

# unijournal

## Inhalt

### Aktuell

- Andocken an Europa:** Zum Zwischenstand der Bologna-Reform **2**
- Das Uniding:** Wie ein Grossrechner 1962 das Computer-Zeitalter einläutete **2**



- Studieren auf der Insel:** England lieferte das Modell für das Bologna-System **3**
- Honoris causa:** Ehrenpromotionen und Preise am Dies academicus 2006 **5**
- Sprungbrett für Ethiker:** Neues Graduiertenprogramm lanciert **6**
- Hindernisse beseitigt:** Bessere Bedingungen für Studierende mit Behinderung **6**

### Wissen



- Versteckte Werbung:** Auch auf Schweizer Fernsehkanälen längst Realität **7**
- Orientierung leicht gemacht:** E-Learning-Projekt am Geografischen Institut **7**

### Porträt

- Kämpfer gegen Vorurteile:** Claus Buddeberg, Fachmann für Sexualmedizin **11**
- Auf den Ball gekommen:** Mediziner Alfred Bollinger, Autor eines Fussball-Romans **11**

### Alumni



- Musikerleben nach der Uni:** Das neue Alumni-Sinfonieorchester spielt auf **13**

### Letzte

- Wissensfrage:** Stimmt es, dass die Türkei schweizerische Wurzeln hat? **16**
- Blick von aussen:** Germanistik-Professorin Sabine Schneider **16**

### Service

Professuren 12, Publikationen 12  
Applaus 13, Veranstaltungen 14–15



Gleichberechtigung von Mann und Frau: Aus dem Gesetz soll gelebte Wirklichkeit werden. (Illustration Sascha Badanjak)

## Gelebte Gleichstellung

Die Universitätsleitung hat einen Verhaltenskodex Gender Policy erlassen. Sie signalisiert damit, dass sie einer Kultur der gelebten Geschlechter-Gerechtigkeit einen hohen Stellenwert beimisst.

Von David Werner

In Sachen Gleichstellung gehörte die Universität Zürich (UZH) schon einmal zur Avantgarde: Als europaweit zweite Hochschule liess sie 1864 auch Frauen zum Studium zu. Nun knüpft die UZH an ihre einstige Pionierrolle an – mit dem kürzlich erlassenen Verhaltenskodex Gender Policy. In sieben knapp formulierten Punkten gibt der Kodex verbindliche Anhaltspunkte, worauf bei der Durchsetzung der Geschlechtergerechtigkeit zu achten ist. (Er ist auf Seite 9 in dieser unijournal-Ausgabe abgedruckt). Es geht dabei nicht darum, die Gleichstellung von Frau und Mann erneut juristisch zu verbrieft; es geht um praktische Fragen der Umsetzung und der Wirksamkeit. Die Gender Policy zielt auf die tägliche Arbeit, die eingespielten Abläufe und Verhaltensweisen, den Lehr- und Studienalltag, den Sprachgebrauch, aber auch auf die Führungsinstrumente, auf Selektionsprozesse, Nachwuchsförderung, Anstellungsformen, auf die personelle Vertretung beider Geschlechter auf allen Stufen und in allen Funktionen und Gremien.

### Verankert in bestehenden Strukturen

Den Entwurf zur Gender Policy entwickelte Rektor Hans Weder zunächst in

Abstimmung mit dem Universitätsrat und der Gleichstellungskommission. Zu Fragen der Umsetzung wurden später zahlreiche Vertreterinnen und Vertreter anderer universitärer Gremien einbezogen – aus dem Gedanken heraus, die Policy möglichst stabil in den bestehenden universitären Strukturen zu verankern. «Die sieben Grundsätze der Gender Policy», so Rektor Hans Weder, «stehen dafür, dass die Gleichstellung der Geschlechter nicht abstraktes Programm bleibt, sondern zur gelebten Kultur unserer Universität gehört.»

