



**Universität  
Zürich** <sup>UZH</sup>

**Gleichstellung**

---

# **Aktionsplan zur Förderung der Chancengleichheit an der Universität Zürich**

**Zeitraum 2013-2016**

Erarbeitet von der Abteilung Gleichstellung in Zusammenarbeit  
mit der Gleichstellungskommission.

Verabschiedet von der Universitätsleitung am 21. Juni 2012.

Bewilligt von der Schweizerischen Universitätskonferenz im Rahmen des SUK-  
Programms „Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten /  
Gender Studies“ 2013 – 2016 am 6. Dezember 2012.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1 Das Wesentliche in Kürze</b>	<b>4</b>
<b>2 Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>3 Universität Zürich – Ausgangslage</b>	<b>6</b>
3.1 Rechtsgrundlage	6
3.2 Verständnis von Gleichstellung	6
3.3 Die Universität Zürich in Zahlen (siehe Anhang 7.4)	7
3.4 Bundesprogramm Chancengleichheit (2000-2011/12)	7
<b>4 Ist/Soll-Analyse</b>	<b>9</b>
4.1 Inhaltliche Vorgaben der Schweizerischen Universitätskonferenz (SUK)	9
4.1.1 SUK-Vorgabe 1: Institutionelle Verankerung der Gleichstellung und deren Qualitätssicherung	9
4.1.2 SUK-Vorgabe 2: Professorinnen/ Assistenzprofessorinnen/ Leitungsgremien	10
4.1.3 SUK-Vorgabe 3: Nachwuchsförderung	12
4.1.4 SUK-Vorgabe 4: Vereinbarkeit Studium/ Karriere und Familie/ Partnerschaft	13
4.1.5 SUK-Vorgabe 5: MINT	14
4.1.6 SUK-Vorgabe 6: Personal- und Organisationsentwicklung	14
4.1.7 SUK-Vorgabe 7: Sonstiges/ Neues – Integration von Gender Kompetenz in Weiterbildungsangebote	15
4.2 Schlussfolgerung	15
<b>5 Massnahmen für den Zeitraum 2013-16</b>	<b>17</b>
5.1 Grundsätzliches	17
5.2 Institutionelle Verankerung der Chancengleichheit und deren Qualitätssicherung	17
5.2.1 AGL: Institutionelle Verankerung bewährter Massnahmen	18
5.2.2 MNF: Integration von „Check-Up“ in das universitäre Evaluationsverfahren	18
5.2.3 UL: Berichterstattung und Qualitätssicherung	18
5.3 Professorinnen, Assistenzprofessorinnen und Frauen in Leitungsfunktionen	19
5.3.1 MNF: Gezielte Rekrutierung bei Berufungen	19
5.3.2 ThF: Chancengleichheit bei Berufungsverfahren	20
5.3.3 PhF: Frauen in Leitungsgremien und -funktionen	20
5.4 Nachwuchsförderung inkl. Personalförderung	20
5.4.1 ThF: Führungsausbildung und Nachwuchsförderung	21
5.4.2 MeF: Protected Time für Wissenschaftlerinnen (zusammen mit Abteilung FNF)	21
5.5 Vereinbarkeit Studium/ Karriere und Familie/ Partnerschaft	21
5.5.1 VSF: Kids and Careers	22

5.5.2 Stiftung kihz/WWF: Unkonventionelle Massnahmen zum Ausbau von Säuglingsplätzen	22
5.5.3 ThF: Entlastungsmöglichkeiten bei Betreuungsaufgaben (zusammen mit GLK/PA)	23
5.6 GLK: Studie zur Arbeits- und Forschungssituation von Professorinnen und Professoren (zusammen mit Fakultäten)	23
5.7 Bereich Lehre: Integration von Gender Wissen in Weiterbildungsangebote	23
5.8 Weitere Aktivitäten der Universität Zürich (UZH) zur Umsetzung ihrer Gender Policy	24
<b>6 Umsetzung und Finanzierung</b>	<b>25</b>
6.1 Planung	25
6.2 Finanzen	25
6.3 Umsetzung und Erfolgskontrolle	25
<b>7 Anhänge</b>	<b>27</b>
7.1 Leitfaden, inkl. Antragsformular, für Projekte im Rahmen des Aktionsplans Chancengleichheit	27
7.2 Verhaltenskodex Gender Policy der Universität Zürich	27
7.3 Merkblatt zum Schutz vor sexueller Belästigung	27
7.4 Bericht Gleichstellungsmonitoring 2011	27

## 1 Das Wesentliche in Kürze

Die Universität Zürich will an ihrer bisherigen Gender Policy und an ihrer bisherigen Aufbauarbeit anknüpfen, die massgeblich auch dank des Bundesprogramms Chancengleichheit im Zeitraum 2000-12 realisiert werden konnten. Sie wird bestehende Strukturen und Prozesse vertiefter daraufhin analysieren, inwieweit sie Frauen auf Professuren und in Leitungsfunktionen Platz gewähren. Auf dieser Grundlage wird sie Massnahmen festlegen und einen entsprechenden Kulturwandel fördern. Dabei sind die Fakultäten und Institute die ausschlaggebenden Einheiten für die Verankerung der Chancengleichheit. Die Universitätsleitung unterstützt die Fakultäten mit universitätsübergreifenden Aktivitäten und sichert und überprüft die Wirksamkeit der Gleichstellungsstrukturen. Die Gleichstellungskommission und die Abteilung Gleichstellung der Universität Zürich spielen dabei eine aktive Rolle, indem sie eng mit den Fakultäten und der Universitätsleitung zusammenarbeiten.

## 2 Einleitung

Dieses Dokument präsentiert den *Aktionsplan Chancengleichheit* der Universität Zürich 2013-2016.

Entstanden ist der vorliegende Aktionsplan im Kontext des *Bundesprogramms Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten*. Das Bundesprogramm Chancengleichheit lief im Zeitraum 1999 bis 2011/12 über drei mehrjährige Finanzierungsperioden mit Fokus auf befristete Projekt- und Individualförderung zu den Themen Anreize für Berufungen von Professorinnen, Nachwuchsförderung/Mentoring und Kinderbetreuung/Vereinbarkeit/DCC. Für den Zeitraum 2013-2016 finanziert der Bund neu ausschliesslich gesamtuniversitäre Aktionspläne mit dem Ziel, bis zum Jahr 2016 die Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten institutionell in Organisation, Lehre, Nachwuchsförderung und Forschung zu verankern. Damit rückt die Verankerung und Qualitätssicherung der Gleichstellungsstrukturen sowie die Verantwortung der Universitätsleitungen für die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter stärker in den Fokus.

Nebst den Vorgaben des *Bundesprogramms Chancengleichheit* dienen als inhaltliche Rahmenbedingungen für den Aktionsplan primär der *Verhaltenskodex Gender Policy*, den die Universitätsleitung am 11. August 2005 erlassen hat (siehe Anhang 7.2), und dessen Kerngehalt die prinzipielle Sicherstellung gleicher Rechte und gleicher Entwicklungs- und Teilhabemöglichkeiten aller Universitätsangehörigen ist. Zudem wird das *Konzept zu Nachwuchsförderung aus Gleichstellungssicht* berücksichtigt, welches die Abteilung Gleichstellung der Universitätsleitung im Jahr 2010 vorgelegt hat.

Der Aktionsplan entstand in enger Zusammenarbeit zwischen der Universitätsleitung, der Gleichstellungskommission, den Fakultäten, der Abteilung Gleichstellung und weiteren Einheiten der Universität Zürich. Federführend und koordinierend war die Abteilung Gleichstellung der UZH im Auftrag des Rektors und der Universitätsleitung. Das vorerwähnte Konzept und das jährlich erstellte *Gleichstellungsmonitoring der UZH* dienten als Grundlage für Gespräche zwischen der Abteilung Gleichstellung, der Gleichstellungskommission und allen Dekanen sowie weiteren Fakultätsmitgliedern zur Lage und zum Bedarf in jeder Fakultät. Gespräche fanden ebenfalls mit ausgewählten Einheiten, Abteilungen und Fachstellen der UZH, etwa mit dem Graduate Campus, der Abteilung Forschung und Nachwuchsförderung und dem Bereich Lehre statt. Diese Gespräche waren für den vorliegenden Plan wegweisend, da sie einen ausdrücklich von den Fakultäten mitgetragenen Aktionsplan ermöglichen.

Massnahmen, die 2013-16 prioritär umgesetzt werden, sollen der langfristigen Verankerung von Gleichstellungsstrukturen und -prozessen in den Fakultäten und den fakultätsübergreifenden Institutionen und Gremien dienen. Dabei sind die einzelnen Aktivitäten insbesondere auch mit den *strategischen Zielen 2020 der UZH* sowie mit den Gleichstellungsaktivitäten der *League of European Research Universities (LERU)*, der *European Research Area* und des EU-Rahmenprogramms *Horizon 2020* zu koordinieren.

Für die Umsetzung dieses Aktionsplans sind die Universitätsleitung der Universität Zürich und die von ihr damit beauftragten Personen zuständig.

