

## Forschungsförderungspolitik

# Leitbild des SNF für die Gleichstellung von Frau und Mann

## A. Grundsätze

- Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein wichtiges Anliegen des SNF. Er unternimmt aktiv Anstrengungen, um die Chancen gerecht zu verteilen und die gleichberechtigte und ausgewogene Teilhabe von Frauen und Männern in allen Funktionen, Gremien und Instrumenten zu fördern.
- Der SNF definiert die Gleichstellung als Querschnittsaufgabe und verankert sie in allen Aufgabenbereichen des Forschungsrats und der Geschäftsstelle. (Gender Mainstreaming)
- Die Umsetzung der Gleichstellung gehört zu den zentralen Führungsaufgaben, d.h. die Verantwortung dafür liegt beim Präsidium des Nationalen Forschungsrats bzw. bei der Direktion.
- Der SNF setzt sich Ziele im Bereich der Gleichstellung und überprüft deren Erreichung. Dazu werden die nötigen Kennzahlen regelmässig erhoben.
- Die personelle Zusammensetzung in Gremien ist so zu wählen, dass dem Anliegen der Gleichstellung wirkungsvoll Rechnung getragen wird.
- Im SNF ist die Verwendung einer geschlechtergerechten Kommunikation eine Selbstverständlichkeit.
- Um die tatsächliche Gleichstellung zu erreichen, werden gezielte Massnahmen zur Beseitigung bestehender Nachteile ergriffen.

## B. Gleichstellungsstandards und -massnahmen in der Forschungsförderung

### Förderungsinstrumente

Der SNF strebt eine angemessene Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in seinen Förderungsinstrumenten auf allen Ebenen an. Neue Instrumente werden vorgängig auf ihre möglichen Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern geprüft und – wenn nötig – durch entsprechende Begleitmassnahmen ergänzt.

### Nachwuchsförderung

Der SNF schenkt der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses – vor allem in Disziplinen, in denen Frauen untervertreten sind – besondere Aufmerksamkeit. Wo nötig, setzt sich der SNF im Rahmen seiner Möglichkeiten für die Änderung der Rahmenbedingungen ein. Er unterstützt

Massnahmen in den Bereichen Mentoring, Beratung und Netzwerkbildung für Nachwuchswissenschaftlerinnen.

### **Vertretung in Gremien**

Um eine ausgeglichene Vertretung der Geschlechter in seinen Gremien zu erreichen, wird bei gleichwertiger Kandidatur das untervertretene Geschlecht bevorzugt. Der SNF ist bestrebt, den Frauenanteil insbesondere in den Führungspositionen zu erhöhen.

### **Begutachtung**

Der gleichberechtigte Zugang von Frauen und Männern zu den Förderungsmitteln vor dem Hintergrund eines streng qualitätsgeleiteten Evaluationsprozesses ist dem SNF ein grosses Anliegen. Der SNF sensibilisiert seine Evaluationsgremien kontinuierlich für die alltäglichen Wahrnehmungsmuster und Denkgewohnheiten. Bei signifikant ungleichen Erfolgsquoten zwischen Frauen und Männern kann der SNF Zielvorgaben einführen.

### **Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie**

Die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere bzw. Beruf und Familie wird für Frauen und Männer gefördert, z. B. durch die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit. Um geschlechtsspezifischen Benachteiligungen entgegen zu wirken, werden geeignete Massnahmen getroffen.

### **Genderdimension in der Forschung**

Dort, wo sie von Fragestellung und Gegenstand her adäquat oder unumgänglich erscheint, achtet der SNF bei allen eingereichten Gesuchen auf den Einbezug der Geschlechterdimension. Der SNF fördert auch die Geschlechterforschung.

### **Gleichstellungscontrolling**

Die Vergabepaxis des SNF wird durch ein Gleichstellungscontrolling regelmässig überprüft.

### **Gleichstellungskommission**

Eine Kommission berät und unterstützt die Organe des SNF in Gleichstellungsfragen.<sup>1</sup>

## **C. Gleichstellungsstandards und -massnahmen in der Geschäftsstelle**

Die folgenden Ausführungen sind eine Zusammenfassung der wichtigsten Standards und Massnahmen für den Bereich der Geschäftsstelle. Im Personalentwicklungskonzept sind sie detailliert beschrieben.

### **Personalpolitik und -entwicklung**

Ziel ist eine geschlechtergerechte Kultur, in der die Anliegen von Frauen und Männern gleichwertig berücksichtigt werden und niemand aufgrund seines Geschlechts diskriminiert wird. Der SNF bietet berufliche Chancen unabhängig von Geschlecht, Sprache, Herkunft, ethnischer oder religiöser Zugehörigkeit, Alter, Gesundheit und Lebensform. Mobbing, sexuelle Belästigung und andere Formen der Geringschätzung von Menschen werden vom SNF nicht geduldet.

Es wird eine ausgeglichene Verteilung der Geschlechter auf allen Hierarchiestufen angestrebt.

Bei Führungspositionen wird neben dem Führungspotenzial speziell auf die sozialen Kompetenzen, insbesondere auch auf die Genderkompetenz Wert gelegt. Unter Genderkompetenz versteht der SNF

---

<sup>1</sup> Redaktionelle Änderung, in Kraft seit Oktober 2015

die Fähigkeit von Personen, die unterschiedlichen Rollenbilder aufgrund des Geschlechts kritisch zu reflektieren und so damit umzugehen, dass beiden Geschlechtern vielfältige Möglichkeiten eröffnet werden.

In der internen Weiterbildung werden regelmässig Themen aus dem Gleichstellungsbereich aufgegriffen und die Führungsverantwortlichen achten darauf, dass Frauen an Fach- und Führungskursen teilnehmen.

Der SNF unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, z. B. durch die Möglichkeit zu Heimarbeit. Er bietet Teilzeitstellen auf allen Hierarchiestufen und flexible Arbeitszeiten innerhalb eines bestimmten Rahmens an. Als geeignet erscheinende Stellen können im Jobsharing besetzt werden. Damit soll auch die Work-Life-Balance gefördert werden.

Der SNF verfügt über ein diskriminierungsfreies Lohnsystem. Die Kriterien der Lohn- und Beförderungspolitik sind transparent und nachvollziehbar.

### **Kommunikation**

Eine geschlechtergerechte Kommunikation unterstützt und fördert die Gleichstellung von Frau und Mann. Geschlechtergerecht formulierte Texte sind zudem eindeutig und klar. Der SNF spricht in seiner zeitgemässen und wegweisenden Kommunikation bewusst Frauen und Männer an.

In allen Dokumenten wird die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern konsequent berücksichtigt. Dabei sorgen kreative, undogmatische Lösungen für Lesbarkeit und stilistische Eleganz. Geschlechterstereotypen in Sprache und Bildern werden vermieden.

### **Vergabe an Dritte**

Der SNF berücksichtigt Gleichstellungskultur als Kriterium bei der Vergabe an Dritte.

### **Controlling**

Die Einhaltung des Leitbilds für die Gleichstellung und Zielerreichungen bei der Umsetzung werden laufend geprüft. Geschlechtersegregierte Daten werden – insbesondere auch im Lohn- und Beförderungsbereich – regelmässig erhoben und in geeigneter Form kommuniziert.

15./16. Januar 2008