



## **Richtlinien**

### **«Chancengleichheit von Frau und Mann an der Zürcher Fachhochschule»**

Die Geschäftsleitung der Zürcher Fachhochschule gestützt auf Paragraph 13 des «Gesetzes über die Fachhochschulen und die Höheren Fachhochschulen (Fachhochschulgesetz)» des Kantons Zürich (vom September 1998) beschliesst:

## **1. Allgemeine Grundsätze**

### **Art. 1 Ziel / Zweck**

Diese Richtlinien sollen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann an der Zürcher Fachhochschule bzw. ihren Teilschulen beitragen und die geschlechtermässige Chancengleichheit von Studierenden und allen anderen Angehörigen der ZFH 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 Zürcher Fachhochschule hingearbeitet werden.

### **Art. 2 Gleichstellung von Frau und Mann**

<sup>1</sup>Die ZFH 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.

<sup>2</sup>Die ZFH anerkennt in ihrer strategischen und operativen Planung den Grundsatz des Gender Mainstreaming und berücksichtigt in allen Bereichen die Lebenswelten von Frauen und Männern.

<sup>3</sup>Die Gleichstellung ist im Leitbild der Schule verankert.

<sup>4</sup>Die Zürcher Fachhochschule begreift die Förderung der Gleichstellung und der Chancengleichheit nach den genannten Grundsätzen als Führungsaufgabe.

### **Art. 3 Geltungsbereich**

Diese Richtlinien gelten für die gesamte Zürcher Fachhochschule.

## **2. Massnahmen**

### **2.1 Ausgewogenes Geschlechterverhältnis**

#### **Art. 4 Aktionsprogramme**

<sup>1</sup>Die ZFH und ihre Teilschulen identifizieren jene Bereiche, in denen Frauen oder Männer untervertreten sind und erstellen Aktionsprogramme für eine entsprechende Frauen- resp. Männerförderung.

<sup>2</sup>Sie formulieren 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.

<sup>3</sup>Um diese Ziele zu erreichen, beschliessen die ZFH und ihre Teilschulen personelle, organisatorische und weiterbildende Massnahmen, welche der strukturellen Benachteiligung von Frauen oder Männern entgegenwirken.

#### **Art. 5 Geschlechtsspezifische Statistik**

<sup>1</sup>Die Organe und Einrichtungen der Zürcher Fachhochschule erstellen nach Geschlecht differenzierte Statistiken der Struktur der Beschäftigten und Studierenden.

<sup>2</sup>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**

<sup>1</sup>Die Förderung der Chancengleichheit ist im Entwicklungs- und Finanzplan der ZFH, bzw. ihrer Teilschulen integriert.

<sup>2</sup>Sie wird mit einem eigenen Posten in das Budget der ZFH und ihrer Teilschulen aufgenommen.

#### **Art. 7 Stellenausschreibung**

<sup>1</sup>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 Zürcher Fachhochschule sind Bewerbungen von Frauen, bzw. Männern besonders erwünscht».

<sup>2</sup>Die Gleichstellungsbeauftragten der Teilschulen werden über die Stellenausschreibungen informiert.

#### **Art. 8 Präferenzregel / Auswahlverfahren**

Bei gleichwertiger Qualifikation soll grundsätzlich die Anstellung von Frauen bevorzugt werden, sofern sie auf der betreffenden Stufe untervertreten und die Zielvorgaben des Aktionsprogramms noch nicht erreicht sind. Dies gilt sinngemäss auch bei Funktionswechseln bei bereits bestehenden Anstellungen. In Bereichen, in welchen die Männer untervertreten sind, werden diese Grundsätze analog angewandt.

### **Art. 9 Anstellung**

<sup>1</sup>Bei der Besetzung von leitenden Positionen und Dozenturen haben die Chancengleichheitsbeauftragten der Teilschulen Einsitz in die Findungskommissionen.

<sup>2</sup>Bei der Zusammensetzung der Teilnehmenden an Bewerbungsgesprächen ist auf eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter zu achten.

### **Art. 10 Arbeitsgruppen**

<sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragten der Teilschulen werden eingeladen in Arbeitsgruppen mitzuwirken, die sich mit teilschulrelevanten bzw. gesamtschulischen Themen (Öffentlichkeitsarbeit, Studienstruktur, Zulassungsbedingungen u.a.m.) beschäftigen.

