



# universelle10

Beiträge zur Gleichstellung

Mai 2013



## Aktionsplan Chancengleichheit

Seite 4

Massnahmen gegen die Leaky Pipeline

Seite 7

«Kids & Careers»

Seite 16

Forschungsbedingungen im Vergleich

Seite 19

Neue Wege der Zusammenarbeit

Seite 23

# Inhalt

## Universität Zürich

**Aktionsplan Chancengleichheit** Dr. Elisabeth Maurer **Seite 4**

**Begleitausschuss Chancengleichheit** Prof. Dr. iur. utr. Brigitte Tag **Seite 6**

## Fakultäten

**Massnahmen gegen die Leaky Pipeline** Prof. Dr. Michael O. Hengartner **Seite 7**

**Gelebte Gleichstellung** Prof. Dr. Barbara König, Prof. Dr. Amedeo Caflisch und Dr. Calista Fischer **Seite 8**

**Gender equality in professorial appointments** Dr. Pamela Alean-Kirkpatrick and Dr. Karin Gilland Lutz **Seite 10**

**Mentoring in der Medizin** Prof. Dr. med. Beatrice Beck Schimmer **Seite 11**

**Laufbahnphase Assistenzprofessur** Dr. Anja Feierabend **Seite 12**

**Entlastung bei der Betreuung** Prof. Dr. Christoph Uehlinger **Seite 13**

**Professorinnen in Leitungsgremien** Prof. Dr. Klaus Jonas und Prof. Dr. Gabriele Siegert **Seite 14**

**Ermutigung zur Karriere** PD Dr. Nicole Borel **Seite 15**

**«Kids & Careers», Dekan Felix Althaus** Dr. Tanja Wirz **Seite 16**

**Kommentar** Dr. Elisabeth Maurer und Tanja Neve-Seyfarth **Seite 18**

## Gleichstellungskommission

**Forschungsbedingungen im Vergleich** Prof. Dr. Katja Rost, Prof. Dr. David Seidl und PhD Constantin Schön **Seite 19**

**«I'm not sweet and nice, I'm busy and ambitious!»** Prof. Hazel L. Sive, Dr. Tanja Wirz **Seite 20**

**Professorinnen-Apéro** Ursula Lipecki **Seite 21**

## Graduate Campus

**Nachwuchsförderung – Peer Mentoring** Katharina Weikl **Seite 22**

## Abteilung Gleichstellung

**Neue Wege der Zusammenarbeit** Dr. Elisabeth Maurer **Seite 23**

### IMPRESSUM

#### Reihe

universelle – Beiträge zur Gleichstellung

#### Herausgeberin der Reihe

Abteilung Gleichstellung der Universität Zürich

#### Herausgabe universelle 10

Dr. Elisabeth Maurer und Ursula Lipecki

#### Redaktionelle Mitarbeit

Dr. Tanja Wirz und Ursula Lipecki

#### Lektorat und Korrektorat

Sawitext, Sylvia Sawitzki, Uster

#### Layout und DTP

Ursina Völlm + Martina Walthert

#### Fotografien

*Titelbild:* Marc Latzel, Fotograf, Zürich – *Inhalt:* Damaris Betancourt, Fotografin, Zürich (Seiten 11, 17); Frank Brüderli, Fotograf, Zürich (Seiten 6, 7, 8, 15, 16, 19, 23); Marita Fuchs, Redaktorin Kommunikation UZH, Zürich (Seite 4); Marc Latzel, Fotograf, Zürich (Seiten 20, 21); Daniela Nietzel, Fotostudio Gräber, Emmendingen (D) (Seite 12); Jos Schmid, Fotograf, Zürich (Seite 3, 10)

#### Druck

Inka Druck AG, Zürich

#### Auflage

2000

#### Copyright

2013 Abteilung Gleichstellung der Universität Zürich und bei den Autorinnen und Autoren

ISSN 1424-2656

#### Bestellung

Universität Zürich  
Gleichstellung  
Seilergraben 49  
CH-8001 Zürich  
sekretariat@gleichstellung.uzh.ch

#### Download als PDF

[www.gleichstellung.uzh.ch/oeffentlichkeitsarbeit](http://www.gleichstellung.uzh.ch/oeffentlichkeitsarbeit)

# Gender Policy UZH

*Sehr geehrte Damen und Herren*



Die Universität Zürich ist in Sachen Gleichstellung gut positioniert. Der Verhaltenskodex Gender Policy aus dem Jahr 2005 fördert mit seinen prägnanten Grundsätzen nicht nur eine Kultur der Chancengleichheit; er hat auch zahlreiche konkrete Massnahmen angeregt, die in den letzten Jahren sukzessive umgesetzt wurden. Dabei ging es vor allem um die Berücksichtigung der Gleichstellungsfrage in zentralen Führungsinstrumenten der Universitätsleitung, beispielsweise in den Akademischen Berichten oder in Berufungsverfahren. Das wichtigste Ergebnis des Implementierungsprozesses war die Einführung eines systematischen Gleichstellungsmonitorings (GLM),

das einmal pro Jahr die Geschlechterverhältnisse in den akademischen Einheiten und Gremien der Universität Zürich analysiert. Das GLM ermöglicht es, aktuellen Handlungsbedarf zu erkennen und effizient darauf zu reagieren.

Die bisherige Umsetzung des Verhaltenskodex Gender Policy hat also schon viel bewirkt. Am Ziel sind wir aber noch nicht. Für die Gleichstellungsarbeit an der Universität Zürich scheint es an der Zeit, nach den zentralen Führungsorganen vermehrt auch die Fakultäten einzubeziehen. Genau dies ist die Stossrichtung des «Aktionsplans zur Förderung der Chancengleichheit», den die Abteilung Gleichstellung im Hinblick auf das neue Bundesprogramm Chancengleichheit 2013 – 2016 erarbeitet hat. Der Aktionsplan sieht eine Reihe von gleichstellungsrelevanten Projekten vor, die gemeinsam mit den Dekanaten realisiert werden. Er baut auf den Erfolgen des Verhaltenskodex Gender Policy auf und bietet sich als «Anschlussprogramm» an, das die Bemühungen der letzten Jahre aufnimmt und in die Fakultäten hinausträgt – dorthin, wo sich jede universitäre Gleichstellungspolitik im Alltag bewähren muss.