## 3 Universität Zürich – Ausgangslage

### 3.1 Rechtsgrundlage

Der Verhaltenskodex Gender Policy geht von unten stehendem Verständnis von Gleichstellung aus und stützt sich auf folgende Rechtsgrundlagen:

- Universitätsgesetz (1998: § 20)
- Universitätsordnung (1998: §§ 19; 25; 29; 58; 65)
- Personalverordnung der UZH (1999: § 38)
- Evaluationsreglement (2000: § 9)
- Rahmenpflichtenheft für Assistierende (2003)
- Richtlinien über die Umsetzung des Bologna-Prozesses (2004: §§ 29; 32)
- Sprachreglement (2006, 4. Auflage)
- Verhaltenskodex Gender Policy (2005)
- Reglement zum Schutz vor sexueller Belästigung (2007)
- Leitbild der UZH (2012)
- Strategische Ziele der UZH 2020 (2012).

Die vorstehenden Regulative beruhen auf dem Verfassungsauftrag zur Gleichstellung von Frau und Mann und auf dem eidgenössischen Gleichstellungsgesetz (1996).

### 3.2 Verständnis von Gleichstellung

Das Verständnis von Gleichstellung der Universität Zürich wird im Verhaltenskodex Gender Policy (2005) festgehalten und ausgelegt. Der Verhaltenskodex setzt bei der intrinsischen Motivation aller Universitätsangehörigen an. Die Universitätsleitung ermutigt sie damit, engagiert und kreativ den Verhaltenskodex umzusetzen. Die Universitätsleitung geht davon aus, dass alle Angehörigen der Universität von den leitenden Gremien der Universität darin unterstützt werden, „die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann zu fördern und zu praktizieren“ (siehe Anhang 7.2).

Der Verhaltenskodex Gender Policy geht davon aus, dass unterschiedliche Gleichstellungsstrategien umzusetzen sind, um die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann zu erreichen. So setzt Gleichstellung erstens die Gewährleistung der *Gleichbehandlung* von Frauen und Männern etwa bei der Vergabe von Stellen und Finanzmitteln voraus. Zweitens bedingt das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern auch Möglichkeiten zu schaffen, die den speziellen Herausforderungen, unter denen Frauen die wissenschaftliche Laufbahn absolvieren, gerecht werden. Dazu sind *spezifische Angebote für Frauen* weiterhin sinnvoll. Drittens sollen Personen, die einen hohen Betreuungsaufwand gegenüber Kindern, älteren und kranken Menschen leisten, angemessen entlastet werden. *Entlastungsmassnahmen*, die eine ausgewogene Beteiligung an der Betreuungsarbeit ermöglichen, sind *für Frauen wie Männer* vorzusehen. *Strukturbildende Massnahmen*, die einen entsprechenden Kulturwandel unterstützen, gewährleisten die Nachhaltigkeit.

Das Bundesprogramm Chancengleichheit 2013-2016 legt nun vermehrt das Augenmerk auf eine institutionelle Verankerung der Gleichstellungsanliegen. Das heisst für die Universität Zürich, dass sie bei der Entwicklung und Umsetzung neuer Massnahmen besonders darauf achten wird, ob und inwie-

fern strukturelle und kulturelle Gegebenheiten in den Fakultäten und an den Instituten versteckte Benachteiligungen eines Geschlechtes in sich bergen und wie diese behoben werden können.

### 3.3 Die Universität Zürich in Zahlen (siehe Anhang 7.4)

Seit 2007 publiziert die Universitätsleitung jährlich ein Gleichstellungsmonitoring. Die Berichte bestätigen das in der Wissenschaft bekannte Bild der sogenannten *leaky pipeline*: der Frauenanteil beträgt auf den Stufen Master und Doktorat über fünfzig Prozent, wird bei steigenden Hierarchiestufen jedoch immer kleiner. Für die Interpretation der verschiedenen Ausprägungen bei den Fakultäten ist neben dem inneruniversitären Vergleich auch ein nationaler oder internationaler Vergleich innerhalb derselben Fachkultur notwendig.

Konkret liegt der Frauenanteil im Bachelorstudium im Durchschnitt bei 58%, er beträgt z.B. in der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät knapp 30% und in der Vetsuisse-Fakultät fast 85% (alle Zahlen aus dem Gleichstellungsmonitoring 2011). Bei den Doktoraten gibt es seit 2008 eine kleine aber deutliche weibliche Mehrheit an der Universität Zürich, wobei in einigen Fakultäten von Jahr zu Jahr grosse Schwankungen festzustellen sind (Theologische Fakultät, Rechtswissenschaftliche Fakultät, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät). Bei den Habilitationen betrug der Frauenanteil im Jahr 2011 im Universitätsdurchschnitt 31%. Dazu ist zu sagen, dass weit mehr als die Hälfte der Habilitationen an der Medizinischen Fakultät abgeschlossen wird. Den höchsten Frauenanteil bei den Habilitationen wies die Theologische Fakultät mit knapp 47% auf, dahinter folgt die Philosophische Fakultät mit knapp 37% Frauenanteil bei den Habilitationen (wegen niedrigen Fallzahlen sind diese Angaben zur Theologischen und zur Philosophischen Fakultät über 10 Jahre kumuliert).

Knapp die Hälfte der Stellen im Mittelbau war 2011 mit Frauen besetzt, Oberassistenten – die etwa ein Drittel der Mittelbaustellen ausmachen und daher ein knapperes Gut darstellen – waren jedoch vorwiegend von Männern belegt (61%).

Die Ordentlichen Professuren waren 2011 zu 15% mit Frauen besetzt, die Ausserordentlichen Professuren zu 22% und die Assistenzprofessuren zu 21%. Der durchschnittliche Frauenanteil bei den Professuren (inkl. Assistenzprofessuren) macht knapp 18% aus, was eine Erhöhung um 5 Prozentpunkte gegenüber 2003 darstellt.

Bei den Leitungsgremien der Universität Zürich sieht es folgendermassen aus: Seit dem 1. August 2012 hat zum dritten Mal in der Geschichte der Universität eine Frau Einsitz in die Universitätsleitung (Rektorat, drei Prorektorate, Direktorat Finanzen, Personal und Infrastruktur). Die anderen Mitglieder der Universitätsleitung sind Männer. Die Leitung der sieben Fakultäten (Dekane) liegt ebenfalls in den Händen von Männern. Es gibt derzeit zwei Pro-Dekaninnen an der Universität Zürich. Hingegen wurden im Februar 2011 von den 186 Instituten, Seminaren, Kliniken 16% von Frauen (Professorinnen) geleitet.

### 3.4 Bundesprogramm Chancengleichheit (2000-2011/12)

Die Universität Zürich hat die Möglichkeiten des Bundesprogramms Chancengleichheit (BpC) 2000-2011/12 gut genutzt. Ziel des BpC 2000-2011 war die Erhöhung des Professorinnenanteils an Schweizer Universitäten, durchschnittlich auf 25% bis Ende 2011.

Modul 1 des BpC stellte den Universitäten bei der Berufung von Wissenschaftlerinnen finanzielle Anreize in Aussicht und diente so der Bewusstmachung von Problematiken, die mit Gleichstellung im Kontext des Berufungsverfahrens verbunden sind. Die Universität Zürich stellte den neu berufenen Professorinnen diese Mittel zweckgebunden zur Verfügung. Die Höhe der Mittel war unter anderem von der Gesamtzahl berufener Professorinnen während eines Jahres abhängig.

Modul 2 ermöglichte die Entwicklung von Nachwuchs- und Mentoringangeboten an den Universitäten. Die Universitätsleitung der UZH unterstützte dies ideell sowie finanziell. Wirksame, niederschwellige Nachwuchsförderungsinstrumente wurden – zugeschnitten auf die unterschiedlichen Fakultätskulturen – für Doktorierende und Promovierte entwickelt. Fakultäten und andere universitäre Fachstellen waren dabei in der Regel an der Entwicklung und Umsetzung der Angebote massgeblich beteiligt. In der zweiten Hälfte des genannten Zeitraums wurde der Fokus stärker auf die Post-doc-Stufe gelegt, weil sich immer klarer herausstellte, dass aus Gleichstellungssicht auf dieser Stufe der grösste Handlungsbedarf besteht.

Modul 3 fokussierte im genannten Zeitraum auf den Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten sowie auf Angebote für Dual Career Couples. Auf dem Platz Zürich gründeten die Universität Zürich und die ETH Zürich im Jahr 2002 die Stiftung Kinderbetreuung im Hochschulraum Zürich (kihzh). Sie haben das Angebot kontinuierlich ausgebaut, derzeit führt die Stiftung kihzh sechs Kindertagesstätten mit 177 Plätzen (ca. 250 Kindern) und einem attraktiven Ferienbetreuungsangebot. Zusätzlich konnten die Universitäten Anträge zur Förderung von Doppelkarrierepaaren (DCC) im Rahmen von Modul 3 stellen. Die Universität Zürich nutzte die DCC-Mittel zur Überprüfung und Bestätigung ihrer pragmatischen DCC-Policy. Die 12 bewilligten Anträge der UZH seit 2009 bis heute wurden primär im Zusammenhang mit Berufungen gestellt.

