gemeinschaft der Universität organisieren und eine gute Zusammenarbeit mit relevanten Gremien innerhalb der Universität und Einrichtungen außerhalb der Universität pflegen.
- Ermutigen Sie die Mitglieder der Gemeinschaft der Universität, mit dem Gleichstellungsausschuss zusammenzuarbeiten, zu seinen Aktivitäten beizutragen und ihre Meinung zu Programmen und Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung von Mobbing, Belästigung oder sexueller Belästigung sowie zu ihrer Leistung in Bezug auf das Arbeitsumfeld zu äußern.

## 10. Einreichung und Prüfung von Beschwerden

Die Universität hat klare Verfahren für den Umgang mit Mobbing, Belästigung und sexueller Belästigung eingerichtet. Diese Verfahren stellen sicher, dass Probleme zeitnah und effektiv gelöst werden. Der Prozess zur Lösung eines solchen Problems kann entweder informell oder formell erfolgen.

### A. Internes / informelles Verfahren

Das interne Verfahren dient der Untersuchung und Behandlung von Vorfällen innerhalb der Universität in den folgenden Fällen:

- Der Beschwerdeführer wendet sich an die von ihm gewünschte zuständige Behörde und reicht seine Beschwerde schriftlich ein.
- Die zuständige Behörde nimmt die Vorgeschichte des Vorfalls auf und prüft die Möglichkeit einer direkten Kommunikation oder Mediation.
- Abhängig von der Vorgeschichte und nach schriftlicher Zustimmung des Beschwerdeführers ermutigt die zuständige Behörde entweder a) den Beschwerdeführer, der Person, die das unerwünschte Verhalten verursacht, zu erklären, dass es nicht willkommen ist, dass es beleidigend ist, dass es Unzufriedenheit erzeugt und dass es die Arbeit/das Studium stört, oder b) unternimmt eine Schlichtung.
- Die zuständige Behörde ergreift nur dann Maßnahmen, wenn das Mobbing, die Belästigung und/oder sexuelle Belästigung über einen kurzen Zeitraum auftritt und der mutmaßliche Verursacher gesprächsbereit erscheint und nur dann, wenn der Beschwerdeführer die Vermittlung begrüßt.
- Entscheidet sich der Beschwerdeführer für eine direkte Kontaktaufnahme mit dem mutmaßlichen Täter, so ist die zuständige Behörde dafür verantwortlich, das Ergebnis zu überwachen.
- Im Falle einer Schlichtung übernimmt die zuständige Behörde die Verantwortung für die Kommunikation mit dem mutmaßlichen Verursacher.
- In jedem Fall behandelt die zuständige Behörde den Fall in voller Vertraulichkeit und stellt sicher, dass er innerhalb einer angemessenen Zeit abgeschlossen wird.

Die zuständige Behörde stellt sicher, dass:

- Das interne / informelle Verfahren zur Behandlung von Beschwerden (informelle Beschwerden) über Mobbing, Belästigung und sexuelle Belästigung erklärt wurde und von allen Mitgliedern der Gemeinschaft der Universität verstanden wird;
- Dasselbe mit Vertraulichkeit und Objektivität durchgeführt wird;
- Der Beschwerdeführer eine zufriedenstellende Anleitung und Unterstützung erhält;
- Sich dem Beschwerdeführer und dem Beschuldigten respektvoll angenähert wird und sie mit Respekt behandelt werden;
- Weder der/die Beschwerdeführer/in noch der/die Beschuldigte schikaniert werden;
- Keine Zeugen schikaniert werden;
- Ergebnisse innerhalb einer angemessenen Zeit nach Einreichung einer Beschwerde erbracht werden;

- Der Beschwerdeführer ermutigt wird, Vorfälle, die eine Belästigung oder sexuelle Belästigung darstellen, entweder mündlich oder schriftlich zu melden;
- Dem/der Beschwerdeführer/in empfohlen wird, alle ihm/ihr zur Verfügung stehenden Informationen über sein/ihr Verhalten und das Verhalten des/der Beschuldigten sorgfältig aufzubewahren;
- Der/die Beschwerdeführer/in befragt wird, ob er/sie selbst mit der Situation umgehen möchte oder ob er/sie die Unterstützung der Behörde benötigt;
- Der/die Beschwerdeführer/in über sein/ihr Recht informiert wird, eine formelle Beschwerde einzureichen.
- Falls erforderlich und ohne die Beteiligten zu stigmatisieren, eine berufliche Zusammenarbeit zwischen Opfer und Täter vermieden wird und/oder sie werden voneinander entfernt werden, wenn sie sich in nahen gelegenen Büros oder auf derselben Etage befinden.

