

# **Reglement für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern**

14.12.1994

*Der Senat der Universität Bern*

gestützt auf Art. 35 Abs. 5 des Statuts vom 17. Dezember 1997 der Universität Bern,

*beschliesst:*

**1**

## **Allgemeine Grundsätze**

Ziel / Zweck

### **Art. 1**

Dieses Reglement soll zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bern beitragen und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer sicherstellen. Insbesondere soll den strukturell bedingten Benachteiligungen von Frauen durch geeignete Massnahmen entgegengewirkt und auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in sämtlichen universitären Bereichen hingearbeitet werden.

Gleichberechtigung  
/Gleichstellung

### **Art. 2**

<sup>1</sup>Die Universität Bern fördert für ihr Personal die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Forschung, Lehre und Dienstleistung, bei Berufung und Anstellung sowie im Rahmen der universitären Verwaltung.

<sup>2</sup>Sie fördert die Chancengleichheit im Studium.

<sup>3</sup>Jegliche direkte und indirekte Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes ist unzulässig.

Geltungsbereich

### **Art. 3**

Das Reglement ist für die gesamte Universität verbindlich.

**2**

## **Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann**

**2.1**

### **Erhöhung des Frauenanteils**

Geschlechtsspezifische  
Statistik

### **Art. 4**

<sup>1</sup>Die Organe und Einrichtungen der Universität

erstellen jährlich nach Geschlecht differenzierte Statistiken der Struktur der Beschäftigten und Studierenden.

<sup>2</sup>Alle Erhebungen und Untersuchungen für Zwecke der Hochschulstatistik werden geschlechtsdifferenziert durchgeführt.

Pläne für  
Frauenförderung  
und Zielvorgaben

#### **Art. 5**

<sup>1</sup>Die Fakultäten und weiteren Organisationseinheiten erstellen Pläne für Frauenförderung und definieren für diejenigen Bereiche, in denen Frauen untervertreten sind, Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils auf allen hierarchischen Stufen. Die Ziele orientieren sich an den Frauenanteilen der nächstunteren Stufen.

<sup>2</sup>Die Förderpläne enthalten Angaben über die Zeitspanne und den Prozentsatz der angestrebten Erhöhung des Frauenanteils im betreffenden Bereich

<sup>3</sup>Um diese Ziele zu erreichen, beschliessen die Fakultäten und weiteren Organisationseinheiten personelle, organisatorische und weiterbildende Massnahmen, welche der strukturellen Benachteiligung von Frauen entgegenwirken.

<sup>4</sup>Die Fakultäten und weiteren Organisationseinheiten erstatten der Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern<sup>1)</sup> alle zwei Jahre Bericht über die Umsetzung der Förderpläne an ihren Instituten und Fachbereichen

Vergabe nicht  
gebundener Mittel

#### **Art. 6**

Bei der Vergabe von Mitteln, die nicht aus den üblichen jährlichen Krediten stammen, sowie bei der Bewirtschaftung allfälliger nicht gebundener Mittel auf Fakultäts- und Universitätsebene werden als zusätzliches Kriterium auch die Anstrengungen und Erfolge in der Frauenförderung der einzelnen Institute bzw. Fakultäten gemäss Art. 5 dieses Reglementes berücksichtigt.

Stellenausschreibung

#### **Art. 7**

<sup>1</sup>Stelleninserate richten sich ausdrücklich an Frauen und Männer. Sind Frauen im entsprechenden Fachbereich unterrepräsentiert, wird sinngemäss folgender Hinweis aufgenommen: "Im Rahmen der Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in diesem universitären Bereich werden Frauen ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben."

<sup>2</sup>Die Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern<sup>1)</sup> wird von Stellenausschreibungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs, den Lehrbetrieb sowie für höhere Verwaltungsstellen in Kenntnis gesetzt. Sie kann sich in Verfahren zur Besetzung von höheren Mittelbau- und Verwaltungsstellen äussern.

Auswahlverfahren /  
Präferenzregel

#### **Art. 8**

<sup>1</sup>In Bereichen, in denen Frauen untervertreten sind, werden möglichst viele Frauen zum Vorstellungsgespräch bzw. zu Probevorlesungen eingeladen, sofern sie die nach der Ausschreibung erforderlichen Kriterien erfüllen.

