

# Chancengleichheit und Vielfalt an der Empa

## **Aktionsplan 2017 bis 2020**

Steuerungskomitee Chancengleichheit der Empa

## 1. In Kürze

In den vergangenen Jahren hat sich die Empa fortwährend für Chancengleichheit und Vielfalt engagiert. Diese Themen sind mittlerweile fest in der Unternehmenskultur verankert. Mit einem Frauenanteil von 29 Prozent und einem Ausländeranteil von rund 40 Prozent aus über 55 Nationen weist die Empa Ende 2016 eine hohe Diversität auf.

Für ihre Anstrengungen wurde der Empa 2015 zum dritten Mal das Prädikat «Familie UND Beruf» mit der Einstufung «Best-Practice», verliehen. Ausgezeichnet wurde sie im selben Jahr mit dem «Prix Balance ZH», verliehen durch den Kanton Zürich, für ihr besonderes Engagement in den Bereichen Chancengleichheit und Diversität.

Im vorliegenden Aktionsplan werden Massnahmen und Projekte festgehalten, die die institutionelle Verankerung der Chancengleichheit und Vielfalt stärken sollen. Ziele sind ein breites Bewusstsein für die Thematik in der Belegschaft, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in strategischen Gremien und in Führungspositionen und attraktive Arbeitsbedingungen, die allen Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen erleichtern sowie eine hohe kulturelle Diversität.

## 2. Einleitung

Die Empa erkennt und fördert das Potenzial ihrer Mitarbeitenden und schafft ein Klima für optimale Zusammenarbeit. Ihre Aktivitäten haben zum Ziel, allen Mitarbeitenden gleiche Wertschätzung und bestmögliche Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten. Attraktive und familienfreundliche Arbeitsbedingungen erlauben die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und anderen Interessensgebieten.

Der Aktionsplan definiert mit vier thematischen Schwerpunkten die wichtigsten strategischen Handlungsfelder:

1. Die Empa erhöht das Bewusstsein der kulturellen Verankerung von Chancengleichheit und Vielfalt in der gesamten Belegschaft.
2. Die Empa sorgt für eine substantielle Erhöhung des Frauenanteils in strategischen Gremien und Führungspositionen.
3. Die Empa fördert flexible Arbeitszeitmodelle, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf allen Stufen und für alle Geschlechter ermöglichen.
4. Die Empa pflegt die multikulturelle Vielfalt.

Der Aktionsplan wird durch das Steuerungskomitee Chancengleichheit und Vielfalt (SCC), die/den Gleichstellungsbeauftragte/n (GLB) und die Direktion (DIR) erarbeitet und verabschiedet.

Das SCC setzt sich zusammen aus einem Mitglied der Direktion, der/dem GLB, der Personalleitung, Abteilungsleitenden und Personalvertreter/innen. Damit sind alle Interessensgemeinschaften vertreten. Diese breite Verankerung des SCC ermöglicht es, unterschiedliche Bedürfnisse rechtzeitig zu erkennen und geeignete Massnahmen zu ergreifen.

### 3. Aktionen 2017-2020

Verwendete Abkürzungen:

GLB = Gleichstellungsbeauftragte / SCC = Steuerungskomitee / DIR = Direktion / DL = Departementsleitung / HR = Human Resources / AL = Abteilungsleitung / MA = Mitarbeitende

#### Schwerpunkt 1

##### **Die Empa erhöht das Bewusstsein der kulturellen Verankerung von Chancengleichheit und Vielfalt in der gesamten Belegschaft.**

Der Aktionsplan 2014-2016 der Empa war bis anhin nur der Direktion, der Abteilung Human Resources, der Beauftragten für Chancengleichheit und dem Steering Komitee Chancengleichheit bekannt. In Management Seminaren haben sich in erster Linie die Abteilungs- und Gruppenleitenden mit Chancengleichheit und Vielfalt auseinandergesetzt. Um die gesamte Belegschaft der Empa stärker in die Umsetzung einzubinden, wird angestrebt, dass dieses Dokument allen Angestellten bekannt wird. Ziel der öffentlichen Diskussion und Anwendung des Aktionsplans sind vielfältige Teams mit Mitarbeitenden verschiedenen Alters, Geschlechts und Nationalität. Fortschritte sollten mit Best Practice-Nominierungen jährlich bekannt gemacht werden, wobei Best Practice dem entsprechend nicht den höchsten Frauenanteil meint, sondern das Team, dem ein origineller oder beachtlicher Schritt in Richtung Vielfalt gelungen ist.