Das interne/informelle Verfahren betrifft nicht die Einreichung einer formellen Beschwerde (bei der Polizei oder staatlichen Institutionen). Es betrifft die Einreichung einer Beschwerde oder informellen Beschwerde (innerhalb der Universität) und ersetzt in keiner Weise das formelle Verfahren zur Einreichung und Prüfung einer Beschwerde wegen Mobbing, Belästigung oder sexueller Belästigung. Der/die Beschwerdeführer/in kann in jeder Phase des internen/informellen Verfahrens, wenn er/sie dies wünscht, ein internes/formelles Verfahren und eine entsprechende Beschwerde bei den staatlichen Institutionen einreichen oder rechtliche Schritte einleiten.

#### B. Internes/formelles Verfahren

Um das formelle Verfahren zur Prüfung einer Beschwerde über Mobbing, Belästigung oder sexuelle Belästigung einzuleiten, muss eine entsprechende Beschwerde von einem Mitglied der Universitätsgemeinschaft schriftlich bei den zuständigen Stellen oder beim zuständigen Disziplinarausschuss eingereicht werden. Die eingereichte Beschwerde wird nach den Verfahren geprüft, die in den geltenden und von der Universität angewandten Gesetzen und Verordnungen für die disziplinarische Kontrolle der Mitglieder des akademischen Personals, der Mitglieder des Verwaltungspersonals und der Studenten vorgesehen sind, je nachdem, wo der Beschwerdeführer zugehörig ist.

Es versteht sich, dass in jedem Fall Mobbing, Belästigung oder sexuelle Belästigung der Polizei gemeldet werden kann, die eine entsprechende Untersuchung in Bezug auf die Begehung einer Straftat durchführen wird.

#### C. Strafrechtliche und zivilrechtliche Verfahren

Ein Opfer von Mobbing, Belästigung oder sexuellem Missbrauch hat das Recht, eine separate Straf- oder Zivilklage gegen einen mutmaßlichen Täter zu erheben; die gesetzlichen Rechte des Opfers werden in keiner Weise durch die Disziplinarvorschriften und -regeln der Universität und diese Richtlinie eingeschränkt oder beeinträchtigt.

## 11. Staatliche Institutionen und andere Stellen für die Einreichung einer Beschwerde

Beschwerden über Belästigung oder sexuelle Belästigung können auch bei den folgenden Institutionen eingereicht werden:

- Kommissar für Verwaltung und Schutz der Menschenrechte - Agentur für Gleichstellung und Antidiskriminierung/ Commissioner for Administration and the Protection of Human Rights – Agency for Equality and Anti-Discrimination.  
Adresse: Era House, Diagorou 2,1097, Nicosia.  
Tel.: 22405500/501  
Website: [www.ombudsman.gov.cy](http://www.ombudsman.gov.cy)  
E-mail Adresse: [ombudsman@ombudsman.gov.cy](mailto:ombudsman@ombudsman.gov.cy)
- Ausschuss für die Gleichstellung der Geschlechter in Beschäftigung und Berufsausbildung/ Gender Equality Committee in Employment and Vocational Training.  
Adresse: Klimentos 9, 3rd floor, office 312, Nicosia.  
Tel.: 22400894/5  
Website: [www.eif.gov.cy](http://www.eif.gov.cy)  
E-mail Adresse: [genderequalitycommittee@mlsi.gov.cy](mailto:genderequalitycommittee@mlsi.gov.cy)
- Inspektoren der Abteilung für Arbeit, Ministerium für Arbeit, Wohlfahrt und soziale Sicherheit/ Inspectors of the Department of Labour, Ministry of Labour, Welfare and Social Security.  
Adresse: Klimentos 9, 4th floor, Nicosia.  
Tel.: 22400801  
E-mail Adresse: [director@dl.mlsi.gov.cy](mailto:director@dl.mlsi.gov.cy)

Beschwerden können auch eingereicht werden:

- an die Gewerkschaften
- an Organisationen/Einrichtungen, die die Gleichstellung der Geschlechter fördern.