<sup>2</sup>Bei gleichwertiger Qualifikation werden Frauen grundsätzlich bevorzugt angestellt, sofern sie auf der betreffenden Stufe untervertreten und die Zielvorgaben des Förderplans noch nicht erreicht sind. Dieser Grundsatz gilt sinngemäss auch bei Beförderungen, bei der Vergabe von Mitteln der Nachwuchsförderung, bei Lehraufträgen, Gastprofessuren usw.

Strukturkommissionen

#### **Art. 9**

<sup>1</sup>Grundsätzlich ist einer Mitarbeiterin der Abteilung für die Gleichstellung und Strukturberichte von Frauen und Männern<sup>1)</sup> oder einer bzw. einem von der Fakultät in Absprache mit der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern<sup>1)</sup> ernannten Gleichstellungsbeauftragten<sup>1)</sup> (in der Folge Gleichstellungs-beauftragte<sup>1)</sup> genannt) Mitsprache bei den Strukturberichten zu gewähren.

<sup>2</sup>Kommt es zu keiner direkten Mitarbeit in der Strukturkommission, wird die Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern<sup>1)</sup> über die Arbeit der Strukturkommission in jedem Fall informiert. Sie hat das Recht, eine Stellungnahme zum Strukturbericht abzugeben.

Ernennungskommissionen

#### **Art. 10**

<sup>1</sup>Bei der Zusammensetzung von Ernennungskommissionen ist auf eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter zu achten. Mindestens aber sollte eine stimmberechtigte Frau Einsitz in die jeweilige Berufungskommission haben.

<sup>2</sup>Um der massiven Untervertretung von Professorinnen an der Universität Bern zu begegnen, laden Ernennungskommissionen Frauen zur Bewerbung ein.

<sup>3</sup>Bei jedem Ernennungsverfahren, in dem Frauen als Bewerberinnen beteiligt sind, hat entweder eine Mitarbeiterin der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern<sup>1)</sup> als Beobachterin ohne Stimmrecht oder eine in Absprache mit der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern<sup>1)</sup> durch die Fakultät bestimmte Person als zusätzliches stimmberechtigtes Mitglied Einsitz in die Ernennungskommission.

<sup>4</sup>Die Fakultäten und andere universitäre Organisationseinheiten können der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern<sup>1)</sup> weitergehende Mitwirkungsrechte, insbesondere das Stimmrecht, einräumen.

Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten<sup>1)</sup>

#### **Art. 11**

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern<sup>1)</sup> bzw. die Gleichstellungsbeauftragten<sup>1)</sup> vertreten die Anliegen der Frauenförderung in den Berufungskommissionen und achten auf die Chancengleichheit der Bewerberinnen.

<sup>2</sup>Sie haben das Recht, einen Mitbericht zuhanden der Fakultäten zu verfassen und in den Fakultätsversammlungen Stellung zum Berufungsverfahren zu nehmen. Die Fakultäten beziehen diesen Mitbericht in ihren Berufungsantrag an die Erziehungsdirektion in geeigneter Weise mit ein.

Titular- und Honorarprofessuren

#### **Art. 12**

Bei der Verleihung von Titular- und Honorarprofessuren berücksichtigen die Fakultäten vermehrt Frauen.

Nachwuchsförderung

#### **Art. 13**

<sup>1</sup>Bei der Nachwuchsförderung sind Frauen gezielt in ihrer universitären Laufbahn zu fördern.

<sup>2</sup>Dozentinnen und Dozenten ermutigen und unterstützen vermehrt interessierte Frauen, zu dissertieren und/oder eine Habilitationsschrift zu verfassen.

<sup>3</sup>Mittelbaustellen werden in der Regel öffentlich, Hilfsassistenzen hochschulöffentlich (mindestens durch Aushang) ausgeschrieben.

## 2.2

## Vereinbarkeit von Familie und Studium / Beruf

Stellenbewerbung

### Art. 14

Bei der Beurteilung von Bewerbungen dürfen Erziehungs- und Betreuungsaufgaben und aus diesen Gründen erfolgte Unterbrechungen oder Reduktion der Erwerbsarbeit bzw. der Forschung eine Bewerberin/einen Bewerber nicht benachteiligen.