Zu dieser gelebten Kultur gehört eine generell erhöhte Sensibilität für Gender-Aspekte. Das betrifft Bereiche wie etwa die Nachwuchsförderung oder die Habilitations- und Berufungsverfahren. Der Frauenanteil unter den Neuberufenen ist an der UZH in den letzten Jahren gestiegen, der Gesamtanteil der Professorinnen lag aber im Jahr 2005 mit 12,5 Prozent noch immer leicht unter dem vom Bund vorgegebenen Ziel von 14 Prozent im Jahr 2006. Das beispielsweise soll sich durch die Gender Policy ändern – ganz ohne Quotenzwänge.

Der Verhaltenskodex Gender Policy stützt sich im Wesentlichen auf Bestehendes und soll vorerst kostenneutral umgesetzt werden. Inwiefern hinsichtlich der laufenden Massnahmen zur Schaffung von mehr

Chancengerechtigkeit Ergänzungen und Verbesserungen nötig sind, darüber soll in Zukunft jährlich ein systematisches Gleichstellungsmonitoring Aufschluss geben.

### Fortschrittlich und innovativ

Die Gender Policy – darin besteht ihr hervorstechendes Charakteristikum – steht nicht für sich allein, sondern wird erst im Zusammenspiel mit den vielfältigen Steuerungs- und Führungsinstrumenten der Universität wirksam. Universitätsrätin Barbara Haering konstatiert: «Durch die Gender Policy wird Gleichstellungspolitik zu einem Bestandteil der generellen Führung der Universität – und dies auf allen Ebenen.»

Das ist – auch im internationalen Vergleich – sehr fortschrittlich. «Die Universität Zürich wird beim Versuch, Gleichstellung in der Personal- und Organisationspolitik ganz systematisch umzusetzen, mit Interesse beobachtet», sagt etwa Susanne Baer, Vizepräsidentin der Humboldt-Universität zu Berlin und Direktorin des dort ansässigen Gender-Kompetenzzentrums. «An der Universität Zürich», gibt sie anerkennend zu Protokoll, «wird in Sachen Chancengleichheit einiges sehr innovativ betrieben.»

Mehr zum Thema Gender Policy lesen  
Sie auf den Seiten 8 und 9.

# Aufbruch damals und heute

1864 liess die Universität Zürich erstmals eine Frau zum Studium zu, nun setzt sie mit der Gender Policy erneut ein starkes Zeichen des Aufbruchs. Ein Rückblick auf 142 Jahre Gender-Politik.

Von Brigitte Blöchliger

Der Anfang ist ehrenvoll und fortschrittlich: Die Universität Zürich (UZH) ist 1864 die erste schweizerische und nach Paris die zweite europäische Universität, die Frauen zum Studium zulässt. Die Professorenschaft gibt sich gegenüber Anfragen aus dem Ausland aufgeschlossen, und so wird Zürich in den 1880er- und 1890er-Jahren zum Treffpunkt intellektueller und selbstbewusster Frauen aus aller Welt. Die erste Frau an der UZH studiert Medizin, es ist Nadezda P. Suslova aus St. Petersburg (deren Vater noch Leibeigener gewesen ist); sie promoviert 1867 mit «Beiträge zur Physiologie der Lymphherzen». 1873 sind bereits 26 Prozent der eingeschriebenen Studierenden weiblich. Mit 109 von insgesamt 114 Studentinnen am stärksten vertreten sind die Russinnen, viele sind (jüdische) politische Flüchtlinge aus dem Zarenreich.

## Emanzipation und Sozialismus

Nicht wenige der frühen Studentinnen aus Russland sympathisieren mit emanzipatorischen Anliegen und sozialistischem Gedankengut – am bekanntesten sicher Rosa Luxemburg (\*1871), die ab 1892 an der UZH Jus studiert und 1897 mit «Die industrielle Entwicklung Polens» in Nationalökonomie promoviert. Schon die erste Studentin an der UZH, Nadezda P. Suslova, zeigt sich kämpferisch: «Um wenigstens etwas in meinem Leben zu erringen, bereitete ich mich auf den Kampf für die Gleichheit der Rechte vor. Mit dem Banner, auf dem diese Losung steht, werfe ich mich in den Kampf gegen die Mächtigen dieser Welt.» (zitiert aus «Ebenso neu als kühn», siehe Hinweis unten).

