

Chancengleichheit und Diversität an der Empa

Aktionsplan 2021 – 2024

Steuerungskomitee Chancengleichheit an der Empa

Aktionsplan Chancengleichheit und Diversität 2021 – 2024

Rückblick auf den Aktionsplan 2017 – 2020

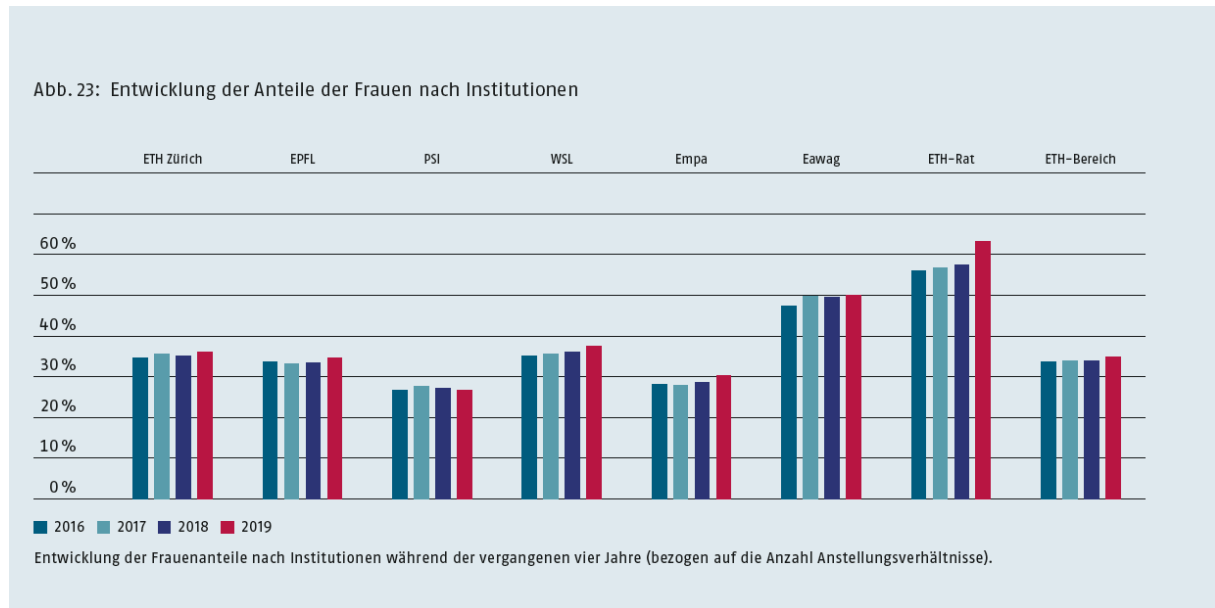


Abb. 1 Entwicklung des Frauenanteils im ETH-Bereich (aus: Geschäftsberichts des ETH-Rats 2019).