## 4 Ist/Soll-Analyse

### 4.1 Inhaltliche Vorgaben der Schweizerischen Universitätskonferenz (SUK)

Die Schweizerische Universitätskonferenz (SUK) hat inhaltliche Vorgaben für das Bundesprogramm Chancengleichheit 2013-16 festgelegt, im Rahmen derer sich die universitären Aktionspläne zu bewegen haben:

1. Institutionelle Verankerung der Chancengleichheit und deren Qualitätssicherung in der Universität, in den Fakultäten und interuniversitäre Kooperationen
2. Professorinnen/ Assistentzprofessorinnen/ Leitungsgremien
3. Nachwuchsförderung inkl. Personalentwicklung
4. Vereinbarkeit Studium/ Karriere und Familie/ Partnerschaft
5. MINT
6. Personal- und Organisationsentwicklung
7. Sonstiges/ Neues

Für die Planung von Aktivitäten gilt zudem das übergeordnete Ziel „bis zum Jahr 2016 Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten institutionell in Organisation, Lehre, Nachwuchsförderung und Forschung zu verankern und die Geschlechterforschung zu etablieren“. Es werden ein Professorinnenanteil (Ordinariate) von durchschnittlich mindestens 25% an Schweizer Universitäten sowie 40% Professorinnen auf Stufe Assistentzprofessur angestrebt. Neu wird der Erhöhung des Frauenanteils in Leitungs- und Entscheidungsgremien eine besondere Aufmerksamkeit geschenkt.

#### 4.1.1 SUK-Vorgabe 1: Institutionelle Verankerung der Gleichstellung und deren Qualitätssicherung

Gelebte Gleichstellung erfordert Bewusstseinsveränderungen und manifestiert sich in der Verankerung von gewonnenen Einsichten in den Führungsinstrumenten, Strukturen und Prozessen. Die Gleichstellung von Frau und Mann ist in der vergangenen Dekade an der Universität Zürich formaliter in einem hohen Masse verwirklicht worden. Der Verhaltenskodex Gender Policy hat auf der diskursiven Ebene eine Kultur der Offenheit zu Fragen der Chancengleichheit geschaffen und Respekt, Unterstützung und Entgegenkommen für Gleichstellungsanliegen gefördert. Auch die tatsächliche Gleichstellung hat Fortschritte gemacht, ist aber hinsichtlich Rollenzuweisungen und geschlechterspezifischer Arbeitsteilungen immer noch verbesserungsbedürftig.

Ist:

Die *Abteilung Gleichstellung (AGL)* wurde Ende der 1990er Jahre etabliert und widmet sich im Sinne ihres von der Universitätsleitung im Jahr 2007 verabschiedeten Leistungsauftrags der Umsetzung des Verhaltenskodex Gender Policy. Zur optimalen Erfüllung dieser Querschnittsaufgabe wurde sie ab 1. Januar 2009 dem Rektor direkt unterstellt. Die Abteilung Gleichstellung hat insbesondere auch dank der Mittel aus dem Bundesprogramm Chancengleichheit verschiedene Projekte konzipiert und erfolgreich umgesetzt.

Auch die *Gleichstellungskommission (GLK)* als eine der akademischen Kommissionen der Universität Zürich ist zentraler Bestandteil der institutionellen Verankerung der Gleichstellung. Sie besteht seit 1991 und setzt sich aus Fakultäts- und Ständevertretungen zusammen und ist der Erweiterten Universitätsleitung angegliedert. Die Präsidentin der GLK hat qua Funktion Einsitz mit beratender Stimme in der EUL. Die Gleichstellungskommission unterstützt die Universitäts-, Fakultäts- und Institutsorgane in ihren Bestrebungen zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter.

Diese organisatorischen Einheiten zur Förderung der Gleichstellung werden ergänzt durch eine Reihe institutionalisierter Berichterstattungen:

Ein regelmässiger *Bericht über den Stand der Umsetzung des Verhaltenskodex Gender Policy* (bisher 2008, 2010, in Arbeit 2012), dient der Überprüfung, ob und inwiefern die bestehenden universitären Führungsinstrumente dem Kodex genügend Rechnung tragen.

Zudem verabschiedet die Universitätsleitung gemäss Ziffer 7 des Verhaltenskodex jedes Jahr einen *Gleichstellungsmonitoring Bericht*, der eine systematische Standortbestimmung bezüglich Gleichstellung ermöglicht und den potentiellen Handlungsbedarf – auch fakultätsspezifisch – sichtbar werden lässt.

Durch die Verknüpfung des Verhaltenskodex Gender Policy über das Gleichstellungsmonitoring mit dem jährlichen *Akademischen Bericht* wird jede akademische Einheit zu einer Stellungnahme über die Entwicklung des Geschlechterverhältnisses aufgefordert. Diese fallen jedoch noch sehr unterschiedlich aus und sind dadurch nicht systematisch auswertbar.

Die Kommission zum *Schutz vor sexueller Belästigung* erstellt jährlich einen Bericht zuhanden der Universitätsleitung (siehe Anhang 7.3).

#### Soll:

Die Überprüfung und Anpassung der gesamtuniversitären Führungsinstrumente im Hinblick auf eine erfolgte oder noch zu verwirklichende Berücksichtigung des Verhaltenskodex Gender Policy ist weiterhin geplant und sollte im Zeitrahmen 2013-2016 abgeschlossen werden.

Die relative Autonomie der Fakultäten und Institutionen erfordert jedoch zusätzlich eine analoge Untersuchung der Strukturen und bestehenden Prozesse auf Fakultätsebene hinsichtlich der Übereinstimmung mit den Forderungen des Verhaltenskodex Gender Policy.

Im Rahmen dieser Prozesse sind auch die Rollen und die Verantwortung der Universitätsleitung, der Dekane und Fakultäten und der Institute bezüglich der Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung zu konkretisieren.

#### **4.1.2 SUK-Vorgabe 2: Professorinnen/Assistenzprofessorinnen/Leitungsgremien**

Die Universität Zürich hat sich in ihrem Verhaltenskodex Gender Policy dazu verpflichtet, bei gleicher Qualität grundsätzlich den Kandidierenden des jeweils untervertretenden Geschlechts den Vorzug zu geben. So strebt die Universität Zürich eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter in allen universitären Funktionen und Gremien an.

Ist:

Die Universität Zürich hat seit Beginn des Bundesprogramms Chancengleichheit den Professorinnenanteil schrittweise erhöht. Per 31.12.2011 betrug der Professorinnenanteil (inkl. Assistenzprofessuren) an der Universität Zürich 18%; allerdings sind die Unterschiede zwischen den Fakultäten erheblich:

Frauenanteile per 31.12.2011:

	Ord. und Ausserord. Professuren		Assistenzprofessuren*	
	%	n	%	n
Theologische Fak.	15.4	2	0.0	0
Rechtswiss. Fak.	23.3	10	0.0	0
Wirtschafts. Fak.	10.0	5	6.7	1
Medizinische Fak.	7.8	10	23.1	6
Vetsuisse-Fak.	11.5	3	0.0	0
Philosophische Fak.	31.8	40	29.4	5
Mat.-nat. Fak.	12.2	9	21.1	4
Universität Zürich	17.2	79	20.8	16

\*In folgenden Fakultäten gab es 2011 keine Assistenzprofessuren: ThF, RWF und VSF.

In den 12 Monaten August 2010 - Juli 2011 waren bei insgesamt 25 Berufungen (Ordinarie und Extraordinarie) 20.0% der Neuberufenen Frauen, während in den 12 Monaten vorher (August 2009 - Juli 2010) der Frauenanteil bei 30 Neuberufungen 23.3% betrug. Um das Ziel des Bundesprogramms von 25% Professorinnen und 40% Assistenzprofessorinnen zu erreichen, müsste der Prozentsatz der Frauen bei den Neuberufungen gesamtuniversitär mindestens der Zielvorgabe entsprechen. Diese Voraussetzung erfüllt die Universität Zürich bisher nicht.

Bei der Vertretung von Frauen in akademischen Leitungsgremien sind nicht nur die Universitätsleitung und die Dekanate von Bedeutung, sondern auch andere universitäre Funktionen wie etwa Instituts- oder Klinikleitung, Mitgliedschaft in akademischen Kommissionen und Berufungskommissionen und deren Präsidium, Leitung von Sonderforschungsstrukturen (universitäre Forschungsschwerpunkte (UFSP), National Centers for Competence in Research (NCCR)). Ausseruniversitäre Gremien und Funktionen von grundsätzlicher Relevanz umfassen beispielsweise die Mitgliedschaft im Forschungsrat des Schweizerischen Nationalfonds oder in anderen Forschungsförderungsagenturen auf europäischer Ebene, inklusive Gutachtertätigkeiten.