Das revolutionäre Gedankengut provoziert die konservative Schweizer Studentenschaft, einige sahen die Frauen lieber heute als morgen aus der Alma mater verbannt, ebenso die Bevölkerung und die Medien. Europaweit setzt eine kontroverse Diskussion über die «studierenden Damen» (NZZ vom 6./7.1.1872) ein. Insbesondere am Medizinstudium, der Hauptdomäne der frühen Studentinnen, entzündet sich Widerstand.

Studieren gilt in weiten Kreisen als «unweiblich». Der Kampf mit den Rollenbildern nimmt zum Teil bizarre Formen an. So lässt sich zum Beispiel die Studentin Ricarda Huch die Haare wieder wachsen, um wenigstens äusserlich nicht anzuecken. Und die erste an der UZH promovierte Historikerin der Schweiz, Meta von Salis, eine engagierte Kämpferin für das Frauenstimmrecht, beschreibt 1884 das Lebensgefühl als Frau an der Universität als «vollständige Selbstverläugnung». Auch die erste an der UZH promovierte Schweizer Ärztin, Marie Heim-Vögtlin, empfindet zwischen dem Leben der Männer und jenem der Frauen ein «schauderhafte(s) Missverhältnis».

## Widerstand unter den Männern

Je konkreter und politischer die Forderungen der Akademikerinnen nach einer Besserstellung der Frauen werden (Stimm- und Wahlrecht, neues Ehe- und Erbrecht, Zugang zu allen Berufen etc.), desto heftiger formiert sich bei den Männern Widerstand. Besonders tragisch erfährt das die erste habilitierte Schweizer Juristin, Emilie Kempin-Spyri, eine Nichte der «Heidi»-Schriftstellerin Johanna Spyri. Ihr wird das Anwaltspatent verweigert (weil sie als Frau kein Stimm- und Wahlrecht hat), sie versucht ihr Glück in New York und Berlin,

doch schliesslich zerbricht sie an der gesellschaftlichen Ablehnung. Als ihr ein neues Anwaltsgesetz 1898 gestatten würde, sich in Zürich als Anwältin niederzulassen, gilt sie bereits als irr, sie wird entmündigt und in die Irrenanstalt Friedmatt verlegt.

## Wirtschaft braucht Frauen

Nach hoffnungsvollem Anfang geht es im 20. Jahrhundert mit der Gleichstellung vorerst nicht weiter. Die Juristin Emilie Kempin-Spyri etwa wird 1892 zwar erste Privatdozentin an der UZH, doch nach ihr kommt 91 Jahre lang keine zweite Jusprofessorin.

Erst nach den 68er-Unruhen kommt die Entwicklung wieder in Fahrt: 1971 erhalten die Frauen in der Schweiz das Stimm- und Wahlrecht. Doch Mitte der 1970er-Jahre heisst es auch: sparen. Und so wird die für Frauen wichtige Nachwuchsförderung an den Hochschulen vernachlässigt, was zehn Jahre später zu einem Mangel an nachrückenden Professoren führt. Mitte der 1980er-Jahre gehen der Privatwirtschaft die Fachleute aus, sie sucht dringend Ingenieure und Kaderleute, und da sie bei den Männern nicht ausreichend fündig wird, plädiert sie für Frauenförderung. Ausserdem sind seit 1981 in der Schweizerischen Bundesverfassung «Gleiche Rechte für Mann und Frau» verankert. Und so sicken bei den Entscheidungsträgern in Politik, Wirtschaft und Bildung langsam die Erkenntnis durch, dass für die Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann aktiv etwas getan werden muss.

Als Erstes wird 1981 der Paragraf 132 im Unterrichtsgesetz, der seit 1901 als Gegenargument gegen Habilitierungsgelüste von Frauen diente, geschlechtsneutral umformuliert: Nicht mehr nur «wissenschaftlich gebildete Männer können [...] als Privatdozenten auftreten», sondern wissenschaftlich gebildete Personen. Trotzdem liegt 1987 der Anteil der Frauen in der Professorenschaft noch immer bei äusserst mageren 2 Prozent.