## ANHANG I

### Indikative Beispiele für sexuelle Belästigung

- Anstößige oder unnötige Berührungen und Liebkosungen an einem beliebigen Körperteil.
- Gesten mit irgendeinem Teil des Körpers oder Signale mit den Augen, dem Mund usw.
- Unsittliche oder beleidigende Vorschläge
- Kommentare zur Mutterschaft und ihrem Besitzstand (z. B. Urlaub, Zugeständnisse)
- Kommentare oder Beschreibungen über die familiäre Situation, den Dresscode oder das Aussehen
- Kommentare über den Körper, das Gesicht, die sexuelle Orientierung, die sexuelle Leistung oder sexuelle Mängel
- Anspielungen, die die sexuelle Würde verletzen
- Schriftliche oder mündliche Beleidigungen mit sexuellem Inhalt
- Schriftliches oder mündliches Reden über Sex
- Zeigen von Bildern, Fotos, Filmen, Nachrichten etc. sexuellen Inhalts in jeglicher Form oder Medium, digital (z. B. E-Mails, SMS etc.) oder nicht
- Aufforderung oder Forderung nach sexuellen Gefälligkeiten, insbesondere mit dem Versprechen auf Einstellung, Beförderung, Nichtentlassung usw.
- Äußerungen mit sexuellen Andeutungen
- Abwertende Bemerkungen über Geschlecht oder Aussehen
- Fragen zu sexuellem Verhalten oder Erzählen von sexuellen Erlebnissen gegenüber dem Opfer
- Verletzung der Privatsphäre, innerhalb oder außerhalb der Arbeit, wie z. B. belästigende Telefonanrufe
- Körperliche Übergriffe sexuellen Inhalts und Nötigung zum Geschlechtsverkehr
- Witze oder Neckereien mit sexuellem Inhalt
- Ständige Einladungen zum Essen oder Ausgehen trotz Ablehnung des Opfers.

Es ist jedoch anzumerken, dass es in einem modernen Arbeitsumfeld, in dem Mitarbeiter einen Großteil ihres Tages verbringen, normal ist und erwartet wird, dass sie neben ihren beruflichen Aktivitäten auch sozialen Aktivitäten nachgehen. In der Tat entwickeln sich viele romantische Beziehungen bei der Arbeit. Das Gleiche gilt für Studenten. Der Aspekt der hervorgehoben werden sollte, ist das unerwünschte Verhalten.

Keiner der oben genannten Verhaltensweisen stellt eine sexuelle Belästigung dar, wenn es vom Empfänger nicht unerwünscht ist oder wenn es nicht von einer Form und Art ist, die die Würde von Männern und Frauen verletzt. Wenn das Verhalten akzeptabel ist und mit dem Einverständnis der Parteien geäußert wird, stellt sich die Frage der sexuellen Belästigung nicht. Es ist klar, dass die Absicht (gut oder schlecht, unschuldig oder schuldig, ahnend oder ahnungslos) des Täters völlig gleichgültig und unbedeutend ist. Gute Absichten negieren nicht ein Verhalten, das eine sexuelle Belästigung darstellt.

