



**Universität
Zürich**^{UZH}

Gleichstellung und Diversität

Bundesprogramm P-7

«Chancengleichheit und Hochschulentwicklung 2017–20»

Aktionsplan Chancengleichheit der Universität Zürich 2017–20

Aktionsplan Chancengleichheit der Universität Zürich 2017–20

Der Aktionsplan Chancengleichheit der Universität Zürich 2017–20 entstand im Rahmen des Programms P-7 «Chancengleichheit und Hochschulentwicklung» von swissuniversities und hat eine Laufzeit von 4 Jahren.

Die Universität Zürich greift im Aktionsplan die Prioritäten der Universitätsleitung im Bereich Gleichstellung auf. Diese Prioritäten wurden im Zusammenhang mit dem Verhaltenskodex Gender Policy definiert. Der Aktionsplan leistet somit einen umfassenden Beitrag zur Umsetzung des Verhaltenskodex. Er nutzt die Erfahrungen, die mit dem Aktionsplan Chancengleichheit der Universität Zürich 2013–16 gemacht werden konnten.

Operative Leitung

Die Gleichstellungskommission der Universität Zürich begleitet und berät die Umsetzung des Aktionsplans, während die Abteilung Gleichstellung und Diversität ihn operativ verantwortet.

Projekte des Aktionsplans

Der Aktionsplan besteht primär aus den drei Projekten. Diese werden im Folgenden vorgestellt.

Netzwerk Aktionsplan

Die Abteilung Gleichstellung und Diversität organisiert informelle Treffen zu Themen rund um den Aktionsplan für die interessierte UZH-Öffentlichkeit. Die Treffen dienen dem Austausch und der Vernetzung zum Aktionsplan und zur Gleichstellung an der UZH.

Kontakt

Dr. Karin Gilland Lutz

Universität Zürich, Abteilung Gleichstellung und Diversität

Seilergraben 49, CH-8001 Zürich

Tel.: +41 44 634 22 16

E-Mail: karin.gilland-lutz@gleichstellung.uzh.ch



Projekt I: Open, transparent and merit-based recruitment of researchers (OTM-R)

Ausgangslage

Das Projekt setzt im Handlungsfeld «Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung und Laufbahnentwicklung» an und fokussiert das Anliegen der Erhöhung des Frauenanteils bei den Ernennungen und in den Professuren der Universität Zürich. Weibliche Karrieren verlaufen entlang einer geschlechtsspezifischen leaky pipeline. Der Anteil von Professorinnen an der UZH liegt aktuell bei 23.4%, wobei die Anteile nach Fakultäten variieren.

Ansatz

Das Konzept OTM-R ist ein Kernelement der Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) der Europäischen Kommission (European Research Area, ERA). OTM-R fördert offene, transparente und leistungsorientierte Berufungsverfahren, die der «European Charter for Researchers» und dem «Code of Conduct for the Recruitment of Researchers» entsprechen. Die LERU war an der Entwicklung des Toolkits beteiligt. Die Verbindung von Qualitätssicherung und Chancengleichheit in Berufungsverfahren stellt ein wichtiges Reformthema der nationalen und europäischen Wissenschaftspolitik dar.

Ziele

Die Universität Zürich wird im vorliegenden Projekt die Berufungsverfahren der beteiligten Fakultäten im Sinne des OTM-R-Toolkits prüfen, um allfälligen Handlungsbedarf zu identifizieren. Das Projekt verknüpft die Anliegen der Geschlechtergleichstellung mit den aktuellen Herausforderungen des Qualitäts- und Personalmanagements im universitären Kontext. Damit wird eine Blickrichtung priorisiert, welche die Strukturen und Praktiken des Berufungsverfahrens in den Blick nimmt.

Kontakt Projekt I

Projektträgerschaft

Prof. Dr. Gabriele Siegert (Vize-Rektorin und Prorektorin Lehre und Studium)

Projektleitung

PD Dr. Nina Jakoby

Universität Zürich
Abteilung Gleichstellung und Diversität
PD Dr. Nina Jakoby
Seilergraben 49
CH-8001 Zürich

Tel.: +41 44 634 48 48

E-Mail: nina.jakoby@gleichstellung.uzh.ch

Webseite Projekt I

www.gleichstellung.uzh.ch/de/politik/aktionsplan2017/projekt_1.html



Projekt II: Forschungsförderung und wissenschaftliche Karriere

Ausgangslage

Der akademische Nachwuchs der Universität Zürich ist bei der Drittmittelinwerbung grundsätzlich bereits erfolgreich. Bei den meisten Förderinstrumenten gibt es jedoch Unterschiede zwischen Frauen und Männern bezüglich der Gesuchstellungspraxis und Erfolgsquote. Frauen stellen einerseits weniger Gesuche als ihre männlichen Kollegen und bekommen andererseits im Vergleich weniger häufig Förderungen zugesprochen.