1988 verabschiedet der Verein Feministische Wissenschaft an seinem Kongress eine Resolution «zur Frauenförderung an Schweizer Universitäten», bei dem ein «Anteil von 50 Prozent Frauen auf allen Ebenen» gefordert wird. Als wichtige Mittel zum Erreichen dieses Ziels werden «die Zielquotierung» (das heisst, innerhalb einer bestimmten Zeit muss der Frauenanteil eine bestimmte Grösse erreichen) und die «Frauenförderungsstellen» genannt.

## Initialzündung durch den Bund

Im gleichen Jahr (1988) richtet der Bund das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann ein und ermöglicht damit erstmals eine nachhaltige Gleichstellungspolitik. Auch an der UZH wird man aktiv: Eine Senatskommission erarbeitet 1989 ein Grundsatzpapier mit konkreten Massnahmen zur Verbesserung der Stellung der Frauen. Auf dieser Basis wird 1991 die «Kommission für die Gleichstellung der Geschlechter an der Universität Zürich» (Gleichstellungskommission) gegründet. Sie besteht aus 12 bis 15 Vertreterinnen und Vertretern der Fakultäten und der Stände, die Verbindungen zu allen Hierarchieebenen der UZH aufweisen. Die Gleichstellungskommission erarbeitet ein Gesamtkonzept für die Gleichstellung der Geschlechter an der UZH und regt zur Einrichtung einer Frauenstelle an. Der Vorschlag wird 1996 in die Tat umgesetzt. Der primäre Auftrag

der Leiterin der Frauenstelle, der Gleichstellungsbeauftragten Elisabeth Maurer, besteht seitdem darin, die Leitungsgremien der UZH bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags zu beraten und zu unterstützen. Vor allem bei der Auswahl und Förderung des akademischen Nachwuchses, bei den Habilitations- und Berufungsverfahren, bei den Kinderbetreuungsangeboten und beim Schutz vor sexueller Belästigung besteht Handlungsbedarf.

Bereits nach zwei Jahren können Frauenstelle und Gleichstellungskommission der UZH grundlegende Erfolge verbuchen: Im Universitätsgesetz von 1998 wird ein Gleichstellungsparagraf eingebaut, und der Gleichstellungsgedanke wird auch in der Universitätsordnung, in der Personalverordnung, im Evaluationsreglement und im Globalbudget verankert.

## Positive Zehn-Jahres Bilanz

2000 lanciert der Bund das mit 16 Millionen Franken bestückte Bundesprogramm Chancengleichheit (BpC). Es strebt schweizweit bis 2006 die Verdoppelung der Anzahl Professorinnen von 7 auf 14 Prozent an. Drei Massnahmen, die die Schweizer Universitäten selbständig und mit finanzieller Unterstützung des Bundes durchführen sollen, werden offeriert: finanzielle Belohnung für Universitäten, die qualifizierte Frauen auf vakante Lehrstühle berufen (Anreizsystem), finanzielle Unterstützung von Mentoring-Programmen und beim Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

Die mittlerweile in «UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann» umbenannte Frauenstelle und die Gleichstellungskommission der UZH nutzen in den folgenden Jahren das BpC geschickt für Nachwuchsförderungs- und Kinderbetreuungsprojekte. Ausserdem können von den Anreizgeldern des Bundes an der UZH zwischen 2000 und 2004 25 neu berufene Professorinnen profitieren. Das Anreizsystem macht aber auch klar, dass Gleichstellungsdaten erst strukturiert erfasst werden müssen – was die UZH 2006 veranlasst, ein Gleichstellungsmonitoring ins Auge zu fassen.

