



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 Grundsätze und Massnahmen	3
II. Massnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit.....	3
§2.1 Ausgewogene Vertretung der Geschlechter	3
2.1.1 Geschlechtsspezifische Statistik	3
2.1.2 Frauen- und Männerförderung	3
2.1.3 Stellenausschreibung	3
2.1.4 Auswahlverfahren und Präferenzregel	4
§2.2 Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Familie und Beruf.....	4
§2.3 Schutz vor Diskriminierung	4
§2.4 Barrierefreiheit	4
§2.5 Nachteilsausgleich	4
III. Stelle Chancengleichheit	4
§3.1 Funktion und Aufgabenbereich.....	4
§3.2 Organisation	4
IV. Qualitätssicherung, Monitoring und Weiterentwicklung	4
§4.1 Einbettung in das QSE	4
§4.2 Monitoring und Indikatoren	4
§4.3 Evaluation	5
§4.4 Berichterstattung.....	5
§4.5 Weiterentwicklung.....	5
V. Inkraftsetzung	5
Mitgeltende Dokumente:	5

I. Allgemeine Grundsätze

§1.1 Ziel und Zweck

¹ Dieses Reglement dient der systematischen Umsetzung der Gleichstellung an der SWISS TCM UNI (STU) und gewährleistet die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie von Mitarbeitenden und Studierenden anderer Geschlechtsidentität.

² Strukturell bedingte Benachteiligungen sollen durch geeignete Massnahmen erkannt, korrigiert und verhindert werden. Ziel ist ein ausgewogenes und diskriminierungsfreies Umfeld auf allen Ebenen und in allen Bereichen der STU.

§1.2 Gleichstellung von Frau und Mann

¹ Die STU fördert die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Lehre, Studium, Weiterbildung, Forschung, Dienstleistung, Verwaltung und Infrastruktur.

² Die Förderung der Gleichstellung und Chancengleichheit ist eine Führungsaufgabe und Teil der institutionellen Verantwortung der Hochschule.

§1.3 Grundsätze und Massnahmen

¹ Die STU ergreift geeignete Massnahmen zur Sicherstellung einer ausgewogenen Vertretung der Geschlechter in allen Gremien, Funktionen und Hierarchiestufen.

² Sie fördert aktiv die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Familie und Studium.

³ Sie pflegt eine Hochschulkultur, in der Gleichstellung, Vielfalt und gegenseitiger Respekt gelebt werden.

⁴ Erkenntnisse der Geschlechter- und Diversitätsforschung werden angemessen in Lehre, Forschung und Weiterbildung berücksichtigt.

II. Massnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit

§2.1 Ausgewogene Vertretung der Geschlechter

2.1.1 Geschlechtsspezifische Statistik

¹ Die Hochschule erhebt geschlechterdifferenzierte Daten zu Studierenden, Mitarbeitenden, Funktionen und Gremien.

² Die Datenerhebung dient der Qualitätssicherung, strategischen Steuerung und Weiterentwicklung der Chancengleichheit.

2.1.2 Frauen- und Männerförderung

¹ In Bereichen mit Untervertretung eines Geschlechts werden realistische Zielwerte definiert.

² Die Personalplanung enthält Angaben zur zeitlichen Umsetzung und Zielerreichung.

³ In Bereichen mit Übervertretung werden entsprechende ausgleichende Massnahmen geprüft.

2.1.3 Stellenausschreibung

¹ Stellenausschreibungen richten sich ausdrücklich an alle Geschlechter.

² Bei Untervertretung eines Geschlechts wird ein entsprechender Hinweis in der Ausschreibung angebracht.

³ Die Stelle Chancengleichheit wird vor Veröffentlichung informiert.

2.1.4 Auswahlverfahren und Präferenzregel

- ¹ Die Stelle Chancengleichheit arbeitet mit den zuständigen Auswahl- und Berufungskommissionen zusammen.
- ² Bei gleichwertiger Qualifikation kann das untervertretene Geschlecht bevorzugt berücksichtigt werden.
- ³ Bewerbungen von Personen aller Geschlechtsidentitäten und Nationalitäten werden gleichwertig behandelt.

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

- ¹ Studien- und Arbeitsbedingungen werden nach Möglichkeit familienfreundlich gestaltet.
- ² Teilzeit, flexible Arbeitsmodelle und studienorganisatorische Anpassungen werden gefördert.
- ³ Ausserberufliche Betreuungs- und Erziehungsleistungen werden bei Personalbeurteilungen berücksichtigt.

§2.3 Schutz vor Diskriminierung

- ¹ Sexismus, Diskriminierung und sexuelle Belästigung werden nicht toleriert.
- ² Es gilt das Reglement zum Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung der STU.
- ³ Geschlechtergerechte und inklusive Sprache wird in allen Kommunikationsformen angewendet.

§2.4 Barrierefreiheit

- ¹ Die STU gewährleistet den barrierefreien Zugang zu Räumlichkeiten, Studienangeboten, Dienstleistungen und Informationen.
- ² Die Umsetzung erfolgt im Einklang mit dem Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG).

§2.5 Nachteilsausgleich

- ¹ Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen können einen Nachteilsausgleich beantragen.
- ² Die Hochschule unterstützt die Antragstellung und Umsetzung angemessen.

III. Stelle Chancengleichheit

§3.1 Funktion und Aufgabenbereich

- ¹ Die Stelle Chancengleichheit berät Studierende, Mitarbeitende und Organe der Hochschule.
- ² Sie wird bei gleichstellungsrelevanten Entscheidungsprozessen einbezogen.

§3.2 Organisation

- ¹ Die Stelle Chancengleichheit ist organisatorisch der Hochschulleitung zugeordnet und in dieser vertreten.
- ² Sie kann bei Bedarf weitere Fachpersonen oder Stellen beiziehen.

IV. Qualitätssicherung, Monitoring und Weiterentwicklung

§4.1 Einbettung in das QSE

- ¹ Die Chancengleichheit ist integraler Bestandteil des Qualitätssicherungs- und Entwicklungssystems (QSE) der STU.
- ² Die Umsetzung dieses Reglements unterliegt einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

§4.2 Monitoring und Indikatoren

- ¹ Zur Bewertung der Wirksamkeit werden qualitative und quantitative Indikatoren erhoben, insbesondere zu:
 - Geschlechterverteilung,

- Leitungsfunktionen und Gremien,
- Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf,
- Nachteilsausgleich und Barrierefreiheit.

² Die Datenverarbeitung erfolgt datenschutzkonform.

§4.3 Evaluation

¹ Das Reglement wird mindestens alle vier Jahre evaluiert.

² Die Evaluation ist Teil des institutionellen QSE und kann interne oder externe Expertise einbeziehen.

§4.4 Berichterstattung

¹ Die Stelle Chancengleichheit erstellt einen periodischen Bericht.

² Der Bericht wird der Hochschulleitung vorgelegt.

§4.5 Weiterentwicklung

¹ Das Reglement wird bei Bedarf angepasst, insbesondere im Rahmen rechtlichen Änderungen.

² Änderungen bedürfen der Genehmigung durch den Hochschulrat.

V. Inkraftsetzung

¹ Dieses Reglement wurde am 28. März 2025 durch die Stelle Chancengleichheit verabschiedet.

² Es wurde am 31. März 2025 vom Hochschulrat genehmigt.

³ Dieses Dokument tritt am 1. April 2025 in Kraft und ersetzt sämtliche früheren Fassungen.

Mitgeltende Dokumente:

- Antrag auf Nachteilsausgleich