

# Awareness-Konzept

## 1. Einleitung

Der Verband der Schweizer Studierendenschaften (VSS-UNES-USU) versteht sich als eine vielfältige Gemeinschaft, in der Menschen aus unterschiedlichen Sprachregionen, Kulturen und Lebenswelten zusammenkommen, um sich für die Anliegen der Studierenden einzusetzen. Dieses gemeinsame Engagement lebt von Offenheit, Respekt und Zusammenarbeit auf Augenhöhe.

Mit diesem Awareness-Konzept wollen wir ein Umfeld schaffen, in dem sich alle Personen während ihres Engagements für den VSS immer sicher, willkommen und respektiert fühlen können. Unser Ziel ist es, eine Atmosphäre zu fördern, in der Diskriminierung, Ausgrenzung und Belästigung keinen Platz haben – nicht nur, weil sie nicht toleriert werden, sondern vor allem, weil wir gemeinsam ein positives Miteinander gestalten und leben möchten.

Wir streben an Räume zu schaffen, in denen sich jede Person frei einbringen und entfalten kann, ohne Angst vor Abwertung oder Übergriffen. Vielfalt verstehen wir dabei als Stärke: Unterschiedliche Perspektiven bereichern unsere Diskussionen und machen unsere Arbeit wirksamer.

Dieses Awareness-Konzept dient als gemeinsame Grundlage für ein respektvolles Miteinander. Es beschreibt, welche Werte wir leben wollen, welche Formen von Verhalten wir dabei unterstützen und stärken, und wie wir miteinander umgehen, wenn Grenzen überschritten werden.

## 2. Grundprinzipien und Leitbild

Unser Engagement für die Studierenden baut darauf auf, dass wir uns gegenseitig ernst nehmen, wertschätzen und in unserer Vielfalt stärken. Unterschiede begreifen wir nicht als Hindernis, sondern als Bereicherung für unser gemeinsames Arbeiten.

Unsere Grundprinzipien sind:

- **Respektvolles Miteinander**

Wir begegnen uns auf Augenhöhe, hören einander zu und beachten die Grenzen und Bedürfnisse der anderen.

- **Inklusivität und Vielfalt**

Unterschiedliche Perspektiven sind ein Gewinn. Wir schaffen Räume, in denen jede Person ihre Stimme einbringen und gehört werden kann.

- **Sicherheit und Vertrauen**

Wir legen Wert auf ein Klima, in dem sich alle frei ausdrücken und beteiligen können, ohne Angst vor Abwertung oder Übergriffen.

- **Verantwortung und Solidarität**

Wir übernehmen Verantwortung füreinander und unterstützen uns gegenseitig, wenn Grenzen überschritten oder Unsicherheiten spürbar werden.

Dieses Leitbild ist unser gemeinsamer Rahmen: Es beschreibt nicht nur, was wir verhindern wollen, sondern vor allem, was wir gemeinsam erreichen möchten – eine offene, respektvolle und vielfältige Gemeinschaft, die allen Beteiligten die Möglichkeit gibt, sich einzubringen.

## 3. Begriffsdefinitionen

Damit wir ein gemeinsames Verständnis haben, legen wir in diesem Awareness-Konzept die zentralen Begriffe klar und nachvollziehbar dar. Uns ist wichtig, dass diese Definitionen Orientierung geben, ohne Angst oder Schuldzuweisungen zu erzeugen. Sie sollen vor allem verdeutlichen, welche Formen von Verhalten wir im VSS bewusst nicht zulassen wollen, um ein respektvolles Miteinander zu schützen.

### 3.1. Diskriminierung

Von Diskriminierung sprechen wir, wenn Menschen aufgrund von Eigenschaften wie Geschlecht, Hautfarbe, Herkunft, Sprache, Religion, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Behinderung und/oder Lebenssituationen benachteiligt, abgewertet oder ausgeschlossen werden. Diskriminierung kann offen geschehen, aber auch subtil, etwa durch stereotype Bemerkungen oder durch Ausschluss aus Gesprächen.

**Unser Ziel:** Jede Person soll unabhängig von ihren individuellen Eigenschaften gleichwertig und respektvoll behandelt werden.

### 3.2. Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung umfasst Handlungen, Äusserungen oder Gesten mit sexuellem Bezug, die ohne das Einverständnis der betroffenen Person erfolgen. Dazu gehören unter anderem verbale Bemerkungen, unerwünschte und unerlaubte Berührungen, aufdringliche Blicke oder digitale Nachrichten mit sexuellem Inhalt.