Zu diesen Mandaten liegen keine systematischen, historischen Informationen vor. Es kann lediglich bezüglich Universitätsleitung und Dekanate festgehalten werden, dass Frauen in diesen Funktionen kaum vertreten sind oder waren.

Soll:

Was die Erhöhung des Frauenanteils betrifft, so ist der Fokus auf die Frage zu richten, ob und inwiefern die Besetzung von Qualifikationsstellen auf der Postdoc-Stufe, die Habilitationsphase, die Berufungsverfahren und die Verfahren für die Rekrutierung qualifizierter Personen in die Leitungsgremien der Förderung der Umsetzung des Verhaltenskodex Gender Policy genügend Rechnung tragen. Dabei gilt es nebst den formellen Verfahrensfragen insbesondere auch zu prüfen, ob und in welchem Ausmass allenfalls ungewollte Diskriminierungen oder Ungleichheiten der Selektion und den an-

schliessenden Laufbahnentscheidungen von qualifizierten Frauen entgegenstehen. Hier fehlt es noch an konkretem Wissen als Grundlage für gezieltes Handeln.

#### 4.1.3 SUK-Vorgabe 3: Nachwuchsförderung

Die Universität Zürich will sich mit ihrer Nachwuchsförderung profilieren und dadurch im internationalen Wettbewerb um die gefragtesten Mitarbeitenden kompetitiv bleiben.

Aus Gleichstellungssicht relevant sind insbesondere die Rahmenbedingungen mit denen Nachwuchswissenschaftlerinnen die Entscheidung für eine akademische Laufbahn aktiv ermöglicht wird. Frauen und Männer werden nach Abschluss des Doktorats von diesen Rahmenbedingungen unterschiedlich tangiert, was der Postdoc-Phase eine besondere Bedeutung verleiht. Dies belegen die Zahlen des Gleichstellungsmonitoring der UZH, wonach auf Postdoc-Stufe übermässig viele talentierte Frauen die Wissenschaft verlassen.

##### Ist:

Die Nachwuchsförderung wurde an der Universität Zürich in den letzten Jahren stark ausgebaut. Zentrale Stichworte sind hier der Forschungskredit und der Graduate Campus. Ausserdem gibt es dank des Bundesprogramms Chancengleichheit eine grosse, von der Abteilung Gleichstellung und von anderen Einheiten entwickelte Angebotspalette bezüglich Mentoring und verwandter Formen von Kompetenzerwerb. Die Fakultäten begrüssen explizit eine Weiterführung von Mentoringangeboten, sei dies im Rahmen des Graduate Campus oder sei dies in Form von fakultätseigenen Angeboten, wie dasjenige der MeF, der VSF und der WWF.

Während insbesondere der Forschungskredit aber auch der Graduate Campus eine gesicherte Finanzierung geniessen, hat sich die Universität Zürich erst teilweise (z.B. Peer Mentoring, Protected Time und die Mentoringprogramme in der MeF und der VSF) explizit zur Übernahme der Kosten für gleichstellungsspezifische Förderungsinstrumente nach Ablauf des Bundesprogramms verpflichtet.

##### Soll:

Von primärem Interesse ist die Frage nach den Rahmenbedingungen einer akademischen Laufbahn, bzw. nach den Ursachen für den relativ hohen Abgang von qualifizierten Frauen auf der Postdoc-Stufe. Dieser komplexe Themenbereich, der alle definierten SUK Handlungsfelder tangiert, kann nur mit einer gezielten Studie (allenfalls auf gesamtschweizerischer Ebene) aufgeschlüsselt werden.

Auch in Zukunft ist bei einer weiteren Übernahme und Sicherung von bewährten Angeboten (wie beispielsweise Postdoc-Programm, Berufungstraining, Coaching) unter Beibehaltung der darin enthaltenen Gleichstellungsaspekte für jedes Angebot nebst der Finanzierungsfrage zu klären, welche organisatorische Einheit der Universität sich für einen allfälligen Transfer eignet.

Zu prüfen ist zudem die Erweiterung des Aufgabenbereichs der Gleichstellungskommission durch deren strukturelle Einbindung in die Organe, die für die Entwicklung der Nachwuchsförderung an der Universität Zürich zuständig sind. Mit einer beratenden Funktion können Mitglieder der Gleichstellungskommission die betroffenen Akteure für die relevanten Aspekte der Chancengleichheit sensibilisieren und bei allfälligen Erfahrungsdefiziten einen Ausgleich bewirken.

Von Interesse ist des Weiteren eine Analyse der Gesuchstellungspraxis und der Erfolgsquote für Frauen und Männer bei der Mittelvergabe im Bereich Nachwuchsförderung.

Im Übrigen obliegt es insbesondere dem Graduate Campus mit seiner zentralen Querschnittsfunktion im Rahmen der Nachwuchsförderung der Umsetzung des Verhaltenskodex Gender Policy in sämtlichen Aktivitäten besonders Rechnung zu tragen.

#### **4.1.4 SUK-Vorgabe 4: Vereinbarkeit Studium/Karriere und Familie/Partnerschaft**

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein gesamtgesellschaftliches Politikum und umfasst nicht nur Kinderbetreuungsplätze, sondern vermehrt auch die Frage nach temporärer Beschränkung der Arbeitspensen auch für die Pflege von Kranken und älteren Verwandten.

Diese Thematik ist für die Universität Zürich mit ihrer internationalen Ausrichtung von besonderer Bedeutung, indem die im Ausland von einem anderen Selbstverständnis geprägten Erwartungshaltungen zur Vereinbarkeit die Konkurrenzfähigkeit der UZH im internationalen Wettbewerb beeinflussen. Zudem werden die im Nachwuchsbereich häufig befristeten Anstellungsverhältnisse im Kontext einer Familienplanung als Negativum gewertet.

##### Ist:

Die Universität Zürich verfügt gemeinsam mit der ETH Zürich über eine relativ gute Infrastruktur und vielseitige Angebote bezüglich Kinderbetreuung im Rahmen der Stiftung Kinderbetreuung im Hochschulraum Zürich (kih). Allerdings bildet insbesondere die ungenügende Anzahl Säuglingsplätze ein nach wie vor ungelöstes Problem.

Weiter hat die Universität Zürich durch die Abteilung Gleichstellung und die Personalabteilung ein *Merkblatt zur Elternschaft* veröffentlicht, das Eltern und Vorgesetzte über die an der Universität Zürich geltende Rechtslage umfassend informiert.

Auf struktureller Ebene steht seit 2012 den Instituten, Kliniken oder einzelnen Abteilungen der Fakultäten das Instrument „Check-Up“ zur Verfügung. Dieses Instrument in Form eines Fragebogens ermöglicht eine Standortbestimmung zu den Themen Vereinbarkeit von akademischer Laufbahn und Familie sowie zur Nachwuchsförderung. Es erlaubt, ergebnisbezogene Massnahmen zu definieren und entsprechend eigener, den spezifischen Bedürfnissen der organisatorischen Einheit angepassten Prioritäten umzusetzen.

##### Soll:

Im Rahmen der Strategischen Ziele 2020 plant die Universität Zürich einen weiteren Ausbau der Kinderbetreuungsangebote. Dieser Ausbau ist dringend nötig und sollte auch der berechtigten Forderung nach Säuglingsplätzen Rechnung tragen.

Es wird eine gesamtuniversitär institutionalisierte Einbettung des Instruments „Check-up“ in den Evaluationsprozess angestrebt, welchen jedes Institut im Abstand von einem definierten Zeitraum ohnehin durchlaufen muss. Dies würde dazu beitragen, die mit dem Thema Vereinbarkeit verbundenen Herausforderungen regelmässig und individuell neu abzufragen und den veränderten Bedürfnissen entsprechende Lösungen umzusetzen.

Nebst diesen spezifischen Aktionsfeldern ist es unerlässlich, den konkreten Lehr- und Forschungsalltag daraufhin zu analysieren, welche Faktoren zusätzlich zu den Kinderbetreuungsangeboten die Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und einer akademischen Laufbahn beeinflussen und inwiefern diese einer akademischen Laufbahnentscheidung entgegenwirken.

#### **4.1.5 SUK-Vorgabe 5: MINT**

Die Universität Zürich ist eine Voll-Universität, die jedoch die MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) lediglich teilweise abdeckt (keine Ingenieurwissenschaften). MINT-Fächer bieten die Mathematisch-naturwissenschaftliche Fakultät und die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät mit der Informatik an.

##### Ist:

Die Mathematisch-naturwissenschaftliche Fakultät beteiligt sich sehr aktiv am Nationalen Zukunftstag (für Töchter und Söhne der Fakultätsangehörigen) und pflegt verschiedene Kooperationen mit Schulen und Gymnasien. Sie pflegt Kontakte zum Schulwesen der Stadt und des Kantons Zürich. Sie ist im Begriff einen Schulbus für die Primarschule zu konzipieren, der Schülerinnen und Schüler lebendig in Mathematik und Naturwissenschaften einführt. Darüber hinaus entwickelt das Life Science Learning Center Angebote, Schulklassen und Lehrkräfte für die Naturwissenschaftlichen Fächer (Biowissenschaften) zu begeistern.

