EMPA
Materials Science & Technology

Chancengleichheit an der Empa

Massnahmenplan 2009 bis 2011

Zielerreichung der spezifischen Ziele

Arbeitsbedingungen, Chancengleichheit, Nachwuchsförderung

verankert in:

- Zielvereinbarung zwischen ETH-Rat und Empa
- Entwicklungsplan 2008 bis 2011 der Empa

Empfehlung in:

- Controlling-Bericht 2008 für Prädikat «Familie UND Beruf»

Vision		Chancengleichheit verstehen wir an der Empa in einem sehr umfassenden Sinne. Unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Sprache, Standort, Beruf, Hierarchiestufe und Alter sollen an der Empa alle Mitarbeitenden die gleiche Wertschätzung genießen und optimale Entwicklungsmöglichkeiten erhalten.» *Direktion, Empa*
Einleitung		Die Empa soll für alle Mitarbeitende gleichermassen attraktiv sein. Mit diesem Massnahmenplan will sie dazu beitragen, Ungleichheiten abzubauen, die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern und die Potenziale aller Mitarbeitenden zum Tragen zu bringen. Der Massnahmenplan zeigt, wo die Empa in der Gleichstellungspolitik künftig ihre Prioritäten setzen wird. Und definiert mit vier thematischen Schwerpunkten die wichtigsten strategischen Handlungsfelder, um die im Entwicklungsplan 2008-2011 [2] formulierten Ziele zu erreichen.
Schwerpunkte des Massnahmenplans		Entsprechend den in der Zielvereinbarung [1] und im Entwicklungsplan [2] verankerten Schwerpunkten: 1) Die Empa schafft attraktive und familienfreundliche Arbeitsbedingungen. 2) Die Empa fördert die Chancengleichheit und schafft Anreize für nachhaltige Umsetzungen von Gleichstellungsmassnahmen 3) Die Empa setzt einen Akzent bei der Integration und optimalen Betreuung ausländischer MitarbeiterInnen und Gäste. 4) Die Empa leistet einen Beitrag zur Förderung der Mitarbeitenden auf allen Stufen.
Stärken des Massnahmenplans		Die Wirkung von Gleichstellungsarbeit wird verstärkt, indem die Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung zu einer Sache von allen gemacht wird. Rollen und Verantwortungen für die Gleichstellungsmassnahmen werden festgelegt. Mit dem vorliegenden Massnahmenplan kommt die Empa ihrer eingegangenen Verpflichtung nach, einen lokalen Aktionsplan zur Förderung der Gleichstellung zu erstellen bzw. umzusetzen. Laufende Arbeiten werden koordiniert, gute Ansätze verstärkt und neue Massnahmen auf den bereits Bestehenden aufgebaut. Mit dem Masnahmenplan wird die Gleichstellung – im Sinne von Gender Mainstreaming[1] – als Führungsaufgabe verankert.

[1] Vgl. Definition des Europrarats 1998: „Gender Mainstreaming besteht in der (Re) – Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluation politischer Gestaltungsprozesse mit dem Ziel, dass die daran beteiligten Akteurinnen und Akteure die Perspektive der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen, auf allen Ebenen und in allen Phasen des Prozesses mit einbeziehen“. Gender ist der Ausdruck für das soziale und anerzogene Geschlecht, für die gesellschaftlich kulturell geprägten Rollen und Zuschreibungen, Mainstreaming bedeutet, etwas zum normalen und selbstverständlichen Handlungsmuster zu machen.