Nr.	Aktion	Federführung	Termine
1.1	Der Aktionsplan 2017-2020 wird von der Direktion genehmigt.	GLB	Q1, 2017
1.2	Der Aktionsplan 2017-2020 wird am Leadership Forum vorgestellt.	GLB	Q2, 2017
1.3	Die Departemente werden aufgefordert, geeignete Massnahmen zu ergreifen und den Aktionsplan kreativ zu erweitern.	GLB	jährlich
1.4	Jährlich wird über Fortschritte und Probleme am Leadership Forum berichtet. Best Practice werden bekannt gemacht.	GLB	jährlich

#### Schwerpunkt 2

##### **Die Empa sorgt für eine substantielle Erhöhung des Frauenanteils in strategischen Gremien und Führungspositionen.**

Führungspositionen sollen, wenn immer möglich, mit Frauen besetzt werden. Bei gleicher Qualifikation von Mann und Frau wird der Frau der Vorzug gegeben.

Ende 2016 lag der Frauenanteil bei den Angestellten der Empa bei 29 Prozent. Angestrebt wird ein Frauenanteil von 30 Prozent und mehr. Allerdings ist dies kein einfach zu erreichendes Ziel: so stagniert der Anteil an Frauen unter den Studierenden der ETH seit 2003 bei plus minus 30 Prozent (Gender Monitoring der ETH-Zürich, September 2016), beträgt aber am Personal der ETH 2015 35 Prozent. 2012-2015 schwankte er bei den Institutionen im ETH-Bereich meist höchstens im Prozentbereich.

Der Anteil Frauen in Führungspositionen und strategischen Gremien der Empa liegt weit unter 30 Prozent. Am höchsten ist er in der Direktion mit zur Zeit 20 Prozent. Auf Ebene Abteilungs- und Gruppenleitende sinkt er teilweise auf 10 Prozent. In den Forschungskommissionen gibt es wenige Frauen. Während in der Direktion und den Forschungskommissionen bereits das Anwerben einer Frau einen markanten Anstieg des Frauenanteils zur Folge hat, ist er auf Stufe Abteilungs- und erst recht Gruppenleitende viel schwieriger zu steigern, denn es bedarf einer beträchtlichen Anzahl weiblicher Führungspersonen, um hier etwas zu bewegen. Es ist deshalb sinnvoll, hier eine erste Steigerungsstufe auf 15 Prozent anzustreben.

Da die Empa viele Forschende aus dem Ausland beschäftigt, sollte sie theoretisch vom höheren Frauenanteil in der Wissenschaft in der EU profitieren können. Eine Steigerung von einem Prozent und mehr wäre angesichts dieser Tatsachen ein echter Durchbruch, wenn dieser Anteil auch längerfristig bewahrt werden könnte.

Nr.	Aktion	Federführung	Termine
2.1	Für jede Führungsfunktion, die über ein offenes Ausschreibungsverfahren und ein Auswahlkomitee besetzt wird, soll mindestens eine Kandidatin auf der Shortlist aufgeführt sein. Wird diese Vorgabe nicht erreicht, sollen Kandidatinnen aktiv angesprochen und zur Bewerbung eingeladen werden.	HR	laufend
2.2	Um Führungspositionen für Frauen attraktiver zu machen, werden zu Basis-Führungskursen auch Frauen zugelassen, die noch keine Führungsaufgaben haben.	HR	
2.3	Mit einer Befragung von Empa Mitarbeitenden soll geklärt werden, ob es an der Empa Gründe gibt, die Frauen in ihrer Karriere behindern. Es wird angestrebt, dies im Rahmen einer Diplomarbeit abzuwickeln.	GLB	
2.4	Die Empa fördert junge Forscherinnen, in dem sie das Programm „Fix the leaky pipeline“ im ETH-Bereich weiterhin unterstützt und innerhalb der Empa besser bekannt macht.	GLB	
2.5	Die Empa fördert den Frauenanteil unter den Postdocs, in dem sie im COFUND-Programm mindestens 30 Prozent Frauen anstellt.	COFUND	

