

**Empfehlungen vom 22. Juni 2020 des Rektorats der Universität Freiburg**

**Berufungsverfahren: Gute Praktiken im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern**

*Im Hinblick auf die Erkennung und Vermeidung von Vorurteilen und damit zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann formuliert das Rektorat folgende Empfehlungen an die Fakultäten und Berufungskommissionen:*

**I. Bezeichnung einer/eines Delegierten**

Das Rektorat empfiehlt, bei der Einsetzung von Berufungskommissionen ein Kommissionsmitglied als «Delegierte(n) für Gleichstellung» zu bezeichnen, vorzugsweise ein der Körperschaft der Professorinnen und Professoren angehörendes Mitglied der Berufungskommission.

Die/der Delegierte wirkt darauf hin, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern in den verschiedenen Phasen des Berufungsverfahrens respektiert wird und achtet darauf, dass die diesbezüglichen Aspekte in geeigneter Weise Eingang in den Abschlussbericht der Kommission finden. Wenn die/der Delegierte es für notwendig erachtet, verfasst sie oder er einen zusätzlichen Bericht in Bezug auf die Beratungen in der Kommission oder / und in der Fakultät, der dann Teil der Berufsakten ist.

**II. Vademecum für die Berufungskommissionen**

Mitglieder einer Berufungskommission haben den Gleichheitsgrundsatz zu beachten und auf eine diskriminierungsfreie Rekrutierung hinzuwirken. Die Wahl der/des für einen bestimmten Posten am besten geeignete(n) Kandidatin/Kandidaten ist auch eine Frage der Qualität. Zur Vermeidung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und von Beeinträchtigungen des Verfahrens durch geschlechtsspezifische Voreingenommenheit ist die Beachtung folgender Punkte von besonderer Bedeutung:

- breite Ausschreibung der Stelle;
- aktive Förderung weiblicher Kandidaturen (z.B. durch eine entsprechende Erwähnung in der Stellenanzeige, Aktivierung der beruflichen Netzwerke in der betroffenen Disziplin, Einladungen zur Kandidatur), vor allem in den Bereichen, in denen Frauen untervertreten sind;
- Festlegung der Auswahlkriterien zu Beginn des Verfahrens (unter Einschluss ihrer Gewichtung je nach Bedeutung für die zu besetzende Stelle);
- Kenntnisnahme des Videos «Geschlechtsspezifische Voreingenommenheiten bei der Neubesetzung einer Professur vermeiden» der Dienststelle für die Gleichstellung von Frau und Mann vor der Bewertung der Kandidaturen;
- Bevorzugung qualitativer Kriterien gemäss der [DORA-Deklaration](#) für die Analyse der Publikationen der Kandidatinnen und Kandidaten (bibliometrische Kriterien sind zwar auch nützlich, sie widerspiegeln aber nicht zwingend die Originalität und den Impact der Forschung);
- Berücksichtigung von Unterbrüchen der beruflichen Laufbahn aufgrund von Mutterschaft oder Vaterschaft sowie von vorherigen Arbeitsbedingungen (Teilzeitarbeit, prekäre Arbeitsverhältnisse usw.) bei der Analyse der Produktivität der Kandidatinnen und Kandidaten;

- Separierung der weiblichen und männlichen Bewerbungen, getrennte Bewertung beider Kandidatengruppen und anschliessender Vergleich der Personen jeder Gruppe untereinander;
- identische bzw. gleichwertige Evaluation der Dossiers für alle Kandidatinnen und Kandidaten;
- Einladung möglichst vieler Kandidatinnen mit einem für die Stelle geeigneten Bewerbungsdossier zu einer Probelektion und/oder einem Gespräch (Vermeidung des *solo effect*); der Anteil der eingeladenen Frauen sollte grundsätzlich mindestens dem Anteil der eingegangenen weiblichen Kandidaturen entsprechen;
- sicherstellen, dass die den Kandidatinnen und Kandidaten gestellten Fragen während der Probelektion bzw. während des (Vorstellungs-)Gesprächs gleichwertig sind;
- Anwendung der Vorzugsregel zugunsten der Frauen bei der Entscheidung zwischen Bewerbungen mit gleichwertigen Qualifikationen;
- Dokumentation der Beachtung des Gleichheitsgrundsatzes während des Verfahrens (im Bericht der Kommission).

Freiburg, 22. Juni 2020

**Prof. Astrid Epiney**  
Rektorin