Die Bilanz der UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann (UFG) an ihrem zehnten Geburtstag im Jahr 2006 fällt positiv aus. Aus der anfänglich bloss teilzeitlich geführten Frauenstelle ist eine professionell geführte Verwaltungsstelle mit 2,7 regulären Stellen und 2,2 befristeten Drittmittelstellen geworden. Besonders, was den Transfer von gleichstellungsspezifischem Wissen angeht, ist die UFG aktiv und produktiv. Der Ausbau des Kinderbetreuungsangebots ist bei der Stiftung kiz in guten Händen, und seit der Schaffung des Kompetenzzentrums Gender Studies im Jahr 1998 sind auch die Frauen- und Geschlechterstudien auf gutem Weg, ihren festen Platz an der Universität zu erhalten.

Als bisher neuste Gleichstellungsaktivität hat die Universität Zürich jetzt den Verhaltenskodex Gender Policy verabschiedet. Damit ist die grösste Hochschule der Schweiz einmal mehr bei der Avantgarde.

Buchhinweis: Verein Feministische Wissenschaft: Ebenso neu als kühn. 120 Jahre Frauenstudium an der Universität Zürich. eFeF-Verlag, Zürich 1988.

Brigitte Blöchliger ist Redaktorin bei unicom Online.



Stimmen zur neuen Gender Policy:

## Hans Weder, Rektor

«Es gibt an der Universität Zürich bereits eine Reihe von Dokumenten, in denen der Grundsatz der Geschlechtergerechtigkeit ausdrücklich festgehalten wird – zum Beispiel im Universitätsgesetz, in der Universitätsordnung und im Leitbild der Universität Zürich. Die Universitätsleitung will mit dem Verhaltenskodex Gender Policy nun aber ein Zeichen setzen, dass die Gleichstellung der Geschlechter nicht abstraktes Programm bleibt, sondern zur gelebten Kultur unserer Universität gehört. In diesem Sinn gibt der Verhaltenskodex Anhaltspunkte, wie die Universitätsangehörigen den Grundsatz der Geschlechtergerechtigkeit bei ihrer täglichen Arbeit konkret umsetzen sollen.»



## Barbara Haering, Mitglied des Universitätsrats

«Die Förderung der Gleichstellung ist für mich eine Chance im Hinblick auf mehr Diversität an unserer Universität. Diversität wiederum ist ein grosser Mehrwert in einer globalisierten und plurikulturellen Welt. In Bezug auf die Gender Policy ist für mich die konkrete Ausgestaltung der Zielsetzungen zentral. Insbesondere im Rahmen der Nachwuchsförderung muss ein besonderer Fokus auf die Unterstützung von Frauen gesetzt werden, denn die Phase der Familiengründung erweist sich für viele Frauen noch immer als karrierehemmend. Gerade für diesem Bereich gilt deshalb die Erfahrung: «gender neutral is gender blind!»»



## Brigitte Woggon, Professorin für Pharmakotherapie und Präsidentin der Gleichstellungskommission

«Der Vorteil dieser Policy ist, dass sie bestehende Förderinstrumente verknüpft und keine neuen Verordnungen schafft, deren Einhaltung dann kaum kontrollierbar ist.»

Die Policy ist sehr sanft formuliert, dadurch werden Abwehrreflexe vermieden, die beim Stichwort Chancengleichheit schnell ausgelöst werden. Bisher ist die Frauenpolitik an der Universität Zürich meist zentral über die Gleichstellungskommission, die Uni-Frauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann und die Universitätsleitung gelaufen. Ich finde sehr wichtig, dass im Rahmen der neuen Gender Policy nun auch auf Fakultätsebene dem Ziel einer Gleichstellung der Geschlechter mehr Nachdruck verliehen werden soll – insbesondere im Bereich Nachwuchsförderung.»



**Brigitte Tag, Vizepräsidentin der Gleichstellungskommission und Professorin für Strafrecht und Strafprozessrecht**

«Im Gegensatz zu einem Reglement ist die Gender Policy ein sehr pragmatisches, auf Kooperation und weniger auf Konfrontation abzielendes Instrument. An deutschen Universitäten ist die Reglementierung im Gender-Bereich meist dichter, trotzdem ist dort der Anteil der Frauen in wichtigen Positionen nicht höher. Das zeigt mir gerade auch als Juristin: Neue Paragraphen, die Vorhandenes wiederholen, sind nicht immer der richtige Weg. Wichtiger ist es, die bereits in der Bundesverfassung und im bestehenden Universitätsgesetz verbrieft Gleichstellung der Geschlechter im universitären Alltag zur Selbstverständlichkeit werden zu lassen. Dazu wird die Gender Policy einen guten Beitrag leisten.»



