

Gender-Policy ZHW

1 Allgemeine Grundsätze

Art. 1 Ziel/Zweck

Diese Policy soll zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann an der ZHW beitragen und die geschlechtermässige Chancengleichheit von Studierenden und allen anderen Angehörigen der ZHW in allen Bereichen und auf allen Stufen sicherstellen. Strukturell bedingten, geschlechtsspezifischen Benachteiligungen soll durch geeignete Massnahmen entgegengewirkt und auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf allen Stufen und in allen Gremien der ZHW hingearbeitet werden.

Art. 2 Gleichstellung von Frau und Mann

Die ZHW fördert für ihr Personal und die Studierenden die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann in Lehre, Forschung & Entwicklung und Dienstleistung, bei der Anstellung sowie im Rahmen der Verwaltung.

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

Die Gleichstellung ist im Leitbild der Schule verankert.

Die ZHW begreift die Förderung der Gleichstellung und der Chancengleichheit nach den genannten Grundsätzen als Führungsaufgabe.

Art. 3 Geltungsbereich

Diese Policy gilt für die Zürcher Hochschule Winterthur.

2 Massnahmen

2.1 Ausgewogenes Geschlechterverhältnis

Art. 4 Aktionsprogramme

Die ZHW identifiziert 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 allen Bereichen (Lehre, Forschung & Entwicklung, Dienstleistung) sowie bei den Studierenden.

Um diese Ziele zu erreichen, beschliesst die ZHW personelle, organisatorische und weiterbildende Massnahmen, welche der strukturellen Benachteiligung von Frauen oder Männern entgegenwirken.

Art. 5 Geschlechtsspezifische Statistik

Die Organe und Einrichtungen der ZHW erstellen nach Geschlecht differenzierte Statistiken der Struktur der Beschäftigten und Studierenden.

Alle Erhebungen und Untersuchungen für Zwecke der Statistik werden geschlechtsdifferenziert geführt (z.B. Studienabbrüche, Berufslaufbahnentwicklung, s.a. Gendergerechte Datenerhebung, Handbuch „Angewandte Chancengleichheit“ der Kommission Chancengleichheit).

Art. 6 Entwicklungs- und Finanzplan

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

Sie wird mit einem eigenen Posten in das Budget der ZHW aufgenommen.

Art. 7 Stellenausschreibung

Stelleninserate richten sich ausdrücklich an beide Geschlechter. Sind Frauen bzw. Männer im entsprechenden Fachbereich unterrepräsentiert, wird sinngemäss folgender Hinweis aufgenommen: «Im Rahmen der Massnahmen zur ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern an der ZHW sind Bewerbungen von Frauen, bzw. Männern besonders erwünscht».

Art. 8 Anstellung

Im Einstellungsprozess werden Personen mit einbezogen, welche über Genderwissen verfügen.

Bei der Stellenbesetzung ist bei Voraussetzung aller Qualifikationen die ausgewogene Vertretung der Geschlechter des betroffenen Arbeitsbereichs zu beachten.

Art. 9 Arbeitsgruppen

Die Gleichstellungsbeauftragte wird zur Vernehmlassung von Resultaten aus Arbeitsgruppen mit Themen von Hochschulweiter Bedeutung eingeladen.

Art. 10 Nachwuchsförderung und Mentoring

Bei der Nachwuchsförderung sind Frauen gezielt in ihrer Laufbahn an der Fachhochschule zu fördern.

Dozentinnen und Dozenten ermutigen und unterstützen vermehrt interessierte Frauen. Die Fachhochschulen entwickeln dazu geeignete Mentoringprogramme. In Bereichen, in welchen die Männer untervertreten sind, werden diese Grundsätze analog angewandt.

2.2 Vereinbarkeit von Familie und Studium / Beruf

Art. 11 Studienzulassung / Stellenbewerbung

Bei der Beurteilung von Bewerbungen dürfen Erziehungs- und Betreuungsaufgaben und aus diesen Gründen erfolgte Unterbrechungen oder Reduktion des Studiums, der Erwerbsarbeit bzw. der Forschung eine Bewerberin/einen Bewerber nicht benachteiligen.

Art. 12 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 ZHW fördert flexible Arbeitszeitmodelle auf allen Stufen.

Teilzeitlich erwerbstätige Personen dürfen im Vergleich mit voll erwerbstätigen Personen nicht benachteiligt werden.

Art. 13 Studien- und Prüfungsordnung

Im Rahmen der Ausnahmegewilligungen zu den Studien-, Hochschul- und Prüfungsordnungen wird auf Schwangerschaft und Betreuungsaufgaben Rücksicht genommen.

Die verantwortlichen Personen der Ausbildungsbereiche bemühen sich, dem Studienabbruch von Frauen und Männern, welche insbesondere durch die Doppelbelastung Familie und Studium motiviert ist, entgegenzuwirken.

Art. 14 Kinderbetreuung

Die ZHW und ihre Teilschulen stellen ein angemessenes Angebot an Betreuungsplätzen für die Kinder von Studierenden und Angestellten sicher und beteiligen sich finanziell.

3 Lehre/Anwendungsorientierte Forschung & Entwicklung, Dienstleistung

Art. 15 Studium

In den Lehrplänen werden die Lebenswelten und Interessen von Frauen und Männern miteinbezogen.

Genderkompetenz wird mit entsprechenden Angeboten im Weiterbildungs- und/oder Wahl- und Pflichtcurriculum gefördert.

In Studienbereichen mit geringem Frauen-, bzw. Männeranteil bietet die ZHW spezielle Veranstaltungen (z.B. Informationstage, Kurse) an.

Im Rahmen der Methodenkompetenz und einem interdisziplinären Wissenschaftsverständnis werden Genderthemen in der Forschung berücksichtigt.

4 Diskriminierung

Art. 16 Geschlechterdiskriminierung, Mobbing, Sexismus

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

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

Sie duldet weder Mobbing auf Grund des Geschlechts, noch andere Arten indirekter Diskriminierung wie sexistisches Verhalten oder sexuelle Belästigung.

Art. 17 Vorgehen

Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt mit Personalangelegenheiten betraute Personen beim sachgerechten Umgang mit Vorfällen sexistischen Verhaltens und sexueller Belästigung. Die Schulleitung stellt eine umfassende Orientierung aller in der ZHW Tätigen über die Policy sicher.

Art. 18 Sprachgebrauch

Im allgemeinen Schriftverkehr, in der mündlichen Kommunikation (z.B. Unterricht), in Unterlagen des Lehrbetriebs (z.B. Skript), in Urkunden sowie in Rechts- und Verwaltungsvorschriften der ZHW werden die Regeln des gendergerechten Sprachgebrauchs befolgt. (s. Gendergerechte Sprachregelung, Handbuch „Angewandte Chancengleichheit“ der Kommission Chancengleichheit ZFH).