**Unser Ziel:** Räume zu schaffen, in denen sich jede Person sicher fühlen kann, ohne mit Grenzverletzungen konfrontiert zu sein.

### 3.3. Machtmissbrauch und Grenzverletzungen

Diskriminierung oder Belästigung können auch dort entstehen, wo Machtungleichgewichte ausgenutzt werden – etwa in hierarchischen Strukturen oder bei der Organisation von Projekten und Veranstaltungen. Auch respektlose Unterbrechungen, das Übergehen von Beiträgen oder das Nichtbeachten persönlicher Grenzen sind Formen von Verhalten, die unser Zusammenleben beeinträchtigen.

**Unser Ziel:** Wir gehen achtsam miteinander um, nutzen unsere Positionen nicht aus und achten auf individuelle Grenzen aller Personen.

## 4. Rolle der Anlaufstelle

Die Anlaufstelle ist eine von anderen Gremien abgegrenzte Reaktions- und Unterstützungsstelle. Sie ist weder Teil der Vorstandsstruktur, noch untersteht sie der GPK. Das Personal der Anlaufstelle wird durch eine Delegiertenversammlung gewählt.

Sie steht betroffenen Personen zur Verfügung um Beratung zu erhalten und Beschwerde gegen Täter\*innen vorzubringen. Die Anlaufstelle unterstützt betroffene Personen mental und bei der Involvierung weiterer Stellen, entsprechend der Bedürfnisse der unterstützten Person. Die Anlaufstelle stützt sich dabei auf den nachfolgenden Code of Conduct und ahndet Verstöße dagegen (siehe Kapitel 6 Konsequenz bei Verstößen).

## 5. Code of Conduct

Mit unserem Code of Conduct geben wir Orientierung für unser tägliches Miteinander im VSS. Er zeigt, wie wir zusammenarbeiten wollen, und benennt Verhaltensweisen, die unser respektvolles Klima gefährden. Er gilt ebenfalls als Referenz, welche Grenzen geachtet werden müssen.

### 5.1. Geltungsbereich & Selbstverpflichtung

- Gilt für alle Mitglieder (Sektionen), Organmitglieder und Teilnehmenden von VSS-Veranstaltungen und -Projekten
- Gilt für alle Mitarbeitenden des VSS inklusive des VSS-Vorstands und die Mitglieder der Geschäftsprüfungskommission (GPK).
- Jede\*r verpflichtet sich, dieses Regelwerk aktiv mitzutragen, im eigenen Handeln umzusetzen und bei Verstößen anderer massvoll einzugreifen.

- Wir verstehen den Code nicht als Regelwerk von aussen, sondern als gemeinsam getragene Grundlage – unsere Kultur des Respekts und der Offenheit.

## 5.2. Werte und Erwartungen im Verhalten

### **Respekt & Höflichkeit**

*Was wir damit pflegen wollen:*

Wir beraten und handeln auf Augenhöhe, hören einander zu und behandeln alle Personen fair.

*Beispiele für positives Verhalten:*

Eine Person bedankt sich, wenn sie\*er ein Feedback bekommen hat; unterschiedliche Meinungen werden sachlich ausgedrückt.

### **Inklusivität & Vielfalt**

*Was wir damit pflegen wollen:*

Unterschiedliche Lebensrealitäten, Identitäten und Hintergründe sind normal und bereichern unsere Gemeinschaft.

*Beispiele für positives Verhalten:*

Bei Veranstaltungen wird Rücksicht genommen auf sprachliche, kulturelle oder körperliche Barrieren; alle fühlen sich eingeladen, sich zu beteiligen.

### **Sicherheit & Verantwortung**

*Was wir damit pflegen wollen:*

Wir übernehmen Verantwortung, unsere Umgebung sicher und unterstützend zu gestalten; jeder und jede achtet Grenzen von anderen.

*Beispiele für positives Verhalten:*

Wenn ich sehe, dass eine Person sich unwohl fühlt, spreche ich es an oder unterstütze die betroffene Person; wir achten auf Formulierungen, die nicht ausschliessen.