**Elisabeth Maurer, Leiterin der UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann**

«An dieser Entscheidung der Universitätsleitung gefällt mir, dass sie alle Universitätsangehörigen einschliesslich die Studierenden dazu ermuntert, sich entschlossen und kreativ für die Chancengleichheit an der Universität Zürich zu engagieren. Die Einführung der Gender Policy verstehe ich als Commitment der Universitätsleitung, die Gleichstellung von Frauen und Männern tatsächlich zu fördern und zu praktizieren, wie es im Universitätsgesetz und in der Universitätsordnung verankert ist. Das Thema ist und bleibt nicht einfach, aber es erfährt vielleicht mehr Farbe, Freude, Lebendigkeit und Anerkennung in der Umsetzung als bisher. Ich erhoffe mir, dass Fakultäten, Institute, Stände und Einzelpersonen, die schon bisher eine diskriminierungsfreie Kultur leben und diese fördern wollen, dafür vermehrt Anerkennung finden werden.» *dwe*

Acht Fragen zum neuen Verhaltenskodex Gender Policy

## Gender Policy: Was wird neu?

Rita Stöckli und Peter Collmer, Adjunktin und Adjunkt des Rektors, geben Auskunft über wichtige Fragen zur Gender Policy.

*Wie kam die nun vorliegende Gender Policy zustande?*

Nachdem der Universitätsrat (UR) 2003 einen von der Gleichstellungskommission erarbeiteten Entwurf für ein Gleichstellungsreglement zurückgewiesen hatte, unternahm Rektor Weder den Versuch, die wichtigsten Anliegen der Geschlechtergerechtigkeit im Hochschulbereich in knappe Verhaltensregeln zu fassen. Im August 2005 verabschiedete die Universitätsleitung (UL) den definitiven Wortlaut.

*Was bringt der Verhaltenskodex Neues?*

Der Verhaltenskodex bietet knappe, verbindliche Verhaltensregeln, die aber nicht unnötig legalistisch sind. Damit sie auch wirklich angewendet werden, hat die Universitätsleitung am 16. März 2006 ein Implementierungskonzept verabschiedet. Dieses beinhaltet im Wesentlichen die Einführung eines jährlichen systematischen Gleichstellungsmonitorings, einige Anpassungen bei den bestehenden Führungsinstrumenten der Universität sowie eine Reihe von Empfehlungen an die Fakultäten. Die Universitätsleitung will mit dem Verhaltenskodex nicht einfach Vorschriften machen, sondern vor allem auch die Eigeninitiative der Fakultäten wie auch von Instituten und Einzelpersonen fördern.

*Wer war an der Erarbeitung beteiligt?*

Der UR und die Gleichstellungskommission waren vom Rektor von Anfang an in die Ausarbeitung des Projekts eingebunden. Als im Frühjahr 2005 die Umrisse der neuen Gender Policy erkennbar waren, beauftragte der Rektor seine Adjunktin und seinen Adjunkten mit der Bildung einer Arbeitsgruppe zur Erarbeitung von Vorschlägen zur Implementierung des Verhaltenskodexes. Vertreter und Vertreterinnen der drei Prorektorate, der Personalabteilung, der Abteilung Professuren, der UniFrauenstelle, der Evaluationsstelle, der Professorinnen- und Professorenschaft sowie des Rechtsdienstes waren miteinbezogen.

*Welchen Grundsätzen folgte die Arbeitsgruppe?*

Sie konzentrierte sich auf Bestehendes und achtete auf eine kostenneutrale Umsetzung der Gender Policy.

*Wird durch die Gender Policy die Autonomie von Fakultäten und Instituten tangiert?*

Die Gender Policy tangiert alle Universitätsangehörigen. Die Autonomie von Fakultäten und Instituten wird aber respektiert, indem an diese keine Anweisungen, sondern lediglich Empfehlungen gerichtet wurden.