Prof. Dr. Andreas Fischer  
Rektor

# Aktionsplan Chancengleichheit

*Die Abteilung Gleichstellung hat gemeinsam mit der Gleichstellungskommission und in Zusammenarbeit mit den Fakultäten einen Aktionsplan ausgearbeitet. Das Ziel ist, einen Struktur- und Kulturwandel für mehr Chancengleichheit an der Universität Zürich (UZH) auszulösen. Die Universitätsleitung hat den Aktionsplan im Juni 2012 auf den Weg zur Umsetzung geschickt.*

Dr. Elisabeth Maurer, Gleichstellungsbeauftragte



Rund zwölf Jahre ist es her, dass die bis dahin grösste gesamtschweizerische Massnahme zur Gleichstellung an den Universitäten startete: das Bundesprogramm Chancen-

gleichheit (BpC). Es sollte dafür sorgen, dass Frauen an den Hochschulen endlich angemessen repräsentiert sind, und zwar quer durch alle Hierarchieebenen bis hinauf zu den Lehrstühlen und der Universitätsleitung. Auf den unteren Stufen war die Geschlechterverteilung längst ausgewogen: An der Universität Zürich waren beim Start des Programms 54 Prozent der Studierenden und 44 Prozent der Doktorierenden Frauen. Weiter oben allerdings sah es magerer aus:

Gerade neun Prozent der ordentlichen Professoren in Zürich waren weiblich. Das Bundesprogramm Chancengleichheit hatte nun zum Ziel, dass bis zum Jahr 2011 ein Viertel aller schweizerischen Professuren von Frauen belegt sein sollte.

Dazu wurden drei Massnahmenpakete geschnürt: Erstens erhielten Universitäten, die Frauen auf Lehrstühle beriefen, eine Geldprämie. Dies hatte den nützlichen Nebeneffekt, dass nun erstmals jährlich erhoben wurde, welche Universität wie viele Professorinnen beschäftigt. Das daraus erstellte Ranking ermöglichte Vergleiche zwischen den Hochschulen und bewirkte einen gewissen Wettbewerb. Zweitens gab es zahlreiche Projekte zur Nachwuchsförderung: verschiedene Formen von Mentoring, Informationsveranstaltungen, Infodatenbanken und Kurse zur Gestaltung einer erfolgreichen akademischen Laufbahn. Und im dritten Massnahmenpaket

schliesslich ging es um die Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie. An allen Universitäten wurden die Kinderbetreuungsangebote ausgebaut, und es wurde versucht, bei der Neuanstellung einer Professorin auch ihrem Partner bei der Suche nach einer attraktiven Stelle zu helfen, also sogenannte Dual Career Couples zu fördern.

Nun geht Mitte 2013 die dritte Laufzeit des Bundesprogramms Chancengleichheit zu Ende. Es wurden viele Projekte erfolgreich durchgeführt und einiges wurde erreicht.

## **Aktivitäten an der UZH**

An der Universität Zürich etwa wurde das Peer Mentoring entwickelt, bei dem sich Nachwuchswissenschaftler/innen in Gruppen dabei unterstützen, sich die für eine wissenschaftliche Laufbahn nötigen Qualifikationen anzueignen. Zudem wurde die Stiftung kihz ins Leben gerufen, die heute knapp 200 Krippenplätze für die Kinder von Universitäts- und ETH-Angehörigen anbietet. Darüber hinaus verfügt die Universität Zürich in der Gender Policy inzwischen über einen offiziellen Verhaltenskodex, der in sieben Grundsätzen festhält, wie die Universität die Gleichstellung fördern

will, und alle zwei Jahre wird evaluiert, wie es um die Umsetzung dieser Grundsätze bestellt ist. Ausserdem werden seit 2007 jährlich Daten zur Gleichstellung erhoben und in einem Bericht veröffentlicht (Gleichstellungsmonitoring). Diese konkreten Zahlen haben sich als wichtige Basis für die Entwicklung von Gleichstellungsmassnahmen erwiesen.

Trotz all dieser Leistungen hat sich herausgestellt, dass das Hauptziel des Bundesprogramms Chancengleichheit, ein Professorinnen-Anteil von einem Viertel, nicht erreicht worden ist. An der Universität Zürich hat dies heute einzig die Philosophische Fakultät mit knapp 32 Prozent Professorinnen geschafft, die Rechtswissenschaftliche Fakultät mit rund 23 Prozent fast, alle anderen liegen deutlich darunter. Im Durchschnitt sind rund 18 Prozent der Zürcher Lehrstühle der UZH von Frauen belegt.

#### Kurswechsel

Nun startet eine neue Laufzeit des BpC, von 2013 bis 2016. Weiterhin wird am Ziel «ein Viertel Professorinnen» festgehalten, doch bei den Massnahmen gibt es einen Kurswechsel. Neu liegt der Fokus weniger auf der Förderung einzelner Personen, sondern es wird zusätzlich ein Struktur- und Kulturwandel an den Hochschulen angestrebt, der Frauen zu Chancengleichheit verhelfen soll. Gleichstellung soll nicht mehr nur durch befristete Sonderprogramme gefördert, sondern institutionell verankert werden. Als neue Ziele kommen hinzu, dass vierzig Prozent der Assistenzprofessuren mit Frauen besetzt sein sollen (heute sind es an der UZH gut zwanzig Prozent) und dass mehr Frauen in den Leitungsgremien der Universitäten Einsitz nehmen, denn die sind fast ausschliesslich in männ-

licher Hand. Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis wird auch in anderen akademischen Gremien angestrebt, wo wichtige Entscheidungen getroffen werden, wie zum Beispiel in Berufungskommissionen, im Forschungsrat des Schweizerischen Nationalfonds oder bei der Leitung von Sonderforschungsprojekten. Leider gibt es dazu bisher keine regelmässig erhobenen Daten.

#### Aktionsplan

Anders als beim bisherigen Bundesprogramm Chancengleichheit musste diesmal jede Universität einen umfassenden Aktionsplan einreichen. Die Universitätsleitung beauftragte die Abteilung Gleichstellung damit, den Aktionsplan Chancengleichheit in Zusammenarbeit mit den Fakultäten zu erarbeiten. Dies ist inzwischen geschehen. Die Projektideen wurden zum Aktionsplan der Universität Zürich gebündelt, der Schweizerischen Universitätskonferenz vorgelegt und von dieser angenommen, wobei die fakultätsspezifische Vorgehensweise als besonders beachtenswert hervorgehoben wurde. Bis Ende letzten Jahres haben die Fakultäten dem von der Gleichstellungskommission der Universität Zürich eingesetzten Begleitausschuss ihre Projekte zur Begutachtung eingereicht (siehe separaten Infokasten).