## 5.3. Unerwünschte Verhaltensweisen

Damit klar ist, was wir nicht tolerieren, hier Beispiele von Verhaltensweisen, die gegen unsere Werte verstossen:

- Unangebrachte Kommentare, Witze oder Bemerkungen, die auf Geschlecht, Herkunft, sexueller Orientierung, Identität, Behinderung etc. abzielen und verletzend sind.
- Körperliche Nähe oder Berührungen ohne ausdrückliches Einverständnis der betroffenen Person.
- Wiederholte Annäherungen oder Anmachen ohne klares, aktives Einverständnis der anderen Person.
- Machtmissbrauch in Situationen mit Hierarchie oder Abhängigkeit: z. B. wenn Inhalte oder Entscheidungen blockiert werden, eine Person systematisch übergangen oder gedemütigt wird.
- Belästigung in digitaler Form: unerwünschte Nachrichten, geteilte Inhalte mit sexuellem oder aggressivem Charakter.

#### 5.4. Umgang mit Meinungsverschiedenheiten und Konflikten

- Konflikte werden möglichst früh angesprochen, in einem respektvollen Ton und idealerweise direkt mit betroffenen Personen.
- Feedback wird konstruktiv gegeben und angenommen – wir nehmen unterschiedliche Sichtweisen ernst.
- Wenn jede\*r Beteiligte sich ernst genommen fühlt, können Missverständnisse meist geklärt werden.
- Wir bemühen uns um Moderation oder Vermittlung, wenn direkte Kommunikation nicht möglich oder schwierig ist.

#### 5.5. Meldung & Unterstützung

- Betroffene oder Beobachtende können sich an die unabhängige Anlaufstelle gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung des VSS wenden:
  - E-Mail: [anlaufstelle.conseil@vss-unes.ch](mailto:anlaufstelle.conseil@vss-unes.ch)
  - Telefon: +41 76 273 68 74
  - Meldeformular: an jedem Event werden QR Codes ausgelegt sein mit dem Link zum Meldeformular
- Meldungen werden vertraulich behandelt; Schutz vor Repressalien ist gewährleistet.
- Die Anlaufstelle initiiert in Absprache mit der betroffenen Person VSS-interne Sanktionen gegen Täter\*innen.
- Die Anlaufstelle unterstützt und begleitet die betroffene Person bei der Involvierung von Dritten (bspw. Polizei, Fachstellen für sexualisierter Gewalt, Opferberatung). Dies geschieht nur auf den expliziten Wunsch der betroffenen Person.

## 6. Konsequenzen bei Verstößen

Verstöße gegen diesen Code of Conduct sind ernst: Sie werden geprüft und können zu Massnahmen führen. Dabei wird zwischen VSS-intern Massnahmen und externen unterschieden. Im Zentrum steht dabei immer, die Wünsche, das Vertrauen und die Privatsphäre der betroffenen, geschädigten Person zu achten.

### 6.1. Interne Massnahmen

VSS-interne Massnahmen bestehen aus der Ermahnung oder dem temporären Ausschluss von Täter\*innen aus dem VSS-Kontext (siehe Geltungsbereich). Diese Massnahmen erfolgen nur, falls die betroffene, geschädigte Person dem nicht aktiv widerspricht. Untersagt die betroffene Person der Anlaufstelle die Initiierung VSS-interner Sanktionen oder das Gespräch der\*dem Täter\*in, bleiben diese aus. Ein temporärer Ausschluss beträgt immer 12 Monate. Bei schwerwiegendem oder wiederholtem Fehlverhalten wird ein dauerhafter Ausschluss veranlasst. Im Zeitraum eines Ausschlusses ist Täter\*innen der Zugang zu und die Teilnahme an VSS-Veranstaltungen untersagt. Dies gilt ebenfalls für Mitarbeitende des VSS (siehe Geltungsbereich). Für Mitarbeitende des VSS ist die Anlaufstelle nicht weisungsbefugt. Sie informiert den Vorstand über den Ausschluss, woraufhin dieser eigenständig die notwendigen arbeitsrechtlichen Massnahmen ergreift. Welche konkreten Massnahmen sich daraus ergeben, liegt im Ermessen des Vorstands und unterliegt nicht der Einflussnahme der Anlaufstelle. Der Vorstand ist aber dazu verpflichtet, im Minimum den Entscheid der Anlaufstelle umzusetzen.

Kommt die Anlaufstelle zum Schluss, dass ein temporärer Ausschluss notwendig ist, führt sie eine Ausschlussliste, in welche die betreffende Person unter Angabe der Ablaufrist eingetragen wird. Die Ausschlussliste darf ausschliesslich durch die Anlaufstelle verwaltet werden. Vorstand und Sektionen sind verpflichtet, die Umsetzung der Massnahmen sicherzustellen und den Ausschluss im jeweiligen Zuständigkeitsbereich durchzusetzen, insbesondere bei der Organisation und Durchführung von Veranstaltungen.