*Was für konkrete Massnahmen kann die Personalabteilung treffen, damit bei Mitarbeiterbeurteilungen Aspekte der Gender Policy einfließen?*

Die Personalabteilung ist beauftragt worden, die Vorgaben zur Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeurteilung zu überarbeiten. Bei Führungskräften soll in Zukunft zur Sprache kommen, was sie die Gender Policy betreffend getan haben und weiter tun können.

*Inwiefern betreffen die angestrebten Massnahmen auch Studierende?*

Studierende sind insbesondere von den Punkten 1, 2, 5 und 6 des Kodexes betroffen. So nehmen sie unipolitische Ämter wahr und haben in verschiedenen Gremien Mitspracherecht. Zudem sind auch Studierende vor sexueller Belästigung und sexistischem Verhalten zu schützen; auch unter den Studierenden selbst ist solches Verhalten nicht zu tolerieren. Schliesslich werden die Studierenden auch bei Datenerhebungen erfasst und werden auch in dem von der UL beschlossenen Gleichstellungsmonitoring erscheinen.

*Wie geht es nun weiter?*

Die Universitätsleitung beauftragte den Rektor, in zwei Jahren Bericht zu erstatten über die ersten Erfahrungen mit diesem Implementierungskonzept. Falls dann Anpassungen notwendig erscheinen, kann die UL diese in Rücksprache mit der Gleichstellungskommission beschliessen. Es gilt also, in zwei Jahren die Tauglichkeit des Implementierungskonzepts zu überprüfen.

*dwe*

## Der Verhaltenskodex im Wortlaut

Grundsatz: Die Angehörigen der Universität Zürich setzen sich mit Entschlossenheit und Kreativität dafür ein, dass Frauen und Männer gleiche Rechte und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten haben. Der folgende Verhaltenskodex gilt für alle, die an der Universität Zürich arbeiten oder studieren. Die Angehörigen der Universität Zürich werden von den leitenden Gremien der Universität Zürich darin unterstützt, die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann zu fördern und zu praktizieren.

1. Die Anliegen beider Geschlechter sind auf allen Stufen und in allen Funktionen optimal wahrzunehmen, sowohl durch personelle Vertretung als auch durch anderweitigen Einbezug der jeweiligen Interessen.

2. Die Universität Zürich strebt eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter in allen universitären Funktionen und Gremien an. Wo ein Geschlecht stark untervertreten ist, wird bei gleicher Qualität grundsätzlich den Kandidierenden des jeweils untervertretenen Geschlechts der Vorzug gegeben. Der gezielten Förderung des weiblichen akademischen Nachwuchses wird besondere Beachtung geschenkt.

3. Die Geschlechtszugehörigkeit darf keine nachteiligen Folgen für die betreffenden Personen haben.

4. Die Universität Zürich fördert Anstellungsformen, die der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie dienen. Sie stellt Betreuungsplätze für die Kinder der Universitätsangehörigen zur Verfügung.

5. Die Würde und Integrität der menschlichen Person ist zu respektieren. Sexuelle Belästigung und sexistisches Verhalten stellen eine Verletzung der Würde dar.

6. Der Sprachgebrauch der Angehörigen der Universität Zürich strebt grösstmögliche Sach- und Geschlechtergerechtigkeit sowie Eleganz an.

7. Die für die Chancengleichheit relevanten Daten werden regelmässig erhoben, mit den Führungsinstrumenten der Universität Zürich verknüpft und im Blick auf Erreichtes und zu Planendes analysiert. Die Gleichstellungskommission beziehungsweise die UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann berät die Angehörigen der Universität Zürich in Fragen der Gender Policy.

