

Gender Policy ZHdK

1 Grundlagen

- Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1996
- Fachhochschulgesetz vom 6. Oktober 1995, Art. 3, Abs. 5 lit. a
- Fachhochschulverordnung vom 11. September 1996, Art. 16 c^{bis}
- Personalverordnung der Zürcher Fachhochschule vom 16. Juli 2008
- Reglement zum Schutz vor Diskriminierung ZHdK vom 1. März 2009

2 Ziel und Zweck

Diese Policy soll zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann an der ZHdK beitragen und die Chancengleichheit von Studierenden und allen anderen Angehörigen der ZHdK in sämtlichen Bereichen und auf allen Stufen sicherstellen.

Strukturell bedingten, geschlechtsspezifischen Benachteiligungen wird durch geeignete Massnahmen entgegengewirkt und auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf allen Stufen und in allen Gremien der ZHdK hingearbeitet.

Die Angehörigen der ZHdK sollen unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer und sozialer Herkunft, Behinderung, sozialem Status, familiärer Situation, religiöser oder sexueller Orientierung Anerkennung und Gleichbehandlung im Sinne von Diversity Management erfahren.

3 Grundsätze

Die ZHdK fördert für ihre Angehörigen die tatsächliche Gleichstellung in Lehre, Forschung & Entwicklung und Dienstleistung sowie in den übrigen Bereichen der Anstellung.

Die ZHdK anerkennt in ihrer strategischen und operativen Planung den Grundsatz des Gender Mainstreaming¹ und berücksichtigt in allen Bereichen die Lebenswelten von Frauen und Männern.

Die Gleichstellung ist im Leitbild der Hochschule verankert.

Die ZHdK versteht die Förderung der Gleichstellung und der Chancengleichheit nach den genannten Grundsätzen als Führungsaufgabe.

4 Aktionslinien

Ausgewogene Geschlechterverhältnisse

Die ZHdK benennt jene Bereiche, in denen Frauen oder Männer untervertreten sind und erstellt Aktionsprogramme für eine entsprechende Frauen- resp. Männerförderung.

Sie formuliert überprüfbare Ziele zur Förderung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern auf allen hierarchischen Stufen und in sämtlichen Bereichen. Um diese Ziele zu erreichen, beschliesst die ZHdK personelle, organisatorische und weiterbildende Massnahmen, welche der strukturellen Benachteiligung von Frauen oder Männern entgegenwirken.

¹ Gender Mainstreaming wird verstanden als politische Strategie zur Verwirklichung der Gleichstellung in allen Bereichen, und zwar sowohl auf formaler als auch auf praktischer Ebene, die der Bewusstseinsbildung und Fachkompetenz für Gleichstellungsfragen dient (Bericht des Bundesrats zur Umsetzung des Aktionsplans der Schweiz „Gleichstellung von Frau und Mann durch die Bundesbehörden“ vom November 2002).

Genderkompetenz

Die ZHdK befähigt ihre Angehörigen in ihrem beruflichen und gesellschaftlichen Wirkungskreis sowie in ihrem Studium Umfeld Genderaspekte wahrzunehmen und genderkompetente Handlungsweisen zu entwickeln.

Gender Monitoring

Die Organe und Einrichtungen der ZHdK erstellen gendergerechte Statistiken der Struktur der Beschäftigten und der Studierenden.

Entwicklungs- und Finanzplan

Die Förderung der Chancengleichheit ist im Entwicklungs- und Finanzplan der ZHdK integriert.

Erhöhung Anteil untervertretenes Geschlecht

Die ZHdK fördert ausgewogene Geschlechteranteile in allen Bereichen und Stufen.

Nachwuchsförderung und Mentoring

Die Leitungsgremien der ZHdK, Dozentinnen und Dozenten ermutigen und unterstützen interessierte Frauen und Männer in ihrer Laufbahnplanung. Die Fachhochschulen entwickeln dazu geeignete Programme.

5 Strukturen

Stelle für Gleichstellung ZHdK

Die ZHdK richtet eine Stelle für Gleichstellung ein und setzt eine/einen Gleichstellungsbeauftragte/n ein.

Vernehmlassungen/Findungskommission

Der Informationsaustausch zwischen Hochschulleitung und Leitung Gleichstellung ist gewährleistet. Die/der Gleichstellungsbeauftragte bzw. die Gleichstellungskommission ist Vernehmlassungspartner/in im hochschulpolitischen Entscheidungsprozess.

Die/der Gleichstellungsbeauftragte hat gemäss Findungskommissionsreglement Einsitz in Findungskommissionen der ZHdK.

Kooperationen/Netzwerke

Die/der Gleichstellungsbeauftragte wird zur Vernehmlassung von Resultaten aus Arbeitsgruppen mit genderrelevanten Themen von hochschulweiter Bedeutung miteinbezogen.

Die Stelle Gleichstellung ZHdK arbeitet mit entsprechenden Gremien anderer Hochschulen auf kantonaler, nationaler und internationale Ebene zusammen.

6 Vereinbarkeit von Familie und Studium / Beruf

Arbeitszeit und Arbeitszeitorganisation

Beschäftigungsverhältnisse sind auf allen Hierarchiestufen im Rahmen des geltenden Personalrechts nach Möglichkeit so auszugestalten, dass die Betreuung von Kindern und weiteren Angehörigen damit vereinbar ist.

Die ZHdK fördert flexible Arbeitszeitmodelle auf allen Stufen.

Kinderbetreuung

Die ZHdK stellt ein angemessenes Angebot an Betreuungsplätzen für die Kinder von Studierenden, Dozierenden und Mitarbeitenden sicher.

7 Lehre, Forschung & Entwicklung, Dienstleistung

Genderkompetenz wird in die Lehre, Forschung, Dienstleistung sowie Vor- und Weiterbildung implementiert.

Die ZHdK fördert die angewandte Geschlechterforschung.

Im Sinne der Methodenkompetenz und eines interdisziplinären Wissenschaftsverständnisses werden Genderthemen in der Forschung berücksichtigt.

8 Diskriminierungen

Diskriminierung, Mobbing, Sexismus

Gestützt auf das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1996 setzt sich die ZHdK ein für die Beseitigung jeder Art von direkter oder indirekter Diskriminierung.

Sie achtet insbesondere den Grundsatz „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ und berücksichtigt bei der Anrechnung von Berufserfahrung die Familienzeit gemäss kantonaler PVF (§ 16 Abs. 2 Ziff. 3).

Sie duldet weder Mobbing, noch andere Arten indirekter oder direkter Diskriminierung wie sexistisches Verhalten oder sexuelle Belästigung.

Beratung

Die/der Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt Betroffene und Führungspersonen beim sachgerechten Umgang mit Vorfällen sexistischen Verhaltens und sexueller Belästigung (Diskriminierungs-Reglement ZHdK).

Sprachgebrauch

Im allgemeinen Schriftverkehr, in der mündlichen Kommunikation, in Unterlagen des Lehrbetriebs, in Urkunden sowie in Rechts- und Verwaltungsvorschriften der ZHdK werden die Regeln des gendgerechten Sprachgebrauchs befolgt.

9 Qualitätsentwicklung und -überprüfung

Gleichstellung ist fester Bestandteil des Qualitätsmanagementkonzepts der ZHdK. Ein Gleichstellungs-Monitoring und -Controlling wird im Rahmen des Qualitätsmanagements sichergestellt.

Die Gender Policy wurde am 18. Februar 2009 von der Hochschulleitung der ZHdK genehmigt.