##### Soll:

Die vorgenannten Fakultäten entwickeln ihre eigenen Angebote weiter und prüfen eine mögliche Zusammenarbeit im gesamtschweizerischen Rahmen.

#### **4.1.6 SUK-Vorgabe 6: Personal- und Organisationsentwicklung**

Die Universität Zürich trägt als Arbeitgeberin eine grosse Verantwortung gegenüber ihren Angestellten und als Bildungsinstitution gegenüber ihren Studierenden. Das Anliegen, fortschrittliche, gerechte und konkurrenzfähige Arbeits- und Studienbedingungen anzubieten, wächst mit der zunehmenden Internationalisierung des akademischen Arbeitsmarktes.

##### Ist:

Die Strukturen, Abläufe und Prozesse der Universität Zürich sind historisch gewachsen und mit allgemeinen universitären Traditionen verbunden. Mit dem Verhaltenskodex Gender Policy verfügt die Universität Zürich seit 2005 über ein Instrument, das zwar auf sämtliche organisatorischen und personellen Belange Anwendung findet bzw. finden sollte, womit jedoch ungewollte Ungleichheiten und versteckte Diskriminierungen nicht ausgeschlossen werden können.

##### Soll:

Mit einer Untersuchung der tatsächlichen Verhältnisse<sup>1</sup> zur Aufdeckung allfälliger ungewollter Diskriminierungen oder wissenschaftsfremder Auswahlkriterien bei der Besetzung von Stellen oder der Verteilung von Ressourcen, wird jene Informationsgrundlage geschaffen, aufgrund derer sich durch

<sup>1</sup> Zum Beispiel analog der MIT-Studie „A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT“ (1999) und „A Report on the Status of Women Faculty in the Schools of Science and Engineering at MIT“ (2011)

strukturelle oder organisatorische Anpassungen die Voraussetzungen für eine konsequente Umsetzung des Verhaltenskodex Gender Policy realisieren lassen.

#### **4.1.7 SUK-Vorgabe 7: Sonstiges/Neues – Integration von Gender Kompetenz in Weiterbildungsangebote**

Für die Ausübung von universitären Leitungsfunktionen, und die Wahrnehmung von Aufgaben im Zusammenhang mit der Lehre und mit Lehrveranstaltungen, aber auch für die Nachwuchsförderung und für die Forschung ist in gewissem Umfang Gender Kompetenz vorauszusetzen.

##### Ist:

Im Rahmen der internationalen Gender Studies-Aktivitäten werden auch Fragen bearbeitet, die für die Entwicklung einer Universität relevant sind. Auch die Universität Zürich hat in den letzten Jahren das Lehr- und Forschungsgebiet Gender Studies aufgebaut. Einige Universitätsangehörige setzen sich als Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit dem Themenbereich auseinander und sind mit der internationalen Forschungsgemeinschaft vernetzt. Zudem verfügen auch leitende Verantwortliche und Mitarbeitende der Zentralen Dienste über aktuelles Know-How im Bereich der Gender Studies, welches sie in ihre Arbeit einbringen.

Inwiefern die benötigte Gender Kompetenz bei den mit Lehr- und Führungsaufgaben betrauten Personen vorhanden ist und/oder in die Erfüllung ihrer Aufgaben einfließt, ist nicht systematisch erfasst.

##### Soll:

Das Weiterbildungsangebot für universitäre Führungs- und Lehrpersonen wird laufend überarbeitet und als Teil der strategischen Ziele der UZH 2020 weiterentwickelt. Dabei soll in angemessenem Umfang auch die Gender Kompetenz gefördert werden, insbesondere unter der Perspektive, wie wissenschaftlich fundiertes Gender Wissen in Forschung, Nachwuchsförderung und Lehre praktisch umgesetzt werden kann.

#### **4.2 Schlussfolgerung**

Summarisch betrachtet ist die Universität Zürich in Bezug auf die von der SUK für den Aktionsplan vorgegebenen Handlungsfelder gut positioniert. Die Ist/Soll-Analyse zeigt auf, dass weitere gezielte Massnahmen für die angestrebte Ausgewogenheit der Geschlechter auf allen Stufen und in allen Bereichen auf Antworten zu der themenübergreifenden Grundsatzfrage beruhen: Inwiefern sind in den bestehenden Rahmenbedingungen der universitären Strukturen jene Bedingungen angelegt, die eine Chancengleichheit überhaupt ermöglichen, bzw. inwiefern behindern allenfalls die tatsächlichen Verhältnisse eine umfassende Gleichstellung? Im Zentrum stehen dabei die Fakultäten, die sich jeweils mit unterschiedlichen Voraussetzungen und Anforderungen konfrontiert sehen.

Die Universität Zürich verfolgt mit diesem Aktionsplan einen pragmatischen Ansatz. Zusätzlich zur Verankerung bewährter Massnahmen initiiert und unterstützt sie Pilotprojekte, die einem konkreten Bedürfnis der Fakultäten entsprechen. Die Pilotprojekte erlauben neue Einsichten zu gewinnen und dadurch einem spezifischen Anliegen der Fakultäten Rechnung zu tragen. Zudem können die Pilotprojekte Erkenntnisse für analoge Massnahmen in anderen Fakultäten liefern bzw. konkrete Anre-

gungen für deren institutionelle Verankerung generieren. Für die Beantwortung ganz spezifischer Fragen sind auch gezielte Recherchen geplant.

Es ist nicht die Absicht, mit dem Aktionsplan den gesamten Kanon an Optionen zu realisieren. Dieser dient lediglich der Übersicht im Rahmen der mit dem Aktionsplan verbundenen Standortbestimmung der Gleichstellung an der Universität Zürich.

## 5 Massnahmen für den Zeitraum 2013-16

### 5.1 Grundsätzliches

Wie eingangs erwähnt, beruhen die nachstehend vorgestellten Massnahmen auf Gesprächen der Abteilung Gleichstellung und der Gleichstellungskommission mit den Fakultäten und mit verschiedenen Einheiten der Universität Zürich wie dem Graduate Campus, der Abteilung Forschung und Nachwuchsförderung, dem Bereich Lehre sowie den Zentralen Diensten.

Die Pilotprojekte und die anderen Massnahmen des Aktionsplans Chancengleichheit werden in enger Zusammenarbeit mit der Universitätsleitung und den Fakultäten erarbeitet. Die Universität Zürich hat in den letzten Jahren viele Erfolg versprechende Aktivitäten in ihrer Gleichstellungsförderung entwickelt. In der kommenden Finanzierungsperiode geht es gesamtuniversitär darum, den Bestand zu sichern, die Gleichstellungspolicy strukturell zu verankern und die eigenständigen Gleichstellungsaktivitäten im universitären Alltag der Fakultäten und Institute sowie der Zentralen Dienste verstärkt zu unterstützen. Zwecks Optimierung der finanziellen Mittelverwendung werden die Prioritäten auf fakultäre Projekte gelegt, die von fakultätsübergreifendem Interesse und wieder verwertbar sind. Alle Massnahmen werden von einer institutionellen Perspektive her angegangen.

Unabhängig von den im einzelnen definierten Pilotprojekten und anderen Massnahmen wird davon ausgegangen, dass der Abteilung Gleichstellung und der Gleichstellungskommission nach wie vor genügend Ressourcen zur Verfügung stehen werden, um ihrem Auftrag gemäss handlungsfähig zu sein.

Der Aktionsplan im Gesamten, wie auch die einzelnen Pilotprojekte werden durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit wirkungsvoll unterstützt. Die Ausarbeitung des Kommunikationskonzepts erfolgt in Zusammenarbeit mit der Abteilung Kommunikation und beratender Unterstützung durch das Institut für Publizistikwissenschaft und Medienforschung (IPMZtransfer).

Die Öffentlichkeitsarbeit legt ihren Fokus auf die Visibilisierung bereits gelebter Gleichstellungspraxis in den verschiedenen Fakultäten, und zeigt des Weiteren auf, welche Möglichkeiten der Aktionsplan mit seinen Massnahmen in der Zukunft bietet. Dies erfolgt in bestehenden gesamtuniversitären Printmedien und fakultären Medien. Die Abteilung Gleichstellung wird im Speziellen jährlich über den Stand der Umsetzung des Aktionsplans Bericht erstatten.

### 5.2 Institutionelle Verankerung der Chancengleichheit und deren Qualitätssicherung

Massnahmen, die sich im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit 1999 bis 2011/12 bewährt haben, werden in die Verantwortung geeigneter und zuständiger Stellen überführt. Dazu werden Empfehlungen zur Sicherung des Genderwissens erstellt.

Das Instrument „Check-Up“, die regelmässige Berichterstattung zur Umsetzung des Verhaltenskodex Gender Policy und das Gleichstellungsmonitoring dienen der Universitätsleitung, den Fakultäten und Instituten dazu, in den nächsten vier Jahren die bestehenden Verfahren und Prozesse im Hinblick auf die Ziele des Bundesprogramms Chancengleichheit zu analysieren und die von den Fakultä-

ten eingeleiteten Massnahmen (Pilotprojekte) auf ihre Wirksamkeit bezüglich der Gleichstellungsförderung hin zu überprüfen.

