



Swiss TCM Uni
瑞士中医药大学

Chancengleichheitsreglement

Dieses Reglement basiert auf dem Statut.

(Der Einfachheit halber wird im gesamten Text die männliche Form verwendet, die weibliche Form ist jeweils eingeschlossen.)



Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeine Grundsätze	3
§1.1 Ziel und Zweck.....	3
§1.2 Gleichstellung von Frau und Mann.....	3
§1.3 Massnahmen	3
II. Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann	3
§2.1 Ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern	3
2.1.1 Geschlechtsspezifische Statistik	3
2.1.2 Frauenförderung.....	3
2.1.3 Stellenausschreibung	4
2.1.4 Auswahlverfahren und Präferenzregel	4
§2.2 Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Familie und Beruf.....	4
2.2.1 Studium.....	4
2.2.2 Personalbeurteilung.....	4
2.2.3 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation	4
2.2.4 Studien- und Prüfungsreglemente.....	5
§2.3 Spezielle Diskriminierungsverbote	5
2.3.1 Sexismus / sexuelle Belästigung.....	5
2.3.2 Geschlechtergerechte Sprache und Illustration	5
§2.4 Barrierefreiheit	5
§2.5 Nachteilsausgleich.....	5
III. Stelle Chancengleichheit	5
§3.1 Funktion und Aufgabenbereich.....	5
§3.2 Zusammensetzung	5
IV. Inkraftsetzung.....	6

I. Allgemeine Grundsätze

§1.1 Ziel und Zweck

¹ Dieses Reglement soll zur Umsetzung der Gleichstellung an der SWISS TCM UNI beitragen und die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie Mitarbeitenden anderer Geschlechtsidentität zu gewährleisten.

² Strukturell bedingte, geschlechtsbezogene Benachteiligungen sollen durch geeignete Massnahmen korrigiert und ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf allen Ebenen und in allen Bereichen der SWISS TCM UNI angestrebt werden.

§1.2 Gleichstellung von Frau und Mann

¹ Die SWISS TCM UNI fördert für ihre Mitarbeitenden die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern, sowohl in der Lehre und Weiterbildung als auch im Bereich Dienstleistung, Forschung und Infrastruktur. Dies gilt bei Anstellungen genauso wie im Rahmen der Verwaltung.

² Die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern ist eine Führungsaufgabe.

§1.3 Massnahmen

¹ Die SWISS TCM UNI ergreift Massnahmen, um eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen Gremien zu gewährleisten.

² Sie fördert insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium. Bei Schwangerschaft sowie der Übernahme von Betreuungsarbeit hilft die SWISS TCM UNI, Lösungen zu finden. Denkbar sind hier im speziellen die Ermöglichung von Arbeit zu Hause, die Verringerung des Beschäftigungsgrads oder die Genehmigung von unbezahltem Urlaub.

³ Die SWISS TCM UNI entwickelt eine Unternehmenskultur, in der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Mitarbeitenden anderer Geschlechtsidentität gelebt wird. Sie praktiziert eine Personalpolitik, welche gleiche Entwicklungsmöglichkeiten sicherstellt.

⁴ Sie achtet darauf, dass Erkenntnisse der Geschlechterforschung in die Lehre, Forschung und Weiterbildung einfließen.

II. Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann

§2.1 Ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern

2.1.1 Geschlechtsspezifische Statistik

¹ Die Organe und Fachbereiche der SWISS TCM UNI erstellen unter Gender- und Diversitätsaspekten differenzierte Statistiken über die Struktur der Mitarbeitenden und Studierenden.

² Erhebungen und Untersuchungen für statistische Zwecke, die zur Umsetzung des Reglements dienen, werden entsprechend differenziert geführt.

2.1.2 Frauenförderung

¹ Die SWISS TCM UNI definiert für alle Bereiche, in denen Frauen untervertreten sind, Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils. Dies gilt für alle hierarchischen Stufen.

² Die Personalplanung enthält Angaben über die Zeitspanne und den Prozentsatz der anvisierten Erhöhung des Frauenanteils im jeweiligen Fachbereich.

³ Die Stelle Chancengleichheit und die Berufungskommission werden im Rahmen der Berichterstattung über die Zielerreichung und Umsetzung der Personalplanung in Kenntnis gesetzt.

⁴ In Bereichen, in denen Frauen übervertreten sind, werden entsprechende Massnahmen zur Erhöhung des Männeranteils ergriffen.

2.1.3 Stellenausschreibung

¹ Stellenausschreibungen richten sich immer und ausdrücklich an beide Geschlechter. Sind Frauen bzw. Männer im entsprechenden Bereich unterrepräsentiert, wird ein Hinweis platziert, der besagt, dass Bewerbungen von qualifizierten Frauen bzw. qualifizierten Männern bevorzugt behandelt werden.

² Die Stelle Chancengleichheit wird zeitgerecht vor der Stellenausschreibung informiert.

2.1.4 Auswahlverfahren und Präferenzregel

¹ Die Stelle Chancengleichheit arbeitet bei der Auswahl von Personal eng zusammen mit der Berufungskommission.