Der Kodex ist auch online einsehbar unter: [www.unizh.ch/admin/genderpolicy](http://www.unizh.ch/admin/genderpolicy)

## Meilensteine

- 1864** Die Universität Zürich (UZH) lässt als erste schweizerische Universität Frauen zum Studium zu.
- 1867** Erste Promotion einer Frau an der UZH, der St. Petersburgerin Nadezda P. Suslova (Medizin).
- 1869** Erste Schweizerin studiert Medizin: die Brugger Pfarrerstochter Marie Vögtlin (1874 Promotion).
- 1870** Erste Philosophie-Studentinnen an der UZH: die Österreicherin Katharina Gundling und die Polin Stefania Wolicka
- 1872** Erste Studentin der Rechts- und Staatswissenschaften an der UZH: die Russin Elizaveta Boguslavskaja.
- 1873** «Russinnenstrom»: 1873 studieren 109 Russinnen an der UZH.
- 1887** Meta von Salis, erste Historikerin der Schweiz und engagierte Kämpferin für das Frauenstimmrecht, promoviert.
- 1889** Rosa Luxemburg beginnt Studium der Naturwissenschaften und Mathematik, ab 1892 Jus (1897 Promotion).
- 1892** Emilie Kempin-Spyri wird erste Privatdozentin (Jus) an der UZH.
- 1896** Erster Schweizerischer Kongress für die Interessen der Frau in Genf.
- 1900** Erste naturwissenschaftliche Dissertation (Botanik) einer Schweizerin: Charlotte Ternet.
- 1902** Erste Habilitierte an der Phil.-I-Fakultät: Adeline Rittershaus; sie wird erste Privatdozentin der Phil.-I-Fakultät (skandinavische Sprachen und Literatur)
- 1928** Herausgabe von «Das Frauenstudium an den Schweizer Hochschulen» durch den Schweizerischen Verband der Akademikerinnen.
- Ab 1960** Zahl der Studentinnen steigt explosionsartig.
- 1963** Erste Ausserord. Professorin: Physikerin Verena Meyer (1968: Ord. Prof.).
- 1970** Erste Ordentliche Professorin an der Medizinischen Fakultät: Strahlenbiologin Hedi Fritz-Niggli.
- 1971** Die Schweiz führt Frauenstimm- und Wahlrecht ein.
- 1972** Erste Ordentliche Professorin Wirtschaftswissenschaften: Sozialökonomin Heidi Schelbert-Syfrig.
- 1976** Erste Ordentliche Professorin an der Phil.-I-Fakultät: Klinische Psychologin Inge Strauch.
- 1981** Schweizerische Bundesverfassung: «Gleiche Rechte für Mann und Frau»
- 1982** Verena Meyer wird erste und bisher einzige Rektorin der UZH (bis 1984).
- 1985** 35 Prozent Studentinnen, 16 Prozent weibliches Lehrpersonal, 2 Prozent Professorinnen an der UZH.
- 1988** Kongress des Vereins Feministische Wissenschaft.
- 1988** Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann.
- 1991** Gründung der Gleichstellungskommission der UZH.
- 1991** Landesweiter Frauenstreiktag.
- 1992** Sylvia Derrer, juristische Beraterin des Rektors, ist nebenbei für die Frauenanlaufstelle zuständig.
- 1992–98** Erste Prorektorin für Lehre und Forschung: Psychologieprofessorin Inge Strauch
- 1996** Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann.
- 1996** Einrichtung der Frauenstelle (50 Prozent) an der UZH.
- 1998** Kompetenzzentrum Gender Studies.
- 1998** Schweizweit 7 Prozent Professorinnen. Bund lanciert das mit 16 Mio. Franken dotierte Bundesprogramm Chancengleichheit (BpC). Ziel: Verdoppelung Anzahl Professorinnen bis 2006.
- 1998** Verankerung eines Gleichstellungsparagraphen im Universitätsgesetz der UZH.
- 1998** Frauenstelle wird ausgebaut und umbenannt in «UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann» (UFG).
- 2000** UFG initiiert Peer-Mentoring-Programm für Nachwuchsforscherinnen.
- 2003** Gründung der ersten eigenen Kinderkrippe der UZH: Pitschi-Unikrippe.
- 2004** BpC vergibt weitere 16 Millionen Franken für die zweite Periode, 2004 bis 2007.
- 2006** Verhaltenskodex Gender Policy.

Brigitte Blöchliger