Wo es sich als sinnvoll erweist, werden Vorschläge zur Anpassung bestimmter Verfahren und Prozesse erarbeitet und dem inneruniversitären Vernehmlassungsverfahren unterbreitet.

Die institutionelle Verankerung erfolgt *nach* der Überprüfung und Neudefinition der Verfahren und Prozesse und ist subsidiär zu den einzelnen Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit.

### **5.2.1 AGL: Institutionelle Verankerung bewährter Massnahmen**

Die Universität Zürich führt bereits einige der im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit entwickelten und bewährten Massnahmen im Angebot der allgemeinen Nachwuchsförderung und der Vereinbarkeit weiter. Das gilt für

- Protected Time als Angebot der Abteilung Forschung und Nachwuchsförderung,
- Kursangebote im Graduate Campus,
- Peer Mentoring im Graduate Campus,
- Mentoringprogramme in den Fakultäten wie zum Beispiel Medizin und Vetsuisse,
- Chancengleichheitsmassnahmen in den NCCRs,
- Angebote der Stiftung Kinderbetreuung im Hochschulraum Zürich (kihZ),
- Informationen zum Verhaltenskodex Gender Policy, zum Schutz vor sexueller Belästigung und zu Elternschaft durch die Personalabteilung.

Diese Angebote sind nun in der Regel für Frauen und Männer gleichermaßen geöffnet.

Die Abteilung Gleichstellung unterstützt die unterschiedlichen universitären Einheiten darin, die Angebote weiterhin im Sinne des Verhaltenskodex Gender Policy umzusetzen. Das heisst zum Beispiel, dass die Gesuchstellungspraxis und die Erfolgsquote regelmässig auf das Geschlecht ausgewertet und Strukturen für Berichterstattungen aus Gleichstellungssicht gegenüber den zuständigen Prorektoraten und der Gleichstellungskommission etabliert werden. Bei Bedarf entwickelt die Abteilung Gleichstellung einen Leitfaden für eine differenzierte Beobachtung der Veränderungen der Geschlechterverhältnisse in Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen.

### **5.2.2 MNF: Integration von „Check-Up“ in das universitäre Evaluationsverfahren**

Zusammen mit der Mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät und der Evaluationsstelle der Universität Zürich wird in einem Pilotprojekt getestet, ob und wie dieses Instrument in den regelmässigen Evaluationsprozess, welchen jedes Institut im Abstand von acht Jahren durchläuft, eingebettet werden kann.

### **5.2.3 UL: Berichterstattung und Qualitätssicherung**

*Umsetzung des Verhaltenskodex Gender Policy:* In die regelmässige zweijährliche Berichterstattung zur Umsetzung des Verhaltenskodex Gender Policy werden ab 2013 die im Aktionsplan der Universität Zürich genannten Ziele und Massnahmen integriert. Für die Berichterstattung werden neu auch die Ziele, Massnahmen und Umsetzungsschritte der Fakultäten einbezogen. Es wird zudem geprüft wie der Bezug zu den Strategischen Zielen 2020 hergestellt werden kann.

*Gleichstellungsmonitoring:* Das Gleichstellungsmonitoring wird als Dienstleistungsangebot für die Universität als Ganzes und für die Fakultäten weitergeführt und nach Bedarf weiterentwickelt. Das Gleichstellungsmonitoring wird um ein Faktenblatt erweitert, das den fachspezifischen Vergleich zwischen Schweizer Universitäten und allenfalls auch ausgewählten Universitäten im Ausland ermöglicht (in Zusammenarbeit mit der WWF).

*Akademische Berichte:* Die Verknüpfung des Gleichstellungsmonitorings mit den Akademischen Berichten der Fakultäten und Institute wird optimiert, die Auswertungen aus Gleichstellungssicht wird systematisiert und den Prorektoraten und Dekanen regelmässig zur Verfügung gestellt.

### **5.3 Professorinnen, Assistenzprofessorinnen und Frauen in Leitungsfunktionen**

Zu diesem Handlungsfeld wurde von allen Fakultäten in unterschiedlicher Art und Weise ein Bedarf angemeldet. Allen Fakultäten ist es ein Anliegen, den Frauenanteil bei den Professuren und auch in den [universitären](#) Leitungsfunktionen weiter zu erhöhen.

Wie die folgenden Pilotprojekte zeigen, setzen die Fakultäten dabei unterschiedliche Schwerpunkte.

#### **5.3.1 MNF: Gezielte Rekrutierung bei Berufungen**

Die *Mathematisch-naturwissenschaftliche Fakultät* setzt für die Jahre 2013-16 einen strategischen Schwerpunkt auf die gezielte Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen für Professuren, Assistenzprofessuren und Leitungsgremien. Sie formuliert dazu folgendes Pilotprojekt: Berufungskommissionen sollen mit geeigneten Massnahmen in der extensiven Suche nach den weltweit besten Wissenschaftlerinnen unterstützt werden, um die Anzahl hochkompetitiver Dossiers von Wissenschaftlerinnen bei Berufungen zu erhöhen.

Da die Ausgestaltung des Berufungsverfahrens die Besetzung von Professuren massgeblich beeinflusst, setzt das Pilotprojekt an folgenden Aspekten des Berufungsverfahrens an: Ausschreibungsstrategie (inklusive aktives Headhunting), Zusammensetzung der Berufungskommission (Frauen/Männer), Bewerbungen und Auswahlverfahren. Wesentlich dabei wird auch die Formalisierung informeller Aspekte des Verfahrens sein (z.B. stärkerer Fokus auf potentielle Kandidatinnen).

Im Konkreten ist bereits ein Auftrag erteilt worden, die Fragen mit dem Fachbereich Biologie genauer zu prüfen.

In diesem Zusammenhang wird die MNF in Zusammenarbeit mit der Abteilung Gleichstellung auch einen Leitfaden für Berufungsverfahren (inkl. Umgang mit heiklen Themen mit Diskriminierungspotential) erarbeiten. Sie prüft zudem Massnahmen, wie die Visibilität potentieller Kandidatinnen erhöht werden kann. Sie hat diesbezüglich bereits gute Erfahrungen zum Beispiel mit dem jährlich stattfindenden „Dorothy Crowfoot Hodgkin-Symposium“ in der Chemie und mit den Professorinnenporträts.

### 5.3.2 ThF: Chancengleichheit bei Berufungsverfahren

Die Theologische Fakultät lädt eine Delegierte der Abteilung Gleichstellung ein, die zwei nächsten aktuell anstehenden Berufungsverfahren in der ThF zu begleiten und auf Verlangen ihre Beobachtungen in Bezug auf Chancengleichheit mitzuteilen. Die Beobachterin ist nicht Mitglied der Berufungskommission.

Die Fakultät lädt die Abteilung Gleichstellung ein, im Anschluss an die beiden Verfahren ihre Beobachtungen und ggf. sich daraus ergebende Empfehlungen zu formulieren. Die Fakultät wird dazu Stellung nehmen und die mit der Präsenz der Beobachterin gemachten Erfahrung aus ihrer Sicht kommentieren. Der Vorgang soll die Abteilung Gleichstellung bei dem Anliegen unterstützen, Leitlinien für Berufungsverfahren aus Gleichstellungssicht zu formulieren.

### 5.3.3 PhF: Frauen in Leitungsgremien und -funktionen

Die Philosophische Fakultät setzt für die Jahre 2013-16 einen strategischen Schwerpunkt auf das Thema „Frauen in Leitungsgremien und -funktionen“.

Im Einvernehmen mit der PhF formuliert die Abteilung Gleichstellung ein Pilotprojekt, welches Erklärungen dafür liefert, warum es – trotz vergleichsweise hohem Professorinnenanteil – so schwierig ist, den Anteil der Frauen in Leitungs- und Entscheidungsgremien zu erhöhen. Daraus will die PhF geeignete Massnahmen ableiten.

Ziel dieses Pilotprojekts ist es, einen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils in der Fakultät aber auch in gesamtuniversitären, schweizerischen und internationalen Leitungsgremien zu leisten. Als besonderes Hindernis werden einerseits die schlechte (zeitliche) Planbarkeit einer Leitungsfunktion, andererseits die Arbeitsbelastung und die mangelnde Entlastung der jeweiligen Person (beruflich und privat) seitens der Universität vermutet.

Das Pilotprojekt beginnt mit einer Literaturrecherche zum Thema, umfasst sowohl eine Umfrage bei den Professorinnen zu Fragen wie: „Welche institutionellen Rahmenbedingungen wären hilfreich, um Ihre Bereitschaft zu schaffen/erhöhen, ein Dekanatsamt zu übernehmen?“ als auch einen Workshop mit Professorinnen und Professoren mit und ohne Leitungsfunktionen zur Frage: „Welches sind geeignete Massnahmen, die die Fakultät ergreifen kann?“ und schliesst ab mit einer Vernehmlassung in der Fakultät bis hin zur Beschlussfassung, Erprobung und Umsetzung von Massnahmen, die sich bewährt haben.