² Bei Dozierendenstellen ab 50% und bei leitenden Funktionen verfasst die Stelle Chancengleichheit zuhanden der Hochschulleitung eine Stellungnahme.

³ In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden möglichst viele Frauen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, sofern sie die gemäss Ausschreibung erforderlichen Kriterien erfüllen.

⁴ Bei gleichwertiger Qualifikation werden Frauen bevorzugt angestellt, wenn sie in den betreffenden Bereichen untervertreten sind.

⁵ Diese Grundsätze werden entsprechend angewandt, wenn in einem Bereich Männer untervertreten sind.

⁶ Grundsätzlich werden Bewerbungen von Personen aller Nationalitäten, Ausrichtungen und Geschlechtsidentitäten im Auswahlverfahren berücksichtigt, sofern die fachliche Qualifikation den Ausschreibungskriterien entspricht.

§2.2 Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Familie und Beruf

2.2.1 Studium

¹ In Studiengängen mit geringem Anteil an weiblichen Studierenden bietet die SWISS TCM UNI spezielle Veranstaltungen an, zum Beispiel Informationsabende, Schnuppertage oder Kurse.

² Dem Studienabbruch von Frauen wird mit geeigneten Massnahmen seitens der Stelle Chancengleichheit entgegen gewirkt.

³ Entsprechendes gilt für Studiengänge mit geringem Anteil an männlichen Studierenden.

2.2.2 Personalbeurteilung

Ausserberufliche Erfahrungen, besonders Erziehungs- und Betreuungsaufgaben, werden bei der Beurteilung der Gleichwertigkeit von Qualifikationen berücksichtigt.

2.2.3 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

¹ Arbeitsverhältnisse sind auf allen Hierarchieebenen im Rahmen des geltenden Personalrechts nach Möglichkeit so zu gestalten, dass die Betreuung von Kindern und weiteren Angehörigen vereinbar ist.

² Das Personalwesen der SWISS TCM UNI erarbeitet zusammen mit der Stelle Chancengleichheit für alle Tätigkeitsbereiche Modelle, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern.

³ Teilzeit-Mitarbeitende dürfen im Vergleich zu vollerwerbstätigen Mitarbeitenden nicht benachteiligt werden.

2.2.4 Studien- und Prüfungsreglemente

Die Reglemente und Ordnungen sowie weitere studien- bzw. prüfungsbezogene Massnahmen der SWISS TCM UNI nehmen Rücksicht auf die Situation von Studierenden, die Betreuungsaufgaben gegenüber Kindern oder anderen Angehörigen ausführen.

§2.3 Spezielle Diskriminierungsverbote

2.3.1 Sexismus / sexuelle Belästigung

Es gilt das Reglement zum Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung der SWISS TCM UNI.

2.3.2 Geschlechtergerechte Sprache und Illustration

Im Schriftverkehr, in Zeichnungen, in der verbalen Kommunikation sowie in Dokumenten des Lehrbetriebs der SWISS TCM UNI werden geschlechtsneutrale Bezeichnungen resp. die weibliche und die männliche Sprachform verwendet.

§2.4 Barrierefreiheit

¹ Barrierefreiheit an der SWISS TCM UNI bedeutet, sowohl den Zugang zu Räumlichkeiten als auch zu Dienstleistungen, Dokumenten und Informationen sicherzustellen, um allen Studierenden und Mitarbeitenden die chancengerechte Beteiligung im Studienbetrieb zu ermöglichen.

² Dies erfolgt in Übereinstimmung mit dem Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG).

³ Die Mitwirkung der SWISS TCM UNI-Angehörigen im Sinne von Hinweisen auf infrastrukturelle Barrieren ist ausdrücklich erwünscht.

§2.5 Nachteilsausgleich

¹ Studierende mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten können einen Nachteilsausgleich beantragen. Dieser trägt zur Chancengleichheit aller Studierenden bei, indem er gleichwertige Bedingungen für Studienleistungen und Leistungsnachweise gewährt.

² Die Administration unterstützt Studierende bei der Antragstellung und im Procedere der Umsetzung des Nachteilsausgleichs.

III. Stelle Chancengleichheit

§3.1 Funktion und Aufgabenbereich

¹ Die Stelle Chancengleichheit wird miteinbezogen, wenn personelle oder andere gleichstellungsrelevante Entscheidungen vorbereitet oder getroffen werden.

² Die Funktion der Stelle Chancengleichheit ist in §2.13 des Statuts ersichtlich.

§3.2 Zusammensetzung

Ansprechpartner für Studierende und Mitarbeitende zu Themen der Chancengleichheit ist die Stelle Chancengleichheit. Diese ist Mitglied in Hochschulleitung. Je nach Fall beruft sie Vertreter der zuständigen Bereiche zur Beratung ein.



IV. Inkraftsetzung

¹ Dieses Reglement tritt am 20.04.2022 in Kraft.

Hochschulleitung der SWISS TCM UNI