<sup>2</sup>Kommt es zu keiner direkten Mitarbeit in den Arbeitsgruppen, wird die betreffende Gleichstellungsbeauftragte in jedem Fall informiert. Sie hat das Recht, eine Stellungnahme abzugeben.

### **Art. 11 Nachwuchsförderung und Mentoring**

<sup>1</sup>Bei der Nachwuchsförderung sind Frauen gezielt in ihrer Laufbahn an der Fachhochschule zu fördern.

<sup>2</sup>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. 12 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. 13 Arbeitszeit und Arbeitszeitorganisation**

<sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>Die ZFH fördert flexible Arbeitszeitmodelle auf allen Stufen.

<sup>3</sup>Teilzeitlich erwerbstätige Personen dürfen im Vergleich mit vollerwerbstätigen Personen nicht benachteiligt werden.

### **Art. 14 Studien- und Prüfungsordnung**

<sup>1</sup>Im Rahmen der Ausnahmegewilligungen zu den Studien-, Hochschul- und Prüfungsordnungen wird auf Schwangerschaft und Betreuungsaufgaben Rücksicht genommen.

<sup>2</sup>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. 15 Kinderbetreuung**

Die ZFH 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. 16 Studium**

<sup>1</sup>In den Lehrplänen werden die Lebenswelten und Interessen von Frauen, resp. Männern miteinbezogen.

<sup>2</sup>Die Förderung der Genderkompetenz wird mit entsprechenden Angeboten in die Lehrpläne integriert.

<sup>3</sup>In Studienfächern mit geringem Frauen-, bzw. Männeranteil bietet die ZFH spezielle Veranstaltungen (z.B. Informationstage, Kurse) an.

<sup>4</sup>Bei Prüfungen, die von zwei oder mehreren Fachpersonen abgenommen werden, ist zu beachten, dass bei den Prüfenden nach Möglichkeit beide Geschlechter vertreten sind.

### **Art. 17 Frauen- und Geschlechterforschung**

Die ZFH fördert den Auf- und Ausbau von Frauenforschung, Frauen-, Männer- und Geschlechterstudien (women, men and gender studies). Fragestellungen, Methoden und Ergebnisse aus Bereichen dieser Forschung werden vermehrt in das Lehrangebot einbezogen und in Forschungsprojekten berücksichtigt.

## **4. Diskriminierung**

### **Art 18 Geschlechterdiskriminierung, Mobbing, Sexismus**

<sup>1</sup>Gestützt auf das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1996, setzt sich die ZFH ein für die Beseitigung jeder Art von direkter oder indirekter Diskriminierung.

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

<sup>3</sup>Sie duldet weder Mobbing auf Grund des Geschlechts, noch andere Arten indirekter Diskriminierung wie sexistisches Verhalten oder sexuelle Belästigung.

### **Art. 19 Vorgehen**

<sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragten beraten und unterstützen mit Personalangelegenheiten betraute Personen beim sachgerechten Umgang mit Vorfällen sexistischen Verhaltens und sexueller Belästigung. Die Schulleitungen stellen eine umfassende Orientierung aller in der ZFH-Tätigen über die Richtlinien sicher.

### **Art. 20 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 ZFH werden die Regeln des gendergerechten Sprachgebrauchs befolgt. (s. Gendergerechte Sprachregelung, Handbuch „Angewandte Chancengleichheit“ der Kommission Chancengleichheit).

## **5. Die Gleichstellungsbeauftragten der ZFH und ihrer Teilschulen**

### **Art. 21 Gleichstellungsbeauftragte**

<sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragten der Teilschulen sowie die Kommission Chancengleichheit der ZFH beraten und unterstützen die Schulleitungen sowie die Direktion und weitere Organisationseinheiten bei der Umsetzung dieser Richtlinien in die Praxis.

<sup>2</sup>Im Übrigen ist der Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten in dem entsprechenden Pflichtenheft umschrieben.

### **Art. 22 Qualitätsmanagement**

<sup>1</sup>Der Bereich Chancengleichheit wird mit einem geeigneten Instrumentarium in das Qualitätsmanagement einbezogen.

### **Art. 23 Schlussbestimmungen**

Diese Richtlinien treten am 17. Juni 2004 in Kraft.