Die Empa beschäftigt sich seit den 1990er-Jahren mit dem Thema Chancengleichheit, und seit über zehn Jahren legt sie Massnahmen und Aktionen zur Unterstützung der Chancengleichheit in Plänen fest. Eines der Hauptanliegen in den Aktionsplänen ist die Steigerung des Frauenanteils in führenden Positionen. Dies ist nötig, weil der Frauenanteil in den MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik), die an der Empa dominieren, generell eher gering ist und in führenden Positionen sogar noch deutlich abnimmt. So betrug der Anteil Professorinnen an der ETH Zürich 2018 13 Prozent (ordentliche und ausserordentliche Professuren), während der Frauenanteil bei Doktorierenden und Postdocs noch über 30 Prozent lag.¹ Dies zeigt deutlich die *Leaky pipeline* (kontinuierliche Abnahme des Frauenanteils in höheren Führungsstufen). Der Frauenanteil an der Empa hat in den letzten vier Jahren unmerklich, 2019 dagegen deutlich auf 30,4 Prozent zugenommen (Abb. 1). Unter den Doktorierenden und Postdocs lag der Frauenanteil 2019 bei 33 (2015: 32) bzw. 34 (2015: 28) Prozent und damit sogar höher als an der ETH Zürich (32 bzw. 31 Prozent). Der deutliche Anstieg bei den weiblichen Postdocs ist unter anderem auf die Frauen-Quote bei den COFUND-Postdoc-Programmen während des letzten Aktionsplans zurückzuführen, die an der Empa sogar deutlich übertroffen wurde. Weitere Massnahmen zur Unterstützung der Karriere junger Wissenschaftlerinnen war die Förderung und aktive Bewerbung des *Fix the Leaky Pipeline (FLP)*-Programms und des CONNECT-Programms des ETH-Bereichs, welche einerseits eine wissenschaftliche Karriere ermöglichen und andererseits den Einstieg in eine Karriere in der Wirtschaft erleichtern sollen. Das neue FLP-Programm für die Periode 2021-2024 wurde 2020 vom ETH-Rat und den Institutionen genehmigt, eine Verlängerung des CONNECT-Programms bis 2023 ist in Vorbereitung.

Daneben war es einer Anzahl Frauen möglich, an Führungsausbildungen teil zu nehmen. Die *leaky pipeline* bei den Gruppen- und Abteilungsleitenden der Empa konnte indes nur unmerklich verändert werden: Bei den Gruppenleitenden gab es eine Steigerung von 13 auf 16 Prozent, während der Anteil

¹ ETH Zürich, [Gender monitoring 2018/2019, Kurzfassung](#).

bei den Abteilungsleitenden auf tiefem Niveau (13 Prozent) stagniert. Dafür ist der Frauenanteil in der Direktion der Empa auf 28 Prozent gestiegen.

Im Bereich Personal bekam die Empa die Auszeichnung *HR Excellence in Research* verliehen. Sie bot jungen Wissenschaftlern/innen im PhD-Programm Karriere-unterstützende Kurse an. 2020 hat die Empa den *Restart-Support* ins Leben gerufen, der jungen Forschenden nach Mutterschaft oder anders begründeter längerer Abwesenheit die Möglichkeit zur Unterstützung bietet (Empa Management-Handbuch MHB 3.2.20).²

Zum Thema Vielfalt und respektvoller Umgang gilt es vor allem die Respekt-Kampagne von 2019 zu nennen,³ die zu einem neuen *Code of conduct* führte,⁴ der unstatthafes Verhalten definiert und zu ergreifende Massnahmen festhält. Die Respekt-Kampagne erinnert alle Mitarbeitenden der Empa daran, wie an der Empa miteinander umgegangen werden soll und welche Werte die Empa vertritt.

Einleitung

[Verwendete Abkürzungen: GLB = Gleichstellungsbeauftragte / SCC = Steuerungskomitee / DIR = Direktion / DL = Departementsleitung / HR = Human Resources / AL = Abteilungsleitung / MA = Mitarbeitende]

Der ETH-Rat hat 2019/2020 Vorgaben für die Gender-Strategie 2021 – 2024 gemacht, die Auswirkungen auf die Ziele und Massnahmen der Aktionspläne haben. Folgende Ziele sollen erreicht werden:

- Das Budget für *Equal Opportunity*-Massnahmen im ETH-Bereich liegt bei 0,5 Prozent des Gesamt-Budgets.
- Erhöhen des Frauenanteils in Forschung und Lehre, speziell bei PhDs und Postdocs, in Führungspositionen und entscheidungswichtigen Gremien: Es sollen quantitative Ziele formuliert werden, aber keine Quoten.
- Erhöhung des Frauenanteils unter den Lernenden sowie in Führungsfunktionen im administrativen und technischen Bereich (quantitative Ziele)
- Die Institutionen setzen die Strategie im Bereich *Equal Opportunity* durch geeignete Massnahmen in ihren Aktionsplänen um.
- Die Institutionen monitoren die Massnahmen und rapportieren diese dem ETH-Rat alle zwei Jahre.
- Für Führung und Personal wird die Orientierung über Stereotype und Vorurteile (*inconscious bias*) obligatorisch

Im folgenden Aktionsplan werden Massnahmen und Projekte umschrieben, 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, attraktive Arbeitsbedingungen, die allen Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und anderen Interessensgebieten ermöglichen, sowie eine Wertschätzung der grossen kulturellen Diversität.