### Schwerpunkt 3

**Die Empa fördert flexible Arbeitszeitmodelle, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf allen Stufen und für alle Geschlechter ermöglichen. Sie sorgt für ein ausreichendes Angebot an Kinderkrippenplätzen.**

In langjähriger Tradition unterstützt die Empa am Standort Dübendorf den Verein Kinderpavillon Empa/Eawag finanziell und personell. An den Standorten St. Gallen und Thun werden einzelne Krippenplätze subventioniert. Mütter von Kleinkindern haben in Dübendorf und St. Gallen die Möglichkeit, ihre Kinder in einem Stillzimmer zu verpflegen. Wenn beide Elternteile im ETH-Bereich tätig sind, ist es möglich die Hälfte des Mutterschaftsurlaubs frei auf beide Elternteile zu verteilen.

PhD's und PostDocs mit Kindern unter 18 Monaten, die an der ETH eingeschrieben sind, können dreimal jährlich einen Robert Gnehm Grant zur Unterstützung der Kinderbetreuung beim Teilnehmen an Tagungen beantragen.

Die Empa unterstützt flexible Arbeitszeitmodelle (gleitende Arbeitszeit, Telearbeit, Teilzeit). Etwas unter 30 Prozent der Empa-Angestellten arbeiten Teilzeit, fast 50 Prozent aller Frauen und 16 Prozent aller Männer. Die verschiedenen Arbeitszeitmodelle, ermöglichen geteilte Kinderbetreuung und Betreuung von Angehörigen.

Nr.	Aktion	Federführung	Termine
3.1	Die Empa strebt an, die Auszeichnung 'HR Excellence in Research' zu erreichen, die Europäische Charta für Forschende. Sie bekennt sich damit zu den Prinzipien der EU-Initiative HRS4R «Human Resource Strategy for Researchers» und setzt sich für gute Anstellungs- und Rahmenbedingungen (Charter & Code) ein. Die Auszeichnung bringt internationale Visibilität sowie interne und externe Glaubwürdigkeit und wird auf der EUAXESS Rights Website geführt.	HR	
3.2	Jungen Wissenschaftler/innen werden Weiterbildungen und Coaching zur selbständigen Entwicklung der eigenen Laufbahn angeboten. (Career in Industry)	HR	

## Schwerpunkt 4

### Die Empa pflegt die multikulturelle Vielfalt und den respektvollen Umgang zwischen den Kulturen

Mit Mitarbeitenden aus 55 Nationen ist die Empa sehr vielfältig. Ihr Web-Auftritt findet in Englisch und Deutsch statt, interne Veranstaltungen auf allen Ebenen finden in Englisch oder Deutsch mit englischen Folien statt.

Im täglichen Umgang geht aber oft vergessen, dass Schweizerdeutsch in der Kaffeepause eine Insidersprache ist. Probleme entstehen auch oft zwischen multikulturellen Doktoranden und Laborpersonal.

Im Web finden sich zahlreiche Hinweise zum Leben an den drei Standorten Dübendorf, St. Gallen und Thun mit Bezügen zur Kinderkrippe und zu den Gasthäusern. Es werden fortlaufend Sprachkurse durchgeführt (deutsch, englisch, französisch, italienisch).

Nr.	Aktion	Federführung	Termine
4.1	Zur Pflege der multikulturellen Vernetzung soll eine Möglichkeit zu regelmässigen, informellen Treffen geschaffen werden. Dies könnte z. B. mit einem Bar-Betrieb von 17-20h im NEST an einen Abend pro Woche, oder an zwei Abende pro Monat gefördert werden.	leeu	März 17