## 5.4 Nachwuchsförderung inkl. Personalförderung

Massnahmen im Bereich der gendergerechten Nachwuchsförderung sind für alle Fakultäten ein wichtiges Handlungsfeld. Der Fokus liegt insbesondere auf der Postdoc-Stufe, auf der in allen Fakultäten deutlich mehr talentierte Frauen als Männer die Wissenschaft verlassen.

In diesem Handlungsfeld planen die Fakultäten ThF und MeF neue Pilotprojekte im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit.

#### **5.4.1 ThF: Führungsausbildung und Nachwuchsförderung**

Die Theologische Fakultät will Massnahmen zur Verbesserung des Führungsverhaltens gegenüber den Angestellten und insbesondere gegenüber dem wissenschaftlichen Nachwuchs erarbeiten.

Zu den Anforderungen einer wissenschaftlichen Laufbahn gehören auch Mitarbeiterführung und –beurteilung. Akademische Personen bringen jedoch oft nur unzureichende Führungserfahrung mit. Da bestimmte Diskriminierungsformen bei einem suboptimalen Führungsverhalten stärker zum Tragen kommen, kann dies nicht nur für Frauen sondern für die gesamte Nachwuchsförderung schwerwiegende Folgen haben. Qualifiziertes Führungsverhalten hingegen fördert u.a. frühzeitige Entscheidungen bezüglich Berufsziel und Berufswahl und unterstützt Mitarbeitende darin, ihr Potential in geeigneter Form auszuschöpfen. Zudem geht es auch darum, den jungen Menschen frühzeitig ein realistisches Bild der scientific community und deren Anforderungen an eine akademische Laufbahn zu vermitteln. Dazu sollen u.a. transparente Anforderungskriterien definiert werden.

Die ThF plant deshalb eine Einführung für neue Mitarbeitende und/oder ein Angebot für neu angestelltes Personal zum Thema Führung. Dieses Angebot wird auch den bereits an der ThF tätigen Personen mit Führungsverantwortung offen stehen. Sie prüft überdies die Entwicklung eines den Mitarbeitendenbeurteilungen vergleichbaren Instruments der regelmässigen Evaluation der Zusammenarbeit, das dem Gesichtspunkt der Nachwuchsförderung und Laufbahnentwicklung besondere Beachtung schenken soll.

#### **5.4.2 MeF: Protected Time für Wissenschaftlerinnen (zusammen mit Abteilung FNF)**

Die Medizinische Fakultät setzt ihren strategischen Akzent im Zeitraum 2013-16 auf die gezielte Erhöhung des Frauenanteils von der Postdoc-Stufe bis hin zur Professur. Sie hat bereits einen festen Finanzbeitrag für Protected Time reserviert, der Frauen wie Männern zur Verfügung steht. Es ist eine Auswertung der Vergabe von Protected Time und des anschliessenden Verlaufs der akademischen Laufbahnen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus Gleichstellungssicht vorgesehen.

Ziel dieser Auswertung ist, den Einfluss des Förderungsinstruments Protected Time auf die Laufbahnschritte der geförderten Ärztinnen und Ärzte zu ermitteln. Davon können allenfalls Massnahmen für die Neugestaltung von Karrierewegen im klinischen und wissenschaftlichen Bereich der Medizin abgeleitet werden.

#### **5.5 Vereinbarkeit Studium/Karriere und Familie/Partnerschaft**

Alle Fakultäten betonen, dass die Attraktivität des Studien- und Arbeitsorts UZH für Frauen, aber auch für Männer, durch verbesserte institutionelle Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit und Kinderbetreuung erhöht werden muss.

Dieses Anliegen aller Fakultäten wird in Form von zwei Pilotprojekten unter Kap. 5.5.1 und 5.5.2 und der gezielten Information zu den Entlastungsmöglichkeiten bei Betreuungsaufgaben von Kindern, sowie kranken und alten Familienangehörigen unter 5.5.3 aufgegriffen.

### 5.5.1 VSF: Kids and Careers

Der Mangel an hochqualifizierten Nachwuchsleuten hat sich mit dem hohen Anteil von Frauen im veterinärmedizinischen Studium weltweit verstärkt. Es fehlen Frauen in Kaderpositionen, aber auch männliche Nachwuchsleute in spezifischen Fachbereichen wie Nutztiermedizin. Um das Problem proaktiv anzugehen, sollen hochqualifizierte Nachwuchsleute in einer Talentdatenbank schon frühzeitig erfasst und systematisch gefördert werden. Das Projekt sieht ein Paket von Fördermassnahmen vor, das während des Undergraduate-Studiums einsetzt und laufbahnbegleitend bis zur Kaderposition (Bsp. Professur) fördernd wirken soll. Ein wichtiges Element der Förderung besteht in einem individuellen Mentoring, das u.a. auch klassische Konfliktsituationen zwischen Laufbahn und Lebensbahn lösen helfen soll. Die Vetsuisse-Fakultät hofft, dadurch auch das Problem der *leaky pipeline* angehen zu können.

Die bei einer Elternschaft anstehenden Herausforderungen können nicht allein mit einer ausreichenden Anzahl von Kinderbetreuungsplätzen gelöst werden. Es braucht auch eine familienfreundliche Kultur sowie adäquate Strukturen, um sowohl die Wahrnehmung der wissenschaftlichen Anforderungen als auch die Erfüllung der familiären Pflichten zu gewährleisten. Wesentlich hierfür ist die Etablierung einer offen kommunizierten Fakultätskultur, die eine familienfreundliche Haltung bejaht und fördert, sowie das dauerhafte Einrichten einer „Spezialposition“ im Klinikbetrieb, um Ausfälle wegen Schwangerschaft, Mutter- oder Vaterschaftsurlaub für einen vorher definierten Zeitraum umgehend aufzufangen.

Da insbesondere im Klinikalltag Elternschaft eine besondere Herausforderung darstellt, wird die Vetsuisse-Fakultät in Zusammenarbeit mit dem Departement Kleintiere 2013 die Umsetzung eines solchen Vereinbarkeitsmodells in die Wege leiten.

### 5.5.2 Stiftung kihz/WWF: Unkonventionelle Massnahmen zum Ausbau von Säuglingsplätzen

Dem ausdrücklichen Wunsch aller Fakultäten nach einem deutlichen Ausbau der Kinderbetreuungsplätze an der Universität Zürich wird in doppelter Weise Rechnung getragen:

Die Universitätsleitung hat einerseits den Ausbau der Kinderbetreuungsplätze als eine der Massnahmen in den Strategischen Zielen 2020 festgehalten (siehe Kap. 5.8).

Andererseits wird im Rahmen des Aktionsplans Chancengleichheit gezielt ein Beitrag dazu geleistet, dass die lange Warteliste für Säuglingsbetreuungsplätze abgebaut werden kann. Da die Begrenzung der Säuglingsplätze besonders auf dem Platz Zürich seit vielen Jahren an konzeptionelle Überlegungen zur adäquaten Betreuung von Säuglingen gekoppelt ist, besteht ein akuter Bedarf, auch neue und unkonventionelle Massnahmen zu entwickeln und zu erproben.

Die WWF wird die Stiftung kihz dabei unterstützen, eine Übersicht über erfolgreiche "best-practice" Modelle von international tätigen Grossfirmen und anderen grossen Arbeitgebern ähnlich der UZH zusammenzustellen und so aufzeigen, welche Varianten von Säuglings- und Kinderbetreuungsunterstützung durch Arbeitgeber in der Schweiz (am Platz Zürich im gegebenen gesetzlichen Rahmen) am Besten funktionieren und so einen Arbeitgeber für Arbeitnehmer/-innen mit Familien attraktiv machen können.

### **5.5.3 ThF: Entlastungsmöglichkeiten bei Betreuungsaufgaben (zusammen mit GLK/PA)**

Die Theologische Fakultät hatte 2010 die Initiative ergriffen für eine in der Zwischenzeit von der Universitätsleitung gut geheissene Regelung für Entlastungsmöglichkeiten bei familiären Betreuungspflichten. Professorinnen und Professoren sowie Angehörige des Mittelbaus können eine vorübergehende Reduktion ihres Beschäftigungsgrads beantragen. Dadurch eingesparte Personalkosten stehen der betreffenden Fakultät für einen angemessenen Ersatz (Lehrauftrag, Forschungsassistenten, etc.) zur Verfügung.

Es ist anzunehmen, dass in den kommenden Jahren sowohl jüngere wie ältere Professorinnen und Professoren und andere Universitätsangehörige vor allem im Blick auf Kinder- und Elternbetreuung von dieser Regelung Gebrauch machen werden.