Arbeitszeit und  
Arbeitsorganisation

### Art. 15

<sup>1</sup>Beschäftigungsverhältnisse sind auf allen Hierarchiestufen im Rahmen des geltenden Personalrechts so auszugestalten, dass die Betreuung von Kindern damit vereinbar ist.

<sup>2</sup>Die Verwaltungsdirektion erarbeitet zusammen mit den jeweiligen Personalverantwortlichen und der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern<sup>1)</sup> für alle Tätigkeitsbereiche Modelle für Arbeitszeit und Arbeitsorganisation, welche eine von der Normalarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit ermöglichen.

<sup>3</sup>Teilzeitlich erwerbstätige Personen dürfen im Vergleich zu vollerwerbstätigen Personen nicht benachteiligt werden.

Studien- und  
Prüfungsordnungen

### Art. 16

Schwangerschaft sowie die Betreuung von Kindern sind bei der Gewährung von Ausnahmen von Bestimmungen über die zeitliche Organisation des Studiums in Studien- und Prüfungsordnungen zu berücksichtigen.

Kinderbetreuung

### Art. 17

Die Universität Bern bemüht sich, ein ausreichendes Angebot an Betreuungsplätzen für die Kinder von Studierenden und Angestellten sicherzustellen. Gegebenenfalls arbeitet sie mit öffentlichen und privaten Kindertagesstätten und Kinderkrippen zusammen.

## 3

## Weitere Massnahmen

Studium

### Art. 18

<sup>1</sup>Studienordnungen und weitere studienbezogene Massnahmen nehmen auf die Situation von Frauen an der Universität Rücksicht.

<sup>2</sup>Personen im Lehrbetrieb bemühen sich, dem Studienabbruch von Frauen entgegenzuwirken.

Frauen- und  
Geschlechterforschung,  
'gender studies'

<sup>3</sup>In Studienfächern mit geringem Frauenanteil bietet die Universität Bern spezielle Veranstaltungen (z.B. Informationsveranstaltungen, Kurse) an.

#### **Art. 19**

<sup>1</sup>Die Universität Bern fördert den Auf- und Ausbau von Frauenforschung, Frauen- und Geschlechterstudien ('women's bzw. gender studies'). Fragestellungen, Methoden und Ergebnisse aus dem Bereich dieser Forschung werden vermehrt in das Lehrangebot einbezogen und in Forschungsprojekten berücksichtigt.

<sup>2</sup>Die Fakultäten und weiteren Organisationseinheiten fördern nach Möglichkeit die Bildung von Frauen- und Geschlechterforschungsschwerpunkten und die Durchführung entsprechender Forschungsprojekte. Sie entwickeln Vorschläge für den Aufbau eines fachspezifischen Angebotes an Frauen- bzw. Geschlechterstudien – gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit anderen Universitäten – und deren Aufnahme in die Studien- und Prüfungsreglemente.

<sup>3</sup>Zuständige Organisationseinheiten und verantwortliche Gremien sorgen für eine angemessene Berücksichtigung entsprechender Vorhaben, insbesondere bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln.

<sup>4</sup>Die Universität Bern dokumentiert den Bestand, die Entwicklung und die Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung jeweils gesondert in ihrem Forschungsbericht. Sie fördert den interdisziplinären und interuniversitären Austausch im Bereich der Frauenforschung / Geschlechterstudien z. B. durch Veranstaltung von Symposien, im Rahmen des Collegium generale, durch Veröffentlichung von Forschungsergebnissen u.a.

Weiterbildung

#### **Art. 20**

<sup>1</sup>Im Weiterbildungsangebot der Universität Bern werden Frauen ausdrücklich als Zielgruppe angesprochen. Das universitäre Weiterbildungsangebot wird zeitlich und räumlich so organisiert, dass es auch für Personen mit Betreuungsaufgaben, die momentan nicht im Erwerbsleben stehen, leicht zugänglich ist.

<sup>2</sup>Weiterbildungsprogramme thematisieren vermehrt Fragestellungen, Methoden und Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung<sup>1)</sup>.

<sup>3</sup>Bei der Durchführung von Weiterbildungsprogrammen sind vermehrt Frauen als Referentinnen und Kursleiterinnen zu berücksichtigen.