Strategie		Im Massnahmenplan werden die Rollen und Verantwortungen der einzelnen Akteurinnen und Akteure im Gleichstellungsprozess klar definiert und durch die Direktion autorisiert.
Querschnitts- und Führungsaufgabe		Mit dem Massnahmenplan kann die Gleichstellungsförderung vermehrt als Führungsaufgabe wahrgenommen werden: Sie wird dort gesteuert, wo Gremien und Entscheidungspositionen besetzt, Entscheide gefällt, Ressourcen verteilt, Programme gestartet oder Projekte konzipiert werden.
Beteiligte		An der Umsetzung des Massnahmenplans sind verschiedenste Akteurinnen und Akteure beteiligt (siehe auch Dokument „Rolle und Aufgaben der verschiedenen Beteiligten bei der Umsetzung“). Durch die Einbindung von Abteilungen wird die Gleichstellung zu einer gemeinsamen Sache der Empa formuliert. Mit dem Massnahmenplan als gemeinsamer Plattform bietet sich die Chance, dass sich die Kooperation und Vernetzung verbessert. Der Massnahmenplan bindet zudem nicht nur Frauen sondern auch Männer aktiv mit ein, sowohl als Verantwortliche wie auch als Zielgruppe der Massnahmen.
Arbeitsgruppe Chancengleichheit an der Empa: „together“		Mit dem Massnahmenplan erhält die der Direktion unterstellte Arbeitsgruppe zusätzliche Aufgaben im Gleichstellungsprozess: • Sie unterstützt und berät bei Bedarf die Direktion und Abteilungen bei der Umsetzung der Massnahmen • Sie setzt eigene Massnahmen und Projekte um • Sie koordiniert die Aktivitäten und ist Ansprechpartnerin für die beteiligten Abteilungen im Prozess • Sie ist verantwortlich für die Berichterstattung und macht die Gleichstellungserfolge und -lücken sichtbar. • Sie sorgt für den Austausch und die Vernetzung zwischen den Beteiligten und für die Kommunikation der Ergebnisse gegenüber der Öffentlichkeit.
Start und Planung		Nach der Inkraftsetzung des Massnahmenplans durch die Direktion wird mit der Umsetzung begonnen, das heisst die verschiedenen Ziele werden durch die verantwortlichen AkteurInnen (s. Aktionsplan / Federführung) operationalisiert (Umsetzungsplan, Verantwortlichkeiten, Meilensteine). Die Arbeitsgruppe „Together“ begleitet diese Arbeiten.

Aktionen 2009-2011

Auf den folgenden Seiten sind zu den Schwerpunkten konkrete Ziele formuliert. Diese zeigen, in welchen Gebieten bereits Gleichstellungsprojekte umgesetzt wurden (√) am Laufen (L) sind und wo und wann neue Ziele und Massnahmen ergriffen werden (N). Festgelegt sind ebenso die Verantwortlichkeiten (Federführung), die Hauptzielgruppe (Betroffene) und der Umsetzungstermin.

Schwerpunkt 1

Die Empa schafft attraktive, familiengerechte Arbeitsbedingungen

Nr.	Bereits umgesetzt (√) Laufend (L) Neu (N)		Federführung[1]	Adressaten	Umsetzung
1.1	√	Die Empa gewährt der „Interessengemeinschaft **Kinderpavillon Empa/Eawag**“ am Standort Dübendorf weiterhin Unterstützung und prüft dessen Erweiterung.	GLB	MA mit Kindern	2009 ff
	√	Empa sichert sich zwei weitere **Krippenplätze** in Thun	GLB	MA mit Kindern	2009
1.2	√	Erstellen eines **Informationsflyers** zu allen Leistungen, Regelungen der Empa (wie z.B. Mutter-, Vaterschaftsurlaub, Betreuungsmöglichkeiten etc.) und Vernetzung dieser im Intranet (inkl. Logo des Prädikats «Familie UND Beruf»).	GLB	Alle MA	2009
1.3	√	Die Empa fördert auf allen Führungsebenen **Teilzeitarbeit** und **flexible Arbeitszeitmodelle**. Entsprechende Grundsätze und Regelungen sind erarbeitet und von der Direktion verabschiedet.	DL Support	Alle MA	2009-2010

[1] Abkürzungen:
GLB = Gleichstellungsbeauftragte / AGT = Arbeitsgruppe together / DIR = Direktion / DL = Departementsleitung / AL = Abteilungsleitung / MA = Mitarbeitende

Schwerpunkt 2

Die Empa fördert die Chancengleichheit und schafft Anreize für nachhaltige Umsetzungen von Gleichstellungsmassnahmen

Nr.	Bereits umgesetzt (√) Laufend (L) Neu (N)		Federführung	Adressaten	Umsetzung
2.1	N	Die Empa setzt sich zum Ziel, bis Ende 2011 den **Frauenanteil** von gegenwärtig 27% auf 30% als auch denjenigen der Abteilungsleiterinnen zu erhöhen. Insbesondere sind in den Rekrutierungsteams von Abteilungsleiterinnen auch Frauen vertreten.	Direktion	Alle MA	2009ff.
	√	Entwurf eines möglichen Aktionsplans zur Erhöhung des Männer- und Frauenanteils in bestimmten Funktionsstufen (siehe Aktionsplan).			
2.2	L/N	Auf **Direktionsebene** sind beide Geschlechter in einem Zeitraum von fünf Jahren in angemessener Zahl vertreten.	Direktor	DIR	2009ff.
2.3	L	Die Empa sorgt für eine höhere Vertretung von Frauen in wichtigen Kommissionen der Empa (z.B. Beratende Kommission; Foko).	Direktion	Interne und externe Fachperson	2009 - 2011
2.4	L	Die Direktion überprüft jährlich systematisch die Einhaltung der **Lohngleichheit** zwischen Frauen und Männern und erarbeitet im Bedarfsfall Massnahmen zum Abbau einer Ungleichheit.	DL Support	DIR/GLB	2010ff.
2.5	L	Die Empa fördert die **berufliche Entwicklung** der Frauen mit Programmen wie „Fix the leaky pipeline“ etc.	GLB	Alle MA	2009
	√	Antragstellung beim ETH-Rat für die Weiterführung des Projektes (Teilfinanzierung durch ETH-Rat)			
2.6	L/N	Die Empa **fördert das Interesse** an naturwissenschaftlich/technischen Berufen in einer frühen Phase und unterstützt resp. beteiligt sich an Projekten wie z.B. „Nationaler Tochtertag“ bzw. fördert eigene Initiativen wie Führungen von Schulklassen, Schnuppertage.	GLB	Alle MA	2009ff.