Nun gilt es, an die Umsetzung all dieser Projekte zu gehen. Was sie genau beinhalten und wie die Fakultäten dabei vorgehen, ist das Thema der vorliegenden *universelle*. Es handelt sich um sehr unterschiedliche Projekte und Studien, die zunächst ganz auf die Bedürfnisse der jeweiligen Fakultät zugeschnitten sind. Im Idealfall werden sie später als Modell dienen können, indem die einen Fakultäten erfolgreiche Strategien von den anderen übernehmen.

## Projektübersicht

### «Kids & Careers»

*Vetsuisse-Fakultät*

Verankerung von Mentoring, Talentdatenbank, Leitfaden zur Lauf- und Lebensbahnplanung, Studie zu versteckter Diskriminierung.  
[felix.althaus@vetpharm.uzh.ch](mailto:felix.althaus@vetpharm.uzh.ch)

### «Gender equality

#### in professorial appointments»

*Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät*

Entwicklung und Erprobung von Massnahmen zur Erhöhung der Anzahl Lehrstuhl-Bewerbungen von Frauen und zur Vermeidung von unbeabsichtigter Benachteiligung im Bewerbungsverfahren.  
[heidi.kaspar@geo.uzh.ch](mailto:heidi.kaspar@geo.uzh.ch)

### «Professorinnen in Leitungs- und Entscheidungsgremien»

*Philosophische Fakultät*

Studie, wann Professorinnen für die Übernahme von Leitungsfunktionen in Betracht gezogen werden und welche Bedingungen ihre Bereitschaft dazu beeinflussen.  
[elisabeth.maurer@gleichstellung.uzh.ch](mailto:elisabeth.maurer@gleichstellung.uzh.ch)

### «Integration von Genderthematik und Nachwuchsförderung in ein UZH-Weiterbildungsangebot»

*Fachstelle Weiterbildung*

Weiterbildungsangebot zum Thema Genderkompetenz und Nachwuchsförderung entwickeln.  
[amueller@wb.uzh.ch](mailto:amueller@wb.uzh.ch)

### «Forschungsausstattung, Sozialkapital und Gender an der UZH»

*Gleichstellungskommission*

Arbeits- und Forschungssituation von Professor/innen erfassen und allfällige Massnahmen entwickeln.  
[schoen@soziologie.uzh.ch](mailto:schoen@soziologie.uzh.ch)

# Begleitausschuss Chancengleichheit

Prof. Dr. iur. utr. Brigitte Tag, Ko-Präsidentin



Das neu eingesetzte Gremium Begleitausschuss begutachtet und begleitet im Rahmen des Aktionsplans zur Förderung der Chancengleichheit an der Universität Zürich die eingereichten Projektskizzen. Das zehnköpfige Gremium stellt in seiner Zusammensetzung ([www.gleichstellung.uzh.ch/politik/aktionsplan/ausschuss](http://www.gleichstellung.uzh.ch/politik/aktionsplan/ausschuss)) sicher, dass bei der Projektbeurteilung neben den Aspekten Gleichstellung, Nachwuchsförderung und Familienfreundlichkeit auch die fakultätsspezifischen Aspekte einfließen. Zu seinen Kernaufgaben gehört die Begutachtung und Begleitung der Projekte im Rahmen des Aktionsplans, aber auch sicherzustellen, dass die Vorgaben seitens der Schweizerischen Universitätskonferenz und die Beschlüsse seitens der Universitätsleitung eingehalten werden. Diese beiden Institutionen tragen einen Grossteil der Projektkosten. Die Fakultäten selbst beteiligen sich ebenfalls mit einem substanziellen Beitrag an ihren jeweiligen Projekten. In der ersten Etappe wurden der Universitätsleitung drei fakultäre und zwei Projekte von Institutionen zur Bewilligung unterbreitet.

## Kriterien und Verfahren

Die Beurteilung der eingereichten Projektskizzen erfolgt anhand von Kriterien, die von den Geldgeben-

den gefordert werden und aufgrund des Verhaltenskodex Gender Policy an der Universität Zürich gegeben sind. Zum einen sind das die zentralen Ziele des Bundesprogramms Chancengleichheit 2013–2016 und die sechs Handlungsfelder der Schweizerischen Universitätskonferenz ([www.cus.ch](http://www.cus.ch)). Zum anderen soll ein Beitrag zur Umsetzung der sieben Punkte des Verhaltenskodex Gender Policy geleistet werden. Weiter soll das Transferpotenzial von erfolgreichen Massnahmen für andere Fakultäten nutzbar gemacht werden.

Die Eingabe erfolgt bei der Abteilung Gleichstellung. Für die Eingabe der Projektskizze wurden ein Antragsformular und ein Leitfaden erstellt. Der Begleitausschuss beurteilt im Auftrag der Universitätsleitung die eingereichten Projekte. Nach deren Bewilligung begleitet der Begleitausschuss in Form von Site-Visits und der jährlichen Berichterstattung das Projekt. Die erste Ausschreibung mit den im Aktionsplan erwähnten Projektideen hat bereits stattgefunden. Die Frist für die zweite Ausschreibung endet am 31. Mai 2013.

## Bewilligte Projekte

Mitte März 2013 sind die ersten Projekte erfolgreich angelaufen. Bewilligt wurden drei fakultäre Projekte und je ein universitätsübergreifendes Projekt der Fachstelle Weiterbildung und der Gleichstellungskommission. Die fakultären Projekte entsprechen vollumfänglich dem angestrebten Ziel, die Chancengleichheit als integralen Bestandteil der universitären Prozesse, Strukturen

und Kulturen zu verankern. Der Einbezug relevanter Akteure/innen in den Fakultäten bietet eine gute Voraussetzung, um das Ziel des Aktionsplans, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf allen Stufen und in allen Bereichen der UZH, zu erreichen.

Am 11. September 2013 findet ein Kick-off-Meeting zum Auftakt des Aktionsplans statt, an dem die Projekte präsentiert werden.