#### **4**

Sexismus /  
sexuelle  
Belästigung

### **Spezielle Diskriminierungsverbote**

#### **Art. 21**

<sup>1</sup>Die Universität Bern duldet kein sexistisches Verhalten und keine sexuelle Belästigung.

<sup>2</sup>Die Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern<sup>1)</sup> berät und unterstützt mit Personalangelegenheiten betraute Personen beim sachgerechten Umgang mit Vorfällen sexistischen Verhaltens und sexueller Belästigung.

Sprachgebrauch

#### **Art. 22**

Im allgemeinen Schriftverkehr, in Urkunden sowie in Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Universität Bern werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder die weibliche und die männliche Sprachform verwendet.

#### **5**

Abteilung für die  
Gleichstellung von  
Frauen und  
Männern<sup>1)</sup>

### **Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern<sup>1)</sup>**

#### **Art. 23**

<sup>1</sup>Die Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern<sup>1)</sup> berät und unterstützt die Universitätsleitung sowie die Organe der Fakultäten und der weiteren Organisationseinheiten bei der Umsetzung dieses Reglementes in die Praxis.

<sup>2</sup>Im übrigen ist der Aufgabenbereich der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern<sup>1)</sup> in Art. 35 Abs. 3 und 4 und Art. 36 Abs. 2 des Statuts vom 17. Dezember der Universität Bern und im Pflichtenheft der Abteilungsvorsteherin umschrieben.<sup>1)</sup>

Schlussbestimmungen

#### **Art. 24**

Dieses Reglement tritt auf den 1. Januar 1995 in Kraft.

Bern, den 14. 12.  
1994

Im Namen des Senatsausschusses der Universität  
Bern

Der Rektor: *Prof. Dr. A. Ludi*

8. Dezember 1998

## Reglement für Frauenförderung an der Universität Bern (Änderung)

Der Senat der Universität Bern beschliesst:

### I.

Das Reglement für Frauenförderung an der Universität Bern vom 14. Dezember 1994, in Kraft seit 1. Januar 1995, wird wie folgt geändert:

Titel des Reglementes

'Reglement für Frauenförderung an der Universität Bern' wird umbenannt in 'Reglement für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern'.

Ingress

Der Senat der Universität Bern, gestützt auf Art. 35 Abs. 5 des Statuts vom 17. Dezember 1997 der Universität Bern, beschliesst:

Namensänderung der Kommission für Frauenförderung

**Art. 5** <sup>1-3</sup> unverändert

<sup>4</sup> 'Kommission für Frauenförderung' wird ersetzt durch 'Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern'.

Namensänderung der Abt. für Frauenförderung

**Art. 7** Abs. 2, **Art. 9** Abs. 1 und 2, **Art. 10** Abs. 3 und 4, **Art. 11** Abs. 1, **Art. 15** Abs. 2, **Art. 21** Abs. 2, **5. Titel**, **Art. 23** Marginalie und Abs. 1:

'Abteilung für Frauenförderung' wird ersetzt durch 'Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern'.

Namensänderung 'Frauenbeauftragte'

**Art. 9** Abs. 1 und **Art. 11** Marginalie und Abs. 1:

'Frauenbeauftragte' wird ersetzt durch 'Gleichstellungsbeauftragte'

Ergänzung

**Art. 20** Abs. 2:

'Frauenforschung' wird ergänzt durch 'Frauen- und Geschlechterforschung'.

Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern

**Art. 23**<sup>1</sup> 'Abteilung für Frauenförderung' wird ersetzt durch 'Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern'

<sup>2</sup> Im übrigen ist der Aufgabenbereich der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Art. 35 Abs. 3 und 4 und Art. 36 Abs. 2 des Statuts vom 17. Dezember 1997 der Universität Bern und im Pflichtenheft der Abteilungsvorsteherin umschrieben.

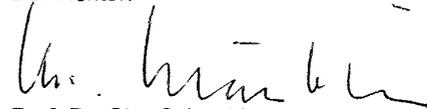
### II.

Diese Änderung tritt ab sofort in Kraft.

Bern, 8. Dezember 1998

Im Namen des Senats

Der Rektor:



Prof. Dr. Chr. Schäublin

Von der Erziehungsdirektion genehmigt

Bern, 18. Januar 1999

Der Erziehungsdirektor:



Regierungspräsident M. Annoni