Der Bekanntheitsgrad existierender Möglichkeiten und Regelungen entscheidet weitgehend, inwiefern sie gelebt werden können. Darum plant die ThF in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission (GLK) und der Personalabteilung (PA) sachgerechte Informationen für die Fakultätsmitglieder über die Entlastungsmöglichkeiten bei familiären Betreuungspflichten zu erstellen. Bei dieser Massnahme soll besonders beachtet werden, dass die Inanspruchnahme der Regelung weder als unbegründete Bevorteilung noch als karriereschädlich erscheint.

### **5.6 GLK: Studie zur Arbeits- und Forschungssituation von Professorinnen und Professoren (zusammen mit Fakultäten)**

Mit der Projektierung einer Studie greift die Gleichstellungskommission den Wunsch der Fakultäten und vieler Universitätsangehörigen nach mehr systematischem Wissen über mögliche ungewollte Diskriminierungen auf. Die Gleichstellungskommission wird im Rahmen des vorliegenden Aktionsplans eine Studie angelehnt an die sogenannte MIT-Studie<sup>2</sup> durchführen, welche die Verteilung der Ressourcen zwischen Professorinnen und Professoren erhebt und vergleicht.

Die Studie basiert auf folgenden Überlegungen: Konkretes Wissen über die Wirkung des universitären Systems auf Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern auf den höheren Hierarchiestufen ist Voraussetzung und Grundlage praxisrelevanter Gleichstellungsarbeit in den kommenden Jahren. Daher ist zu prüfen, ob und inwieweit es zu einer Marginalisierung von Frauen kommt (zum Beispiel Ausstattung des Lehrstuhls, Lehrdeputat, Tätigkeit in der Akademischen Selbstverwaltung, Dauer von Beförderungen, Gehalt, Mitglied- und Präsidenschaften in Kommissionen und Leitungsgremien).

### **5.7 Bereich Lehre: Integration von Gender Wissen in Weiterbildungsangebote**

Der Bereich Lehre hat den Auftrag, Weiterbildungsangebote für Dozierende und weitere Universitätsangehörige zu entwickeln und anzubieten. Dabei soll der Aspekt der Gender Kompetenz berücksichtigt werden, gestützt auch auf wissenschaftliche Erkenntnisse der relevanten Arbeiten aus dem Feld der Gender Studies und der Hochschulforschung. Der Bereich Lehre arbeitet mit der Abteilung Gleichstellung zusammen und zieht weitere Expertinnen und Experten bei.

<sup>2</sup> Vgl. Fussnote 1

Die Erkenntnisse aus diesen Entwicklungsarbeiten können auch zur Weiterentwicklung anderer Weiterbildungsangebote verwendet werden.

### **5.8 Weitere Aktivitäten der Universität Zürich (UZH) zur Umsetzung ihrer Gender Policy**

Vollständigkeitshalber werden in diesem Kapitel die übrigen, bereits geplanten Aktivitäten der Universität Zürich aufgezeigt, die unabhängig vom Aktionsplan Chancengleichheit zur Umsetzung der Gender Policy an der UZH weiter geführt und über die reguläre Entwicklungs- und Finanzplanung der UZH abgewickelt werden.

Der Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann und der Umsetzung des Verhaltenskodex Gender Policy wird in allen Aktivitäten der UZH Rechnung getragen. Wie dies in den Strategischen Zielen 2020 vorgesehen ist, setzt die Universitätsleitung in den kommenden Jahren einen besonderen Akzent auf den geplanten Ausbau von Assistenzprofessuren auf 25%, auf das Kinderbetreuungsangebot im Rahmen der Stiftung Kinderbetreuung kizh sowie auf die Entwicklung des neuen Master-Studiengangs für Higher Education (MAS) im Bereich der Weiterbildung der UZH.

Die Gleichstellungskommission und die Abteilung Gleichstellung unterstützen die universitären Bemühungen beim Aufbau eines grösseren Pools von potentiellen Kandidatinnen für die universitären Leitungsgremien, die Professuren und die Kaderfunktionen in den Zentralen Diensten. Dies umfasst zum Beispiel Aktivitäten zur Förderung von Gastprofessuren für Frauen. Auch soll für eine ausgewogene Vergabe von Preisen und Ehrendoktoraten, für die Auswahl von weiblichen Ehrengästen sowie allgemein das Sichtbarmachen von Frauen in der Wissenschaft sensibilisiert werden. Dazu gehören öffentliche Veranstaltungen und das Weiterführen von bedarfsgerechten Angeboten für Wissenschaftlerinnen auf der Postdoc-Stufe sowie die Beteiligung am universitätsübergreifenden Angebot der Universität Luzern „Mentoring Deutschschweiz“. Überzeugende Beispiele von gelebter Gleichstellungspraxis sollen vermehrt bekannt gemacht werden.

Bezüglich der Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Fächern prüft die Mathematisch-naturwissenschaftliche Fakultät von Fall zu Fall, wo eine Berücksichtigung der gesamtschweizerischen Strategie zur Verbesserung des Frauenanteils in den MINT-Fächern, die gegenwärtig vom ETH-Bereich und den Schweizerischen Akademien entwickelt wird, sinnvoll ist. Dies tut auch die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät in Bezug auf den Fachbereich Informatik.

## **6 Umsetzung und Finanzierung**

### **6.1 Planung**

Dieser Aktionsplan wurde am 21. Juni 2012 von der Universitätsleitung verabschiedet. Danach erfolgte per 30. September 2012 die aufgrund der Rückmeldungen der Universitätsleitung angepasste Eingabe an das Bundesprogramm Chancengleichheit.

Die einzelnen Projektpläne der Fakultäten und übrigen Institutionen werden von einem Begleitausschuss der Gleichstellungskommission begutachtet und in Absprache mit der Universitätsleitung genehmigt (siehe Anhang 7.1).

Der Begleitausschuss des Aktionsplans Chancengleichheit 2013-16 der UZH wird mit den Fakultäten und übrigen Institutionen eine Projektgrobplanung durchführen, die insbesondere die Durchlaufzeit mit Meilensteinen und den Ressourcen- und Finanzierungsbedarf festlegt (siehe Anhang 7.1). Mit der Projektplanung verpflichten sich die betroffenen Parteien zu den benötigten personellen und finanziellen Eigenleistungen. Die einzelnen Projektpläne der Fakultäten werden auf die jeweiligen Projekte zugeschnittene und mit den Fakultäten abgestimmte Erfolgskriterien beinhalten.

Eine Gesamtplanung der beschlossenen Projekte für 2013-2016 ist abhängig von der Verfügbarkeit der erforderlichen Ressourcen und wird in Abstimmung mit den Fakultäten aufgesetzt. Aus heutiger Perspektive stehen voraussichtlich folgende Projekte für eine Initialisierung im Jahr 2013 bereit:

- Pilotprojekt der MNF: Gezielte Rekrutierung bei Berufungsverfahren
- Pilotprojekt PhF: Frauen in Leitungsgremien
- Pilotprojekt der VSF: „Kids and Careers“

Eine ausgearbeitete Skizze des Pilotprojektes der Vetsuisse-Fakultät „Kids and Careers“ liegt der Abteilung Gleichstellung und der Gleichstellungskommission bereits vor.

### **6.2 Finanzen**

Auf der Basis von Matching Funds können die Projekte des Aktionsplans im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit finanziell unterstützt werden.

Die Bundesmittel sollen im Verlauf der Programmlaufzeit degressiv investiert werden, während die universitären Mittel entsprechend erhöht werden sollen. Es ist Ziel des Bundesprogramms, dass die Finanzierung der Gleichstellungsstrukturen bis 2016 vollumfänglich durch die Universitäten erfolgt. Dies kann gemäss den bereits seit 2009 im EFP beantragten Mitteln schrittweise erfolgen.

### **6.3 Umsetzung und Erfolgskontrolle**

Die Gleichstellungskommission und die Abteilung Gleichstellung begleiten und unterstützen die im Rahmen des Aktionsplans Chancengleichheit 2013-16 definierten Projekte der Fakultäten und der

Zentralen Dienste. Sie systematisieren zudem die gemachten Erfahrungen in geeigneter Weise zuhanden der Universitätsleitung, den Fakultäten und den Zentralen Diensten.

Per Ende 2014 muss dem Bund ein Zwischenbericht abgeliefert werden. Somit ist für das letzte Quartal 2014 eine kritisch reflektierende Analyse der laufenden und noch geplanten Projekte vorgesehen.

Der mittel- und längerfristige Erfolg dieses Aktionsplans der Universität Zürich wird hinsichtlich des Ziels des Bundesprogramms 2013-16 universitätsübergreifend und fakultätsspezifisch dem jährlichen Gleichstellungsmonitoring der UZH und im Speziellen den universitätsinternen Berichten zur Umsetzung des Verhaltenskodex Gender Policy und den Akademischen Berichten zu entnehmen sein.

## **7 Anhänge**

**7.1 Leitfaden und Antragsformular für Projekte im Rahmen des Aktionsplans Chancengleichheit**

**7.2 Verhaltenskodex Gender Policy der Universität Zürich**

**7.3 Merkblatt zum Schutz vor sexueller Belästigung**

**7.4 Bericht Gleichstellungsmonitoring 2011**