Die Empa legt Wert auf ihren vielseitigen Charakter als eidgenössische, aber auch internationale Forschungsinstitution. Dementsprechend wird in diesem Aktionsplan vertieft auf den Bereich *Diversity*

² <https://www.empa.ch/documents/1138725/1145609/MHB-3.2.20+Restart-Support+E/08d99c3d-0bfb-46a6-ab5f-9cb6c267cc8b>

³ <https://www.empa.ch/group/empa/respect>

⁴ <https://www.empa.ch/group/empa/code-of-conduct>

and Inclusion eingegangen, der im letzten Aktionsplan untervertreten war. Dies gibt den Anliegen der Vielfalt und Miteinbeziehung aller Mitarbeitenden grösseres Gewicht, wobei ausdrücklich gegen jegliche Diskriminierung Stellung bezogen wird. Dieses Thema hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen und wird heute teilweise als Obergriff verwendet, von welchem Chancengleichheit von Frau und Mann ein Teilbegriff ist.

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

- Verankerung der Chancengleichheit an der Empa
- Respektvolles Verhalten an der Empa
- Gleiche Chancen für alle, insbesondere betreffend Frauen in Führungspositionen
- *Life-Domain Balance* zwischen Arbeit und Privatleben
- *Diversity and Inclusion*

Der Aktionsplan wurde durch die Gruppe "Neuer Aktionsplan 2021 – 2024" bestehend aus der Gleichstellungsbeauftragten (GLB) und drei Frauen und drei Männern aus verschiedenen Abteilungen erarbeitet. Sie sind Eltern, junge, kritische Mitarbeitende aus Wissenschaft und technischen Berufen und arbeiten teilweise in der Personalvertretung oder im HR. In einem zweiten Schritt wurde der Aktionsplan dem Steuerungskomitee Chancengleichheit und Vielfalt (SCC) vorgelegt. Dieses übernimmt mit der GLB die Autorschaft bzw. Verantwortung. Anschliessend wurde der Aktionsplan von der Direktion (DIR) verabschiedet.

Das SCC setzt sich zusammen aus einem Mitglied der DIR, der GLB, der Personalleitung, AL 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. Es legt Wert auf eine paritätische Zusammensetzung betreffend Geschlechter.

Aktionen 2021 – 2024

Schwerpunkt 1: Verankerung von Chancengleichheit und Diversität an der Empa

Um die gesamte Belegschaft der Empa stärker in die Umsetzung einzubinden, wird angestrebt, dass dieses Dokument allen Mitarbeitenden bekannt gemacht wird. Ziel der öffentlichen Diskussion und Anwendung des Aktionsplans sind vielfältige Teams mit Mitarbeitenden verschiedenen Alters, Geschlechts und Nationalität. Nach Inkraftsetzung des Aktionsplans durch die Direktion wird dieser am nächsten *Leadership*-Forum vorgestellt. Der Text wird auf Deutsch und Englisch auf der Empa-Intra-/Internet-Seite Chancengleichheit aufgeschaltet. Um die Mitarbeitenden zu motivieren, diesen zu lesen und sich damit auseinanderzusetzen, werden verschiedene Aktionen ergriffen.

