



---

# Chancengleichheitsreglement

Swiss Traditional Chinese Medicine Academy (STA)

Bad Zurzach, 1. Dezember 2019

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

- <sup>1</sup> Dieses Reglement soll zur Umsetzung der Gleichstellung an der Swiss TCM Academy (STA) beitragen und die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie Mitarbeitenden anderer Geschlechtsidentität zu gewährleisten.
- <sup>2</sup> Strukturell bedingte, geschlechtsbezogene Benachteiligungen sollen durch geeignete Massnahmen korrigiert und ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf allen Ebenen und in allen Bereichen der STA angestrebt werden.

### §1.2 Gleichstellung von Frau und Mann

- <sup>1</sup> Die STA 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.
- <sup>2</sup> Die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern ist eine Führungsaufgabe.

### §1.3 Massnahmen

- <sup>1</sup> Die STA ergreift Massnahmen, um eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen Gremien zu gewährleisten.
- <sup>2</sup> Sie fördert insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium. Bei Schwangerschaft sowie der Übernahme von Betreuungsarbeit hilft die STA, Lösungen zu finden. Denkbar sind hier im speziellen die Ermöglichung von Arbeit zu Hause, die Verringerung des Beschäftigungsgrads oder die Genehmigung von unbezahltem Urlaub.
- <sup>3</sup> Die STA entwickelt eine Unternehmenskultur, in der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Mitarbeitenden anderer Geschlechtsidentität gelebt wird. Sie praktiziert eine Personalpolitik, welche gleiche Entwicklungsmöglichkeiten sicherstellt.
- <sup>4</sup> 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

- <sup>1</sup> Die Organe und Fachbereiche der STA erstellen unter Gender- und Diversitätsaspekten differenzierte Statistiken über die Struktur der Mitarbeitenden und Studierenden.
- <sup>2</sup> Erhebungen und Untersuchungen für statistische Zwecke, die zur Umsetzung des Reglements dienen, werden entsprechend differenziert geführt.

#### 2.1.2 Frauenförderung

- <sup>1</sup> Die STA definiert für alle Bereiche, in denen Frauen untervertreten sind, Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils. Dies gilt für alle hierarchischen Stufen.
- <sup>2</sup> Die Personalplanung enthält Angaben über die Zeitspanne und den Prozentsatz der anvisierten Erhöhung des Frauenanteils im jeweiligen Fachbereich.
- <sup>3</sup> Die Stelle Chancengleichheit und die Berufungskommission werden im Rahmen der Berichterstattung über die Zielerreichung und Umsetzung der Personalplanung in Kenntnis gesetzt.

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

### 2.1.3 Stellenausschreibung

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Die Stelle Chancengleichheit wird zeitgerecht vor der Stellenausschreibung informiert.

### 2.1.4 Auswahlverfahren und Präferenzregel

<sup>1</sup> Die Stelle Chancengleichheit arbeitet bei der Auswahl von Personal eng zusammen mit der Berufungskommission.

<sup>2</sup> Bei Dozierendenstellen ab 50% und bei leitenden Funktionen verfasst die Stelle Chancengleichheit zuhanden der Akademieleitung eine Stellungnahme.

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

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

<sup>5</sup> Diese Grundsätze werden entsprechend angewandt, wenn in einem Bereich Männer untervertreten sind.

<sup>6</sup> 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

<sup>1</sup> In Studiengängen mit geringem Anteil an weiblichen Studierenden bietet die STA spezielle Veranstaltungen an, zum Beispiel Informationsabende, Schnuppertage oder Kurse.

<sup>2</sup> Dem Studienabbruch von Frauen wird mit geeigneten Massnahmen seitens der Stelle Chancengleichheit entgegengewirkt.

<sup>3</sup> 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

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Das Personalwesen der STA erarbeitet zusammen mit der Stelle Chancengleichheit für alle Tätigkeitsbereiche Modelle, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern.

<sup>3</sup> 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 STA 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 STA vom 1. Dezember 2019.

### 2.3.2 Geschlechtergerechte Sprache und Illustration

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

## §2.4 Barrierefreiheit

<sup>1</sup> Barrierefreiheit an der STA 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.

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

<sup>3</sup> Die Mitwirkung der STA-Angehörigen im Sinne von Hinweisen auf infrastrukturelle Barrieren ist ausdrücklich erwünscht.

## §2.5 Nachteilsausgleich

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Die Administration der STA unterstützt Studierende bei der Antragstellung und im Procedere der Umsetzung des Nachteilsausgleichs.

## III. Stelle Chancengleichheit

### §3.1 Funktion und Aufgabenbereich

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

<sup>2</sup> Die Funktion der Stelle Chancengleichheit ist in §2.13 des Statuts der STA ersichtlich.

### §3.2 Zusammensetzung

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



#### IV. Inkraftsetzung

<sup>1</sup> Alle Inhalte in diesem Dokument, die mit der Identität der STA als universitäres Institut im Zusammenhang stehen, werden nach Aussprache der institutionellen Akkreditierung der STA durch den Schweizerischen Akkreditierungsrat (SAR) gültig.

<sup>2</sup> Dieses Reglement tritt am 1. Dezember 2019 in Kraft.

Akademieleitung der STTA