Der\*die Täterin hat die Möglichkeit, den Entscheid der Anlaufstelle über den Eintrag in die Ausschlussliste vor der GPK anzufechten. In diesem Fall prüft die GPK den Entscheid und befindet über dessen Bestätigung oder Aufhebung. Bis zum Abschluss dieses Verfahrens bleibt der Eintrag in der Ausschlussliste und der damit verbundene Ausschluss wirksam. Ist ein Mitglied der GPK betroffen, kann es den Entscheid der Anlaufstelle nur an einem Sektionsrat anfechten. In diesem Fall entscheidet der Sektionsrat darüber, ob der Entscheid der Anlaufstelle bestehen bleibt oder nicht. Zum bestmöglichen Schutz der Betroffenen dürfen während der Dauer der Diskussion und des Entscheids nur stimmberechtigte Mitglieder des Sektionsrat anwesend sein.

Identifizierende Informationen, abseits denen zur\*zum Täter\*in, dürfen nicht Teil des Diskussionsinhaltes sein.

Die Anlaufstelle kann Ausnahmen von diesen Regelungen machen. Sie muss diese vor einem Sektionsrat rechtfertigen. Ausnahmen gelten ebenfalls als Entscheid und sind auf demselben Wege anfechtbar.

## 6.2. Externe Massnahmen

Externe Massnahmen können nur durch die betroffene, geschädigte Person initiiert werden. Die Anlaufstelle unterstützt und orientiert die Person dabei bezüglich ihrer Optionen. Externe Massnahmen schliessen interne nicht aus und umgekehrt.

## 6.3. Rehabilitation

Grundsätzlich soll es allen Personen offenstehen, wieder in den Kreis des VSS zurückkehren zu können. Dies ist jedoch nur Ablauf der gesetzten Frist möglich. Betroffenen, geschädigten Personen wird aber die Möglichkeit eingeräumt, dagegen Einspruch einzulegen, würde dies zu einem Aufeinandertreffen mit der\*dem Täter\*in im Rahmen einer VSS-Veranstaltung führen. Zur Vermeidung einer zusätzlichen Belastung wird geschädigten Personen aber seitens der Anlaufstelle eingeräumt, auf dieses Vetorecht zu verzichten. Bei schwerwiegenden Fällen wird eine Rückkehr um Grundsatz verwehrt.

## 6.4. Einbezug der Sektionen

Die Anlaufstelle stellt keine Vorschläge zu Massnahmen an die Sektionen aus. Fehlverhalten meldet die Anlaufstelle aber der Sektion, der der\*die Täter\*in angehörig ist. Dafür muss seitens der Sektionen eine Ansprechperson zur Verfügung stehen.

# 7. Umsetzung im VSS-Rahmen

## 7.1. Allgemeine Empfehlungen

- Das Konzept wird bei allen Sitzungen am Anfang erwähnt und auf die Anlaufstelle aufmerksam gemacht
- Sichtbarkeit der Anlaufstelle soll aktiv gefördert werden (Folienvorlage und Banner bei Events inkl. QR-Code)
- Personen der Anlaufstelle sind bei den Delegiertenversammlungen sowie bei Sektionsräten vor Ort und bieten, wenn gewünscht Unterstützung.
- Konkrete Zeichen um Awareness und Inklusion in Sitzungen zu leben:
  - o Handzeichen für eine inklusive Sprache
  - o Handzeichen für **Nichteinhaltung** der Redner\*innenliste

## 7.2. Delegiertenversammlung

Awareness an der Delegiertenversammlung:

- Handzeichen für inklusive Sprache
- Gendergetrennte Redner\*innen-Liste
- Achten von verschiedenen Diskriminierungsmerkmalen bei Kandidaturen (genderdiverser Vorstand)
- Handzeichen für Zustimmung

In der Zimmerverteilung für Teilnehmende von Delegiertenversammlung sollte die ausrichtende Sektion folgende Grundsätze beachten:

- Eine gleichgeschlechtliche/FINTA Zuteilung innerhalb derselben Sektion ist die präferabelste Option.
- Ist dies aus logistischen Gründen nicht möglich, ist eine intersektionale, gleichgeschlechtliche/FINTA Verteilung anzustreben.

Die Anlaufstelle empfiehlt dafür auch höhere Kosten bei der Ausrichtung einer Delegiertenversammlung in Kauf zu nehmen.