### Indikative Beispiele für Mobbing, Belästigung und Mishandlung

- Das Auftreten von unhöflichem oder aggressivem Verhalten

- Abwertendes Verhalten gegen Kollegen oder Untergebene
- Das Auftreten von arrogantem Verhalten
- Kritik mit expliziter Vermeidung von Lob
- Das Ausüben von strenger und konsistenter Kritik auf Grund verschiedener Kriterien gerichtet auf der Zielperson
- Die Zerstörung und/oder Veränderung von Objekten und/oder Eigentum und/oder Erzeugnissen der Beschäftigungsstelle der Zielperson
- Das Beflecken des professionellen oder sozialen Standes der Zielperson
- Das Verbreiten von bössartigen Kommentaren oder Gerüchten über die Zielperson
- Das zielgerichtete Entsagen adäquater Ressourcen an die Zielperson notwendig um angeordnete Arbeit durchzuführen
- Provokation von physikalischer und sozialer Isolation
- Unmittelbarer Angriff
- Unfaire Anschuldigungen von anegblichen Fehlern oder Vorfällen
- Ihre/Seine Gedanken oder Gefühle vor anderen Mitgliedern der Universitätsgemeinschaft unter Wert schätzen
- Anwendung einer „stillschweigenden“ Behandlung, um die betroffene Person zu isolieren,
- Dritte ermutigen, sich sozial, beruflich oder physisch von der Zielperson zu isolieren,
- Demütigung, verbal oder verhaltensmäßig, vor anderen Mitgliedern der Universitätsgemeinschaft
- Die öffentliche Zurschaustellung von übertriebenem oder unanständigem, aber nicht illegalem Verhalten
- Das Ernten von Ruhm von den Ergebnissen der Arbeit der Zielperson und / oder das vorsätzliche Versäumnis, die von ihm/ihr geleistete Arbeit anzuerkennen,
- Beeinflussung des Bewertungsprozesses durch vorsätzliche Verbreitung von Gerüchten oder falschen Angaben
- Die Charakterisierung der Zielperson aufgrund von Falschaussagen oder Gerüchten,
- Die falsche gesellschaftliche Einschätzung und/oder Verbreitung persönlicher Informationen über die betroffene Person zum Zwecke der privaten oder öffentlichen Demütigung oder Isolierung oder Unterschätzung ihrer/seiner Würde oder sozialen und/oder beruflichen Stellung
- Die Kategorisierung und/oder Charakterisierung der Zielperson auf der Grundlage von beispielsweise rassischen, ethnischen und kulturellen Merkmalen, Sprache, religiösen und politischen Überzeugungen, Privatsphäre, sexueller Orientierung, Behinderung oder chronischer Krankheit sowie finanzieller, familiärer oder ihrer/seiner sozialen Stellung
- Die Vergabe unerwünschter und/oder nicht vorgesehener und/oder nicht mit seinen Pflichten zusammenhängenden Arbeiten als Strafe
- Die Stellung unrealistischer Forderungen im Kontext von Überbelastung, Abgabetermin und Aufgaben mit dem Ziel, das Ziel zu isolieren und auszuschließen
- Die Schaffung einer psychodestruktiven und toxischen Umgebung für die betroffene Person
- Die Abwertung des Beitrags der Zielperson zur Gruppenarbeit und die allgemeine Abwertung ihrer Arbeit.



### Vertraulichkeitserklärung

«Ich verstehe und erkenne an, dass der Prozess der Untersuchung der Beschwerde von .....  
gegen .....

in Bezug auf angebliches Mobbing, Belästigung oder sexuelle Belästigung absolut vertraulich ist. Ich verpflichte mich, niemandem innerhalb oder außerhalb der Universität jegliches mitzuteilen bezüglich der Untersuchung, weder einen Teil der Beschwerde, noch die Existenz der Beschwerde selbst, oder irgendeinen Aspekt des laufenden Prozesses, weder jetzt noch zu irgendeinem Zeitpunkt in der Zukunft.

Ich bin mir auch der Verpflichtung bewusst, soweit es mir möglich ist, das Austreten jeglicher Informationen bezüglich der oben genannten Punkte aus dem Vertraulichkeitskreis zu verhindern und, wenn ich die Möglichkeit habe, die Kenntnisnahme durch Dritte zu verhindern. Wenn ich dieser Verpflichtung nicht nachkomme, werden gegen mich disziplinarische Maßnahmen eingeleitet, die eine Entlassung / einen Ausschluss als Student nicht ausschließen.



.....  
*Datum*

.....  
*Name und Unterschrift*