Ansatz und Handlungsebenen

Das Projekt verfolgt einen Mehrebenenansatz, der innerhalb des Gesuchstellungs- und Vergabesystems auf drei unterschiedlichen Handlungsebenen ansetzt (persönlich-individuelle Ebene, institutionell-strukturelle Ebene und Forschungsebene).

Folgende Massnahmen sollen ergriffen werden:

- Konzeption und Durchführung von Workshops und Trainings für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Systematisierung von Auswahl- und Nominationsprozessen
- Sensibilisierung von Entscheidungsgremien für implicit biases
- Stärkung der Beratungsarbeit

Ziele

Es sollen mehr Nachwuchswissenschaftlerinnen als bisher dazu motiviert werden, Forschungsanträge zu verfassen und diese bei den entsprechenden Stellen auf universitärer, nationaler und europäischer Ebene einzureichen. Zudem soll die tatsächliche Erfolgsquote bei der Bewilligung von Anträgen von Nachwuchswissenschaftlerinnen gesteigert werden.

Ziel 1

Erhöhung der Anzahl der eingereichten Gesuche von Nachwuchswissenschaftlerinnen (UZH, SNF, EU)

Ziel 2

Erhöhung der Bewilligungen der Gesuche von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit host institution UZH

Kontakt Projekt II

Projekträgerschaft

Dr. Beatrice Scherrer (Abteilung Forschung, Innovation und Nachwuchsförderung)
Sibylle Hodel, lic. phil. (EU Grants Access)

Projektleitung

Dr. Mihaela Falub

Universität Zürich
Abteilung Gleichstellung und Diversität
Dr. Mihaela Falub
Seilergraben 49
CH-8001 Zürich

Tel.: +41 44 634 40 76

E-Mail: mihaela.falub@gleichstellung.uzh.ch



Webseite Projekt II

www.gleichstellung.uzh.ch/de/politik/aktionsplan2017/projekt_2.html

Projekt III: Neue Organisationsmodelle für Teilzeitführungsaufgaben an der UZH

Ausgangslage

Universitäten stehen aktuell, was die Situation ihrer akademischen und administrativen Führungspersonen anbelangt, vor grossen Herausforderungen. Dazu zählen die demografische Entwicklung mit einhergehendem Fachkräftemangel, die Entgrenzungstendenzen von Arbeit und Beruf in der Wissenschaft sowie die zunehmende Komplexität von Führungs- und Leitungsaufgaben an Hochschulen. Mit den veränderten Anforderungen geht auch ein Wertewandel einher, der sich auf das universitäre Führungsverständnis auswirkt. Hier kann die Schaffung flexibler Arbeitsmodelle einen wesentlichen Beitrag leisten, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungspositionen zu fördern.

Ansatz

CHESS folgt mit dem Projekt einer seiner Zielsetzungen, die interdisziplinäre wissenschaftliche Debatte zu einem relevanten Thema der Hochschulentwicklung universitätsweit anzustossen. Darauf aufbauend werden konkrete Formate mit beteiligten Akteurinnen und Akteuren an der UZH entwickelt und umgesetzt. Dabei gilt es, Organisationsmodelle für Teilzeitführung von ihren organisationalen Handlungsspielräumen her zu verstehen.

Ziele

Ziel ist es, ein nachhaltiges, auf die unterschiedlichen disziplinären Kulturen der UZH zugeschnittenes Massnahmenpaket mit konkreten Organisationsmodellen für Teilzeitführungsaufgaben vorzulegen. Die UZH profitiert von der Entwicklung dieser innovativen und flexiblen Arbeitsmodelle für Führungskräfte, indem sie sich als international attraktive Arbeitgeberin in Lehre, Forschung und Verwaltung positioniert.

Kontakt Projekt III

Projekträgerschaft (Projektausschuss)

Prof. Dr. Katja Rost (Professorin für Wirtschafts- und Organisationssoziologie, Institut für Soziologie)

Prof. Dr. David Seidl (Professor für Organisation und Management, Institut für Betriebswirtschaftslehre)

Prof. Dr. Klaus Jonas (Dekan Philosophische Fakultät, Professor für Sozial- und Wirtschaftspsychologie, Psychologisches Institut)

Bernhard Nievergelt (Geschäftsführer CHES)

Projektleitung

Dr. Daniela Landert

Universität Zürich

CHES-Kompetenzzentrum für Wissenschafts- und Hochschulforschung

Dr. Daniela Landert

Andreasstrasse 15

CH-8050 Zürich

Tel.: +41 44 635 20 68

E-Mail: daniela.landert@chess.uzh.ch

Webseite Projekt III

www.gleichstellung.uzh.ch/de/politik/aktionsplan2017/projekt_3.html