2.7	N	Innovative **Gleichstellungsengagements** (Best Practice) von Abteilungen, fortschrittlichen Teams und /oder Führungspersonen werden bekannt gegeben.	AGT	MA	2010ff.

Schwerpunkt 3

Die Empa setzt einen Akzent bei der Integration und optimalen Betreuung ausländischer MitarbeiterInnen und Gäste

Nr.	Bereits umgesetzt (√) Laufend (L) Neu (N)		Federführung	Adressaten	Umsetzung
3.1	N	Die **Umfeld-/Integrations- und Alltagsorganisation** ausländischer MitarbeiterInnen und Gäste in und ausserhalb der Empa wird gefördert: Angepasstes Einführungsprogramm, Aufbau Gotte-/Göttisystem und/oder Mentoring-System.	AL/AL Personal	Ausländische MA	2009f
	√	Mitarbeitendenbefragung (fünf Focusgroups) zum Thema Vielfalt und Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen von Frau Cetinkayas Masterarbeit	GLB/cet	Alle MA	2009
3.2	L	Alle für ausländische Mitarbeitende und Gäste relevanten Informationen sind im Intranet in **deutscher und englischer Sprache** vorhanden.	AL Personal/ Kommunikation	Ausländische MA	2009f

Schwerpunkt 4

Die Empa leistet einen Beitrag zur Förderung der Mitarbeitenden auf allen Stufen

Nr.	Bereits umgesetzt (√) Laufend (L) Neu (N)		Federführung	Adressaten	Umsetzung
4.1	L	Die Aufgabe der **Gleichstellung ist in der Personalpolitik verankert** und wird mit geeigneten Massnahmen umgesetzt (z.B. sind Massnahmen zur Laufbahnentwicklung bei allen	AL Personal	MA	2009f

		Mitarbeitenden periodisch zu prüfen).			
4.2	L	Im Rahmen der Ressourcenerhaltung sind zwei (namentlich auch für Männer) **Beratungs- und/oder Weiterbildungsangebote** in Themenfeldern wie bspw. Umgang mit Mehrfachbelastung, persönliches Ressourcenmanagement etc. – in Zusammenwirken mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) - erarbeitet und durchgeführt.	AL Personal	MA	2010-2011
	√	Themenaufstellung für mögliche Vortragsthemen bzw. Beratungs- und/oder Weiterbildungs-angebote			

Flankierende Massnahmen

Nr.	Bereits umgesetzt (√) Laufend (L) Neu (N)		Federführung	Adressaten	Umsetzung
F.1	√	Die Rolle und Aufgabe der **Arbeitsgruppe „together“** ist definiert, ein Anforderungs- und Pflichtenheft erstellt; Schulung der Mitglieder kann bei Bedarf angeboten werden.	GLB	AGT	2009
F.2	N	Die **Datenerhebung** für das Personalreporting zu Handen des ETH-Rats wird im bisherigen Rahmen weitergeführt. Basierend darauf wird ein internes Monitoring-System aufgebaut. Jährlich wird über die Entwicklung in der DIR und in den einzelnen Dept. berichtet. Dabei werden Ansatzpunkte für Förderungs- und Umlenkungsmassnahmen identifiziert und im Bedarfsfall entsprechende Massnahmen ergriffen.	DL Support	DIR/GLB	2009ff

Referenzen

[1] Zielvereinbarung zwischen dem Rat der Eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH-Rat) und der Eidgenössischen Materialprüfungs- und Forschungsanstalt (Empa) für die Jahre 2008-2011, Dübendorf, 10.April 2008

[2] Innovative Materialien und Technologien für Mensch, Industrie und Umwelt, Entwicklungsplan 2008-2011 der Empa, Dübendorf, 05.August 2008