Vorbilder für Minderheiten sollen in Zukunft aktiv im Intra-/Internet der Empa auftreten. Um mehr Input für die Themenfelder Chancengleichheit und Diversität zu generieren, soll das Steuerungskomitee Chancengleichheit breiter abgestützt werden und gemeinsam Themen erarbeiten. Erwähnung von Diversität und Chancengleichheit durch den Direktor oder Direktionsmitglieder an Anlässen für das Personal soll das Gewicht des Themas unterstreichen.

Nr.	Aktion	Federführung	Termine
1.1	Vergrosserung des Steuerungskomitees SCC (inkl. eine Person pro Standort)	SCC	Q1 2021
1.2	Vier Sitzungen des SCC pro Jahr oder ein Thementag und zwei Sitzungen	SCC	jährlich
1.3	Bekanntmachen des Aktionsplans nach Inkraftsetzung (Poster, Videos)	GLB	1. Hälfte 2021
1.4	Der Direktor/die Direktionsmitglieder sprechen Diversität an Personalanlässen an.	DIR	laufend
1.5	<i>Highlight Stream</i> betreffend Minderheiten auf der Intranet-Seite Chancengleichheit	GLB, Abt. Kommunikation	ab Mitte 2021

Schwerpunkt 2: Respektvolles Verhalten an der Empa

Die Empa verdankt ihre Stärke nicht zuletzt ihrer Vielfalt, so ist etwa der Ausländeranteil seit 2016 von 40 auf 45 Prozent gestiegen. Hier forschen und wirken Menschen mit den unterschiedlichsten Hintergründen, aus diversen Kulturkreisen und mit vielfältigen Aufgaben. Die Grundsätze der Empa sind Respekt und Verantwortung, offene Kommunikation und faire Konfliktkultur, Integrität und Redlichkeit. Herausragende Leistungen können nur auf dem Boden eines respektvollen Umgangs miteinander entstehen. Respektlosigkeit, Diskriminierung, Mobbing, Bedrohung, Belästigung in jeglicher Form oder gar Gewalt haben an der Empa keinen Platz.

Vorgesetzten kommt hierbei eine spezielle Rolle zu: Von ihnen als Vorbilder wird erwartet, dass sie dem respektvollen Verhalten besondere Aufmerksamkeit schenken.

Um Minderheiten, darunter auch Frauen, vor erlernten Stereotypen zu schützen, sollen solche Muster regelmässig thematisiert werden. Dazu gehört ein regelmässiges und freiwilliges *unconscious bias*-Training (Kurse, *online*-Test) für alle Mitarbeitenden und für Führungskräfte, wie es in der jetzigen Führungskräfte-Ausbildung stattfindet. Die Kurse sollen/können in Zusammenarbeit mit den anderen Forschungsanstalten ausgewählt und durchgeführt werden.

Nr.	Aktion	Federführung	Termine
2.1	Jährliche Sensibilisierung betreffend <i>unconscious bias</i> für alle Mitarbeitenden (Kurse, <i>online</i> -Tests)	GLB	jährlich
2.2	Bekannt machen des <i>Code of Conduct</i>	HR	laufend
2.3	Wiederkehrende Kampagnen zum Thema Respekt	HR	alle 2 Jahre

Schwerpunkt 3: Gleiche Chancen für alle, insbesondere betreffend Frauen in Führungspositionen

Die Empa versteht Gleichstellung genderneutral und möchte bei Mädchen das Interesse für MINT-Berufe schon ab der Mittelstufe wecken, etwa am Zukunftstag. Sie fördert den Frauenanteil in den verschiedenen Lehrberufen und versucht dabei 50 Prozent zu erreichen. Sie fördert junge Wissenschaftlerinnen durch Unterstützung von entsprechenden Programmen wie das *Fix-the-leaky-Pipeline*-Programm des ETH-Bereichs⁵ und Karriere unterstützende Kurse.

Die Empa bemüht sich aktiv um 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. Der Frauenanteil unter den Abteilungsleitenden der Forschungsabteilungen (28, davon nur gerade zwei von Frauen geführt) beträgt zurzeit 7 Prozent. Da auf diesen Bereich jedoch nur wenig Einfluss genommen werden kann (unter anderem wegen der geringen Anzahl an Neubesetzungen in den nächsten Jahren) ist dies kein eigener Punkt im Aktionsplan. Alle anderen Führungsfunktionen (Direktion, Zentren, Foko A, Departement Corporate Services) zeigen zum Teil wesentlich höhere Frauenanteile.

*We advance*⁶ ist eine Organisation der Schweizer Wirtschaft zur Förderung von Frauen in Führungsfunktionen. Sie bietet eine Verpflichtungserklärung, ein Mentoring-Programm und Weiterbildungen zum Thema *Skill Building* für Frauen sowie Anlässe mit Vorbildern. Je nach Engagement und gewünschten Leistungen kostet die Mitgliedschaft CHF 5000 – 25'000. Eine derartige Mitgliedschaft ermöglicht der Empa eine gute Verbindung mit der Schweizer Wirtschaft und Anregungen zum Thema Diversität und Frauenförderung.

Nr.	Aktion	Federführung	Termine
3.1	Berufsmodelle am Zukunftstag präsentieren	GLB	jährlich
3.2	Unterstützung des <i>Fix-the-leaky-pipeline</i> -Programms des ETH-Bereichs	DIR	jährlich
3.3	In den Berufslehrgängen wird ein Mädchen-/Frauenanteil von 50 Prozent angestrebt.	DIR	jährlich
3.4	Mitgliedschaft in <i>We advance</i> anstreben; Interesse und Nutzen ein Jahr prüfen	SCC	Pilotphase bis Frühling 2022
3.5	Bei Stellenausschreibungen von Führungsfunktion aktives Bemühen für einen Drittel Frauen auf der finalen <i>Shortlist</i> von drei bis fünf Personen.	HR	laufend
3.6	Führungsmöglichkeiten auf Zeit anbieten (grosse Projekte), um jungen Frauen zu ermöglichen, Führungserfahrung zu sammeln	HR/DIR	laufend

⁵ <https://www.fix-the-leaky-pipeline.ch/>

⁶ <https://weadvance.ch/>

Schwerpunkt 4: *Life-Domain-Balance* zwischen Arbeit und Privatleben

Die Empa fördert flexible Arbeitszeitmodelle (gleitende Arbeitszeit, Telearbeit/*Home Office*, Teilzeit), die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Betreuungsarbeiten für Kinder und ältere oder kranke Personen erleichtern. Sie ermöglicht dies auf allen Stufen und für alle Geschlechter. Ende 2019 arbeiteten 21 Prozent der Empa-Mitarbeitenden Teilzeit, 38 Prozent aller Frauen und 14 Prozent aller Männer. Die verschiedenen Arbeitszeitmodelle ermöglichen geteilte Kinderbetreuung und Betreuung von Angehörigen.⁷

Die Empa sorgt für ein ausreichendes Angebot an Kinderkrippenplätzen. In langjähriger Tradition unterstützt sie am Standort Dübendorf die Interessensgemeinschaft Kinderpavillon Empa/Eawag finanziell und personell. An den Standorten St. Gallen und Thun werden einzelne Krippenplätze subventioniert. Müttern von Kleinkindern stehen in Dübendorf und St. Gallen Stillzimmer zur Verfügung (SH 322 und in St. Gallen VB J3.11). Ansprechperson zur Benützung ist der Empfang in Dübendorf und St. Gallen. Wenn beide Elternteile im ETH-Bereich tätig sind, ist es möglich, die Hälfte des Mutterschaftsurlaubs frei auf beide Elternteile zu verteilen.

PhDs und Postdocs mit Kindern unter 18 Monaten, die an der ETH Zürich eingeschrieben sind, können dreimal jährlich einen Robert Gnehm *Grant*⁸ zur Unterstützung der Kinderbetreuung während einer Teilnahme an Tagungen beantragen. PhDs und Postdocs, die vom Schweizerischen Nationalfonds (SNF) finanziert werden, können einen *Flexibility Grant*⁹ beantragen, der teilweise die Kosten der Kinderbetreuung übernimmt und teilweise Saläre für Supportpersonen finanziert, die eine Reduktion des Arbeitspensums erlauben. Neu hat die Empa einen *Restart-Support* ins Leben gerufen, der nach Mutterschaft oder anders begründeter Abwesenheit die Möglichkeit gibt, für eine begrenzte Zeit Unterstützung zu beantragen (Details s. Rückblick).

Nr.	Aktion	Federführung	Termin
4.1	Unterstützung für Väter und Mütter, damit sie nach der Kinderzeit (BG-Reduktion; max. vier Jahre) ihr altes Pensum wieder aufnehmen können	HR/Abteilung	fortlaufend
4.2	Auf eine Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs hinarbeiten	HR	
4.3	Der Elternurlaub kann auf max. ein Jahr verlängert werden. Die Verlängerung erfolgt durch unbezahlten Urlaub z. B. ein Sabbatical. Es gelten die Regelungen der PVO ETH-Bereich Paragraph 52a.	HR/Abteilung	
4.4	Personen mit Betreuungsaufgaben sollen flexible Beschäftigungsmodelle als teilweise Arbeitsform ermöglicht werden.	HR/Abteilung	
4.5	Gruppe junger Eltern anstossen an Empa und Eawag (Wissensaustausch)	GLB	1. Hälfte 2021

⁷ Zur generellen Situation von Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Schweiz und den Entwicklungen in den 20 letzten Jahren s. Vortrag Christina Seyler 2019.

⁸ <https://ethz.ch/services/de/anstellung-und-arbeit/arbeitsumfeld/chancengleichheit/beratung-und-information/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf/robert-gnehm-grant.html>

⁹ <http://www.snf.ch/de/foerderung/ergaenzende-massnahmen/flexibility-grant/Seiten/default.aspx>

Schwerpunkt 5: *Diversity and Inclusion*

Die Empa pflegt die multikulturelle Vielfalt und den respektvollen Umgang zwischen den Kulturen. Sie fördert vielfältige Teams mit engagierten Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Sexualität, Hautfarbe, Ethnizität, Nationalität, Behinderung, Alter und Herkunft.

Mit Mitarbeitenden, die zu knapp der Hälfte aus anderen Nationen stammen, ist die Empa sehr vielfältig. Der Internet- und Intranet-Auftritt ist durchgehend zweisprachig (Englisch und Deutsch), interne Veranstaltungen auf allen Ebenen finden in Englisch oder Deutsch mit englischen Folien statt.

Auf der Empa-Internetseite finden sich zahlreiche Hinweise zum Leben an den drei Standorten Dübendorf, St. Gallen und Thun mit Bezügen zur Kinderkrippe und zu den Gästehäusern. Es werden fortlaufend Sprachkurse durchgeführt (deutsch, englisch, bei Bedarf weitere).

Nr.	Aktion	Federführung	Termine
5.1	Stand zu <i>Diversity</i> (interkulturelle Kompetenz) und <i>Equal Opportunity</i> am PhD-Tag	GLB	jährlich
5.2	Visibilität der Kulturen erhöhen	Kommunikation	fortlaufend
5.3	Kulturspezifische <i>Do's</i> und <i>Don'ts</i> -Broschüre auf Internet-Seite Chancengleichheit aufschalten	GLB	Herbst 2021
5.4	<i>Postdoc circle</i> lancieren mit jährlichem Meeting mit Industriepartnern in Zusammenarbeit mit PSI	GLB und Postdoc-Gruppe	Herbst 2021
5.5	Genderneutrale Toiletten einrichten	DIR	ab 2021