



**Rektorat**

Generalsekretariat

## Z-PY-Gender-Policy ZHAW

Prozess: 1.04.01 Führungsgrundlagen

Regelt Prozess 1.04.07 Diversity / Gender

Version: 1.0.2 Zielgruppe: Public

alt SFS: 1.1.3-05PY Gender Policy

Public

Dok.-Verantw.:

LeiterIn Stabsstelle Diversity/Gender

# Gender-Policy



## Z-PY-Gender-Policy ZHAW

Prozess: 1.04.01 Führungsgrundlagen  
Regelt Prozess 1.04.07 Diversity / Gender  
Version: 1.0.2 Zielgruppe: Public Dok.-Verantw.: LeiterIn Stabsstelle Diversity/Gender  
alt SFS: 1.1.3-05PY Gender Policy

### 1 Grundlagen

- Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1996
- Fachhochschulgesetz, 06.10.1995, Art. 3, Absatz 5 lit. a
- Fachhochschulverordnung, 11.09. 1996, Art. 16 cbis
- Kant. Personalgesetz, 27.09.1998, Art. 5, lit h, Art. 21,
- Kant. Personalverordnung, 16.12.1998, Art. 15.
- Grundwerte ZHAW

### 2 Zweck

Die Gender-Policy ZHAW bildet die Grundlage für die Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann an der ZHAW. Sie bildet den Rahmen für die Massnahmen, welche die geschlechterspezifische Chancengleichheit von Studierenden und allen anderen Angehörigen der ZHAW in allen Bereichen und auf allen Stufen sicherstellen.

### 3 Grundsätze

Die ZHAW fördert für ihr Personal und die Studierenden die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann in Lehre, Forschung & Entwicklung und Dienstleistung, in der Personalpolitik sowie im Rahmen der Verwaltung auf allen Ebenen und in allen Bereichen.

Sie folgt in ihrer strategischen und operativen Planung einem integrativen Genderansatz und berücksichtigt durchwegs die Lebenswelten von Frauen und Männern; sie profitiert dadurch von den vielfältigen Erfahrungen und Kompetenzen ihrer Angehörigen und integriert gleichzeitig die Grundsätze des Diversity-Managements.

Strukturell bedingten, geschlechtsspezifischen Benachteiligungen wird durch geeignete Massnahmen entgegengewirkt und auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf allen Stufen und in allen Gremien der ZHAW hingearbeitet.

Die Gleichstellung von Frau und Mann trägt zur Qualitätssteigerung der ZHAW bei.

### 4 Aktionslinien

#### 4.1 Genderkompetenz

Die ZHAW befähigt ihre Angehörigen in ihrem beruflichen und gesellschaftlichen Wirkungskreis sowie in ihrem Studiumfeld, die Genderaspekte wahrzunehmen und diskriminierungsfreie Handlungsweisen zu entwickeln.

#### 4.2 Erhöhung Anteil untervertretenes Geschlecht/Vereinbarkeit Studium/Beruf und Betreuungsverpflichtungen

Die ZHAW fördert ausgewogene Geschlechteranteile in allen Bereichen und auf allen Stufen und unterstützt die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Betreuungsverpflichtungen.

#### 4.3 F & E/DL: Gender Studies

Die ZHAW fördert die angewandte Geschlechterforschung. Gender Studies sind als eigene Forschungsrichtung und im Sinne der Methodenkompetenz an der ZHAW etabliert.



Rektorat

Generalsekretariat

## Z-PY-Gender-Policy ZHAW

Prozess: 1.04.01 Führungsgrundlagen  
Regelt Prozess 1.04.07 Diversity / Gender  
Version: 1.0.2 Zielgruppe: Public Dok.-Verantw.: LeiterIn Stabsstelle Diversity/Gender  
alt SFS: 1.1.3-05PY Gender Policy

### 4.4 Diskriminierung

Die ZHAW setzt sich ein für die Beseitigung jeder Art von direkter oder indirekter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts.

Sie achtet insbesondere den Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“; sie befolgt die Regeln des gendergerechten Sprachgebrauchs; sie duldet weder Mobbing auf Grund des Geschlechts, noch andere Arten indirekter Diskriminierung wie sexistisches Verhalten oder sexuelle Belästigung.

### 4.5 Kooperationen, Erfahrungsaustausch, Vernetzung

Die Akteurinnen und Akteure des Bereichs Chancengleichheit ZHAW arbeiten mit den entsprechenden Gremien anderer Hochschulen und Institutionen auf kantonaler, nationaler und internationaler Ebene zusammen.

### 5 Strukturen

Der Informationsaustausch zwischen Hochschulleitung und Leiter/in Chancengleichheit ist gewährleistet. Sie/er ist Vernehmlassungspartner/in im hochschulpolitischen Entscheidungsprozess.

### 6 Qualitätsentwicklung und -überprüfung

Die Qualitätsentwicklung und -überprüfung ist durch das Gleichstellungscontrolling im Rahmen des Qualitätsmanagements gewährleistet.