## Hinweis

### Kick-off-Meeting

Datum: 11. September 2013

Zeit: 12.15–14.00 Uhr

Ort: Standort Irchel, Zürich

## Kontakt

Universität Zürich

Abteilung Gleichstellung

z.H. Begleitausschuss

Chancengleichheit

Seilergraben 49

8001 Zürich

[ursula.lipecki@gleichstellung.uzh.ch](mailto:ursula.lipecki@gleichstellung.uzh.ch)

# Massnahmen gegen die Leaky Pipeline

*Die Mathematisch-naturwissenschaftliche Fakultät (MNF) engagiert sich ab der Stufe Gymnasium bis zur Professur dafür, dass Frauen die akademische Karriereleiter erklimmen können. Dies mit zahlreichen Massnahmen und neu mit einem vierjährigen Projekt.*

Prof. Dr. Michael O. Hengartner, Dekan



Wenn es um Gleichstellung und Förderung von Frauen auf Ebene der Professuren geht, taucht früher oder später der Begriff Leaky Pipeline auf. Mit der undichten Pipeline ist gemeint, dass in den auf

Männer ausgerichteten Wissenschaftsstrukturen oft fähige Forscherinnen es nicht auf eine permanente Fakultätsposition schaffen. Nachhaltige Veränderungen des Ist-Zustandes sind nur durch das Ergreifen konkreter Massnahmen zu erzielen. Aus diesem Grund engagiert sich die MNF auf sämtlichen Ebenen dezidiert für die Förderung von Frauen: Auf Ebene Frühförderung will die MNF mit dem kürzlich von der Universitätsleitung bewilligten Lernzentrum bei Gymnasialklassen und insbesondere bei Mädchen

die Begeisterung für Naturwissenschaften und Mathematik wecken und sie für ein Studium in einem MINT-Fach motivieren.

## Bewährte Massnahmen

Vorbilder können Nachwuchsforscherinnen darin bestärken, eine akademische Karriere zu verfolgen. Die MNF porträtierte 2010 ihre Professorinnen und legte zusammen mit der Gleichstellungskommission mit der Mappe «Frauen in der Wissenschaft» das Fundament für eine UZH-weite Initiative. Gezielte Frauenförderung betreibt unsere Fakultät auch mit dem Instrument einer Female Peer Mentoring Group: Höhere Publikationsquoten und die gestiegene Anzahl von Nationalfondsgesuchen zeigen, dass es sich dabei um ein hocheffektives Instrument handelt.

Die Fakultät engagiert sich stark für Dual Careers und konnte so beispielsweise 2012 die Physikerin Florencia Canelli als ausserordent-

liche Professorin ad personam berufen.

## Neues Projekt

Um den Frauenanteil auf Ebene Fakultätsmitglieder in den kommenden Jahren zu erhöhen, lanciert die MNF gemeinsam mit der Abteilung Gleichstellung das Projekt «Gender Equality in Professorial Appointments». Dieses vierjährige Projekt fokussiert auf die verschiedenen Etappen des Prozesses der Fakultätsmitglieder-Berufung. Ab März 2013 werden vier Massnahmen implementiert: 1. Ausschreibungen werden so formuliert, dass sich Frauen explizit angesprochen fühlen. 2. Die Berufungskommissionen werden ein gezieltes internationales Headhunting betreiben und geeignete Kandidatinnen auffordern, sich zu bewerben. 3. Zu den Hearings werden männliche und weibliche Kandidierende eingeladen. 4. Wir stellen sicher, dass geeignete Kandidatinnen auf die Shortlists kommen. Innerhalb der MNF hat dieser Massnahmenkatalog grossen Rückhalt gefunden. Wir sind daher überzeugt, dass wir durch die genannten Massnahmen die Zahl berufener Professorinnen in den nächsten Jahren wirkungsvoll anheben werden.

# Gelebte Gleichstellung

An der Mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät (MNF) werden verschiedene Massnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen angeboten. Frau Professorin König, Zoologin mit Schwerpunkt Verhaltensforschung, und Herr Professor Caflich, Physiker mit dem Schwerpunkt computergestützte Strukturbioogie, trafen sich mit Frau Fischer, Kommunikationsverantwortliche an der MNF, zum Gespräch. Beide engagieren sich für die Gleichstellung an der Universität Zürich. Frau König seit vielen Jahren als Beraterin für eine Verankerung der Mentoringangebote an der MNF und Herr Caflich als Mitglied der Gleichstellungskommission.

Dr. Calista Fischer

**Universelle:** Frau König, Sie haben als Professorin am Projekt «Frauen in der Wissenschaft» teilgenommen. Ziel der UZH-Professorinnen-Porträts ist, dass junge Wissenschaftlerinnen verschiedene Vorbilder für erfolgreiche Laufbahnen von Frauen erhalten. Denken Sie, dass diese Porträts junge Wissenschaftlerinnen zu einer akademischen Laufbahn motivieren können? Haben Sie Reaktionen erhalten?

**Prof. Barbara König:** Reaktionen von jungen Wissenschaftlerinnen oder Studentinnen habe ich keine erhalten. Direkte Reaktionen können bei einer Porträtmappe nicht unbedingt erwartet werden. Die MNF-Mappe soll vielmehr junge Frauen, die eine Affinität zu Naturwissenschaften haben, in ihrer Studienwahl und auf ihrem Weg bestärken und ihnen zeigen, dass auf diesen Gebieten nicht nur Männer, sondern auch Frauen forschen.

**Prof. Amedeo Caflich:** Die Mappe richtet sich an Nachwuchsforscherinnen. Meine drei oder vier Doktorandinnen haben die Porträts auf je-

den Fall sehr gern und mit Interesse gelesen.

*Jährlich findet an der MNF das Dorothy-Crowfoot-Hodgkin-Symposium statt, an dem junge Wissenschaftlerinnen ihre Poster präsentieren können. Am interdisziplinären Symposium referieren jeweils vier Wissenschaftlerinnen über ihre Forschung und ihre Laufbahn. Was gewinnt die MNF durch solche ausschliesslich an Frauen gerichtete Angebote?*

**Prof. Amedeo Caflich:** Ich halte das Symposium für eine ausgezeichnete Initiative der Kollegin Kim Baldrige vom Departement Chemie der UZH. Das Symposium ist international bekannt und vom wissenschaftlichen Standpunkt her ausgesprochen interessant: Die Organisatorinnen laden jeweils hochkarätige Referentinnen ein. So nahm zum Beispiel Ada Yonath teil, und zwar bevor sie 2009 mit dem Nobelpreis für Chemie

ausgezeichnet wurde. Mit dem Symposium gewinnt also nicht nur die MNF, sondern die gesamte Universität.

*Wirkt das Symposium nur innerhalb der Science Community der Chemie?*

**Prof. Barbara König:** Nein. Als Biologin erlebe ich das Symposium zwar nur am Rande, aber es ist spürbar, dass die Referentinnen mit grosser Sorgfalt und nach anspruchsvollen wissenschaftlichen Kriterien ausgewählt werden. Es verschafft den Forscherinnen Visibilität und entfaltet weit über das Gebiet der Chemie hinaus Wirkung.

*Mentoring gilt als ein erfolgreiches Instrument, bei dem junge Wissenschaftlerinnen (Mentees) von erfahrenen Wissenschaftler/innen (Mentor/innen) lernen dürfen. Welche Erfahrungen und Vorteile hat die MNF mit den Angeboten wie Peer Mentoring, Ausland-Kurzmentorrate und Postdoc-Programm gemacht? (Die MNF war die erste Fakultät, die sich mit Eigenmitteln an diesen Angeboten beteiligte.)*



Prof. Dr. Barbara König, Zoologin am Institut für Evolutionsbiologie und Umweltwissenschaften, und Prof. Dr. Amedeo Caflich, Computergestützte Strukturbioogie am Biochemischen Institut, beide an der Universität Zürich. Bild: Frank Bröderli.



**Prof. Barbara König:** Die Vorteile des Mentorings für Nachwuchsforscherinnen sind messbar: Frauen, die an einem Peer-Mentoring-Programm teilnehmen, publizieren mehr

### «Um die ganze Breite abzudecken, brauchen wir mehr Professorinnen.»

Prof. Barbara König

und reichen mehr Anträge beim Schweizerischen Nationalfonds ein. Offenbar ist es gerade für Frauen auf einer bestimmten Karrierestufe sehr hilfreich, wenn sie sich mit gleichaltrigen und auf der gleichen Karrierestufe stehenden Wissenschaftlerinnen austauschen können. Für die Fakultät ist der finanzielle Aufwand für Mentoringprogramme klein, die Wirkung aber gross.

*Die MNF engagiert sich mit diversen Angeboten, welche ausschliesslich auf Frauen ausgerichtet sind. Trotzdem ist der Anteil an ausserordentlichen Professorinnen und Assistenzprofessorinnen an der MNF rückläufig. Welche Gründe könnten eine Rolle spielen, dass der Frauenanteil bei diesen Professuren sinkt?*

**Prof. Barbara König:** Für externe Frauen ist es schwierig, bei Stellenausschreibungen auf obere Listenplätze zu kommen. An unserer Fakultät gibt es etliche SNF-Förderungsprofessorinnen oder auf anderen Finanzierungswegen zu uns gekommene Wissenschaftlerinnen, die sehr gerne behalten und befördert werden, weil sie gut sind. Die Berufung von Frauen auf ausgeschriebene ausserordentliche oder ordentliche Professuren ist dagegen erschreckend selten.

*Wie müsste der Berufungsprozess angepasst werden, damit in den regulären*

*Berufungsprozessen mehr ausserordentliche bzw. ordentliche Professorinnen berufen werden?*

**Prof. Amedeo Caflich:** Wie eine kürzlich in «Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America» (PNAS) publizierte Studie zeigt, gibt es an naturwissenschaftlichen Fakultäten eine feine, unmerkliche Voreingenommenheit gegenüber weiblichen Studierenden und Forschenden. Dies führt unter anderem dazu, dass hochqualifizierte Frauen in den Berufungsprozessen oft nicht berücksichtigt werden. Unsere Fakultät wird daher in Zukunft bei Berufungen aktiv hochqualifizierte Kandidatinnen international identifizieren und diese auffordern, sich zu bewerben. Weiter wollen wir dafür sorgen, dass weibliche Kandidaten auf die Shortlist kommen.

### «Mit dem Dorothy-Crowfoot-Hodgkin-Symposium gewinnt die gesamte Universität.»

Prof. Amedeo Caflich

*Herr Caflich, Sie sind Mitglied der Gleichstellungskommissionen der Universität Zürich und des Kantons Zürich. Welche Früchte bringt Ihr Engagement für die Gleichstellung an der MNF?*

**Prof. Amedeo Caflich:** Auf Initiative von Dekan Hengartner wurde das Projekt Gender equality in professorial appointments in Science ins Leben gerufen. Auf dieser Stufe wollen wir den Frauenanteil an der Fakultät mit aufeinanderfolgenden Massnahmen erhöhen. Mit einem proaktiven, internationalen Headhunting bei hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen wollen wir sicherstellen, dass sich Frauen um die ausgeschriebene Professur bewerben. Weiter wollen wir gewährleisten, dass Frauen ef-

fektiv zu den Interviews und Vorträgen eingeladen und auf die Shortlist gesetzt werden.

*Braucht es auf Ebene Professuren Quoten?*

**Prof. Barbara König:** Vor fünf Jahren hätte ich nein gesagt, da ich wie viele Frauen Quoten als despektierlich empfinde. Wir müssen aber realisieren, dass Wissenschaft, so wie wir sie kennen, von Männern geprägt ist. Um die ganze Breite abzudecken, brauchen wir mehr Professorinnen. Die bisherigen Massnahmen haben aber nur bescheidenen Erfolg erzielt. Daher bin ich heute geneigt zu sagen, dass wir es mit Quoten probieren sollten, allein um die sehr guten Wissenschaftlerinnen, die es ja zweifellos gibt, auch wahrzunehmen.

*Im Fach Biologie gibt es auf Bachelor- und Masterstufe einen Frauenanteil von 66 Prozent. Braucht es in der Biologie eine Männerförderung?*

**Prof. Amedeo Caflich:** Nein, diese Zahlen reflektieren zum Teil das Geschlechterverhältnis bei den Maturandinnen und Maturanden in der Schweiz. Junge Männer interessieren sich in diesem Alter offensichtlich für andere Dinge.

#### Kontakt

**Universität Zürich**  
**Prof. Dr. Amedeo Caflich**  
 Biochemisches Institut  
 Winterthurerstrasse 190  
 8057 Zürich  
[caflisch@bioc.uzh.ch](mailto:caflisch@bioc.uzh.ch)



Cristina Nevado Blázquez, Professor of Organic Chemistry, Faculty of Science, University of Zurich.

## Gender equality in professorial appointments

Dr. Pamela Alean-Kirkpatrick and  
Dr. Karin Gilland Lutz

The Faculty of Science currently has 13% women professors (18 out of 138). During 2005–2011 the Faculty appointed women professors at a rate of 18.6% (10 women professors in a total of 43 professorial appointments).

While these figures indicate that the proportion of women professors in the Faculty is increasing, they also underline that the change is very slow. The figures also show that – at the current rate – it is unlikely that the proportion of women professors will exceed 18–19%. Given how many women obtain a PhD in science disciplines in Switzerland and internationally, 18–19% remains arguably low. In the Division of Biology at the University of Zurich, for example, 54% of all PhD students are women.

On this basis, the Faculty of Science's project aims to explore measures for improving performance when it comes to a) attracting highly competitive applications for chairs from women candidates, and b) finding out whether any steps in the appointment procedure itself inadvertently introduce bias in the evaluation and selection of candidates.

All stages of the appointment procedure are addressed by the project, from the drafting of the structure report to the number and quality of applications especially from women, the compilation of the interview short-list, the evaluation of the top candidates and their final ranking, through to the completion of an employment contract.

At least initially, the focus will not be on those parts of the professorial appointment procedure that require

legal or regulatory changes, but on «context» factors: the culture and norms that exist in academia, particularly regarding professorial appointments.

According to current information, the Faculty of Science will appoint between five and 12 chairs during 2013–16, all of which will be included in the project in one way or another, be it for pilot application of specific measures or for data collection.

### Contact

University of Zurich  
Dean's Office, Faculty of Science  
Winterthurerstrasse 190  
8057 Zurich  
[dekanat@mnf.uzh.ch](mailto:dekanat@mnf.uzh.ch)

# Mentoring in der Medizin

*Seit über zehn Jahren profitieren Nachwuchskräfte an der Medizinischen Fakultät von der Förderung durch eine Mentorin oder einen Mentor. Das erfolgreiche Mentoringprogramm soll in Zukunft Medizinstudierenden im letzten Studienjahr offenstehen.*

Prof. Dr. med. Beatrice Beck Schimmer,  
Programmentwortliche



Das Mentoringprogramm der Medizinischen Fakultät und des UniversitätsSpitals Zürich (USZ) wurde im Jahr 2001 als Pilotprojekt eingeführt und ist seit 2002 fester Bestandteil

der Fördermassnahmen für den akademischen Nachwuchs. Finanziell wurde das Programm bisher vom Dekanat der Medizinischen Fakultät der Universität Zürich und der Spitaldirektion des UniversitätsSpitals Zürich unterstützt, von 2004 bis 2012 zudem vom Bundesprogramm Chancengleichheit.

## Angebot und Ziel

Durch einen Informationsflyer werden alle neu ins USZ eintretenden

Ärztinnen und Ärzte über das Mentoringprogramm informiert. Ausserdem wird das Programm als Angebot der Medizinischen Fakultät der Universität Zürich und der Spitaldirektion des USZ über das Intranet bekannt gemacht. Primäres Ziel des Programms ist es, in ihrer Karriere schon vorangeschrittene Ärztinnen und Ärzte im Hinblick auf ihre Forschungsaktivitäten und mögliche Karriereschritte zu beraten.

Neu wurde geprüft, das bestehende Mentoringangebot für Medizinstudierende in der letzten Etappe der Ausbildung auszubauen. Von 2008 bis 2012 nahmen insgesamt 65 Mentees am Programm teil, entweder am Einzel- oder am Gruppenmentoring.

## Ausbau und Nachhaltigkeit

Im Rahmen des Aktionsplans zur Förderung der Chancengleichheit an der Universität Zürich soll für den Zeitraum 2013–2016 versucht

werden, das Mentoringprogramm institutionell noch besser zu verankern. Des Weiteren soll das bereits laufende Programm in eine grössere Fördereinheit integriert werden. Diese bezweckt unter anderem, Nachwuchskräfte möglichst zu Beginn ihrer Laufbahn zu rekrutieren, um die Planung einer langjährigen Förderung anzugehen. Geplant ist eine regelmässige Evaluation des Programms mittels Beurteilung der akademischen Laufbahnen von Nachwuchskräften, um die Nachhaltigkeit des Programms zu verifizieren.

## Kontakt

**Universität Zürich**  
**Prof. Dr. B. Beck Schimmer**  
Physiologisches Institut  
Winterthurerstrasse 190  
8057 Zürich  
[beatrice.beck@usz.ch](mailto:beatrice.beck@usz.ch)  
[www.med.uzh.ch/](http://www.med.uzh.ch/)  
[Nachwuchsfoerderung](#)

# Laufbahnphase Assistenzprofessur

*Die Schweiz nimmt im europäischen Raum bei Bildung, Forschung und Innovation eine Spitzenposition ein. Um die internationale Wettbewerbsfähigkeit beizubehalten, ist es zentral, den akademischen Nachwuchs zu fördern. Das bedingt weitere Fördermassnahmen, denn der Weg vom Doktorat zur ordentlichen Professur ist lang und beschwerlich. Gerade weil in dieser Phase der Laufbahn neben der Karriere oft auch die Frage der Familiengründung aufkommt.*

Dr. Anja Feierabend, Oberassistentin



Eine akademische Laufbahn hin zu einer ordentlichen Professur führt immer häufiger über sogenannte Assistenzprofessuren. Solche Stellen sollen Nachwuchsforschenden einen Anreiz

bieten, in der Forschung zu bleiben und bereits frühzeitig unabhängig forschen zu können. Doch nur wer in der befristeten Position einer Assistenzprofessorin oder eines Assistenzprofessors hervorragende Leistungen erbringt, hat eine Chance, weiterzukommen und früher oder später eine ordentliche Professur zu erlangen. Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren sind daher einem grossen Druck ausgesetzt, sich auf nationaler und internationaler Ebene wissenschaftlich zu profilieren.

Gleichzeitig stellen sich speziell in dieser Lebensphase – zwischen dem 30. und dem 40. Lebensjahr – verschiedene Herausforderungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben (z.B. Familiengründung, Dual-Career-Problemik).

## **Frauenanteil bei den Assistenzprofessuren erhöhen**

Insbesondere Frauen verlassen unter anderem aus diesen Gründen mit steigender Hierarchiestufe die akademische Laufbahn. Der Ausstieg gut ausgebildeter Akademikerinnen und Akademiker aus der Wissenschaft ist für Schweizer Universitäten ein grosser Verlust, vor allem angesichts des Mangels an hochqualifizierten Arbeitskräften und wissenschaftlichem Personal. Unterstützung für Forscherinnen und Forscher in der Hochschullaufbahn, namentlich an den Übergängen, wie zum Beispiel vom Doktorat zur Professur, ist gefragt. Die Schweizeri-

sche Universitätskonferenz hat aus diesem Grund das Ziel formuliert, bis 2016 einen Professorinnenanteil von gesamtschweizerisch mindestens 25 Prozent und einen Frauenanteil bei den Assistenzprofessuren von 40 Prozent zu erreichen. Um an dieses Ziel zu gelangen, ist es von zentraler Bedeutung, mehr über die Phase der Assistenzprofessur zu erfahren. Zurzeit ist in der Forschung noch wenig darüber bekannt, welche personellen, familiären und institutionellen Bedingungen förderlich respektive hinderlich für die Zufriedenheit und den Erfolg von Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren sind.

**«Die Assistenzprofessur soll zu einem Sprungbrett für ein Ordinariat oder eine ausserordentliche Professur werden.»**

Dr. Anja Feierabend

## **Karriereabbrüche verhindern**

Der Lehrstuhl für Human Resource Management der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät plant daher zusammen mit der Abteilung Gleichstellung eine Längsschnittstudie zur Arbeits- und Familiensituation von Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren an der Universität Zürich. Dadurch

sollen wichtige Erkenntnisse über Belastungen und Ressourcen dieser zentralen Laufbahn- und Lebensphase gewonnen sowie laufend massgeschneiderte und begleitende Instrumente der Personalentwicklung erarbeitet und erprobt werden. Das Ziel des Projekts besteht konkret im gezielteren Rekrutieren von Frauen auf Stufe Assistenzprofessur, im Verhindern des frühzeitigen Karriereabbruchs auf Stufe Assistenzprofessur sowie in der

attraktiveren Ausgestaltung dieser Laufbahnphase, um die Assistenzprofessur zu einem Sprungbrett für ein Ordinariat oder eine ausserordentliche Professur werden zu lassen.

### Kontakt WWF

#### Universität Zürich

Lehrstuhl Human Resource  
Managements

#### Dr. Anja Feierabend

Oberassistentin und  
Lehrbeauftragte

Plattenstrasse 14

8032 Zürich

[anja.feierabend@business.uzh.ch](mailto:anja.feierabend@business.uzh.ch)

[www.hrm.uzh.ch](http://www.hrm.uzh.ch)

## Entlastung bei der Betreuung

**Massnahmen zur Gleichstellung werden nur dann Akzeptanz finden und umgesetzt werden können, wenn sie der realen Vielfalt aktueller Lebenssituationen und Bedürfnisse entsprechen.**

Prof. Dr. Christoph Uehlinger,

Dekan ThF 2010 – 2012

Die Diskussion über und die praktische Umsetzung von Gleichstellungsmassnahmen an der Universität werden nicht selten durch zwei Faktoren behindert: Frauenspezifische Förderungsmassnahmen stehen im Verdacht, rein kompensatorische Ziele zu verfolgen und wissenschaftsfernen Überlegungen zu folgen; der Fokus auf junge Frauen und Mutterschaft scheint nicht wirklich dem Anliegen der Gleichstellung zu entsprechen, sondern bestehende Rollenmuster zu zementieren und der zunehmenden Vielfalt von Betreuungssituationen nicht wirklich gerecht zu werden.

Entlastung aus Gründen der Elternschaft muss nicht zwingend den Müttern, sondern soll unter bestimmten Voraussetzungen auch

Vätern (bzw. einem zweiten Elternteil) zugutekommen können. Wegen der Vielfalt der Lebenssituationen und nicht zuletzt wegen der steigenden Lebenserwartung werden heute nicht mehr nur junge Eltern in die Pflicht genommen, sondern ebenso Menschen mittleren Alters, die Betreuungsaufgaben für verunfallte oder erkrankte Lebenspartner/innen oder unterstützungsbedürftige Eltern übernehmen wollen. Diese Überlegungen standen am Anfang eines 2010 von der Theologischen Fakultät (ThF) unternommenen Vorstosses, der mittlerweile Eingang in die Gleichstellungspolitik der UZH gefunden hat: Professorinnen und Professoren sowie Angehörige des Mittelbaus, die für einen begrenzten Zeitraum familiäre Betreuungsverpflichtungen auf sich nehmen, sollten die Möglichkeit bekommen, zu ihrer Entlastung eine temporäre Reduktion ihres Beschäftigungsgrades beantragen zu können.

Dass es in solchen Situationen zu Zielkonflikten an einem Lehrstuhl oder Institut kommen kann, ist denkbar, ja wahrscheinlich. Den legitimen

Interessen der Institution bzw. der betroffenen Organisationseinheit muss ebenfalls Rechnung getragen werden. Der Vorschlag der ThF sah deshalb vor, dass die im Falle einer temporären Anstellungsreduktion eingesparten Mittel der betroffenen Fakultät für einen angemessenen Ersatz (durch Lehrauftrag, Forschungsassistenten o.ä.) zur Verfügung stehen sollten.

Die Gleichstellungskommission schloss sich 2011 der Initiative der ThF an, so dass der hier skizzierte Vorschlag der Universitätsleitung gemeinsam unterbreitet werden konnte. Diese hat sich das Anliegen zu eigen gemacht. Der Rektor hat mit Brief vom 14. Juni 2011 alle Dekane aufgefordert, die neue Regelung in ihrer Fakultät bekannt zu machen.

### Kontakt

Den Rektorbrief und weitere  
Informationen finden Sie unter:

[www.gleichstellung.uzh.ch/](http://www.gleichstellung.uzh.ch/)

[angebote/vereinbarkeit/elternschaft](http://angebote/vereinbarkeit/elternschaft)

# Professorinnen in Leitungsgremien

*Das Projekt «Professorinnen in Leitungs- und Entscheidungsgremien» der Philosophischen Fakultät (PhF) ist innovativ und prädestiniert, einen vielversprechenden Beitrag zur stärkeren Teilnahme von Professorinnen auf der Führungsebene zu leisten. Eine fundierte Analyse der Situation und davon abgeleitete konkrete Empfehlungen für allfällige Massnahmen sollen zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsgremien oder -funktionen beitragen.*

Prof. Dr. Klaus Jonas und

Prof. Dr. Gabriele Siegert

Typischerweise sind Professorinnen in universitären Leitungsgremien untervertreten. Dies ist auch an der PhF der UZH der Fall. Obwohl die PhF mit über 30 Prozent den höchsten Anteil an Professorinnen an der UZH aufweist, gelingt es ihr nach wie vor nicht, jeweils mehr als eine Professorin für eine fakultäre Leitungsfunktion jenseits der Leitung von Instituten und Seminaren zu gewinnen (Dekanin, Prodekanin). Was sind die Gründe hierfür? Ein gemeinsames Projekt der Abteilung Gleichstellung (Dr. E. Maurer), des Dekanats der PhF (Prof. Dr. M. Martin) und der Professur für Sozial- und Wirtschaftspsychologie der PhF (Prof. Dr. K. Jonas) geht dieser Frage nach. In verschiedenen «Arbeitspaketen» wird a) der Stand der sozialwissenschaftlichen

Forschung zu diesem Thema gesichtet und werden b) Interviews und Fokusgruppen mit Fakultätsmitgliedern durchgeführt, c) Beispiele guter Praxis anderer Universitäten eruiert, d) eine Befragung der gesamten Professorenschaft der PhF (eventuell auch anderer Fakultäten oder Universitäten) durchgeführt und e) ein Massnahmenpaket entwickelt, das der PhF vorgeschlagen wird.

Der Antrag für das Projekt wurde im Rahmen des Aktionsplans Chancengleichheit 2013–2016 eingereicht. Eine besondere Rolle werden im Projekt psychologische Theorien der Personalführung, der Personalrekrutierung sowie der strukturellen Einbindung und Gratifikation solcher Leitungspositionen spielen. Mittlerweile gibt es in der wissenschaftlichen Literatur klare Erkenntnisse über die Wirkfaktoren erfolgreicher Personalführung. Da diese Befunde

jedoch überwiegend in nichtakademischen Organisationen gewonnen wurden, ist ihre Übertragbarkeit auf den universitären Kontext fraglich. Eine im Projekt angesiedelte Dissertation wird sich der empirischen Überprüfung der Hypothesen zuwenden, die sich aus der internationalen Literatur zu Frauen in universitären Leitungspositionen ableiten lassen.

Eine Begleitgruppe aus Fakultätsmitgliedern unterstützt das Projekt und wacht über seine Qualität. In der Gruppe sind alle vier Fächergruppen der PhF durch Professorinnen vertreten (Prof. Dr. B. Dennerlein, Prof. Dr. A. Linke, Prof. Dr. C. Strobl, Prof. Dr. G. Siegert).

Wenn sich die Teilhabe von Frauen an der fakultären und universitären Führung erhöhen lässt, bedeutet das einen Zuwachs an Partizipation und Diversität. Das Projekt passt daher auch gut zur PhF, in deren Fächerkultur Diversität eine bedeutende Rolle spielt.

## Kontakt

**Universität Zürich**

Abteilung Gleichstellung

**Dr. Elisabeth Maurer**

Leiterin und Projektleiterin

Seilergraben 49, 8001 Zürich

[www.gleichstellung.uzh.ch](http://www.gleichstellung.uzh.ch)

# Ermutigung zur Karriere

*Die Vetsuisse-Fakultät der Universitäten Bern und Zürich bietet seit 2010 ein fakultäres Mentoringprogramm namens VetMENT an. An den beiden Durchgängen haben 58 Mentees teilgenommen und dadurch mögliche Karrierewege aufgezeigt bekommen.*

PD Dr. Nicole Borel

Das Mentoringprogramm VetMENT richtet sich an Doktorierende, Postdocs, Habilitand/innen und PhD-Studierende der Vetsuisse-Fakultät. Der Schwerpunkt von VetMENT liegt im One-to-one-Mentoring, das mit einer Zielvereinbarung zwischen Mentee und Mentor/in startet und zunächst ein Jahr dauert mit Option auf Verlängerung. Begleitende Workshops dienen der Standortbestimmung und dem Definieren von Zielen. Die Mentor/innen rekrutieren sich vorwiegend aus den beiden Fakultätsstandorten, aber auch aus den medizinischen Fakultäten der UZH und Bern, der ETHZ, der Bundesverwaltung oder aus dem Ausland.

Die Themenfelder sind vielfältig und befassen sich mit Karriereplanung und -zielen, Auslandsaufenthalten, Zeitmanagement, Vereinbarkeitsfragen, Bewerbungsstrategien, Führung von Mitarbeitern und Drittmittelbeschaffung. Die erste Evaluierung hat eine gute Gesamtschät-

zung ergeben. Das Programm wird von Mentees in folgenden Bereichen als sehr positiv bewertet: Austausch auf Augenhöhe, gute Vertrauensbasis, Zeichen der Wertschätzung des Nachwuchses. Der Enthusiasmus für das VetMENT seitens der Mentorenschaft ist sehr gross und zeigt, dass ihr die Nachwuchsförderung am Herzen liegt.

Vom Mentoring profitieren vor allem junge Akademiker/innen (Doktorierende, Residents) zu einem frü-

hen Zeitpunkt der Karriereplanung. Gerade dann ist das Mentoring für die Entscheidungsfindung und die Ermutigung zum nächsten Karriereschritt sehr wichtig. Bis jetzt haben viele Mentees durch das Mentoring Klarheit in Bezug auf ihre Laufbahn gewonnen, sie konnten eine Standortbestimmung vornehmen oder erhielten Input für Fragen wie Gleichstellung oder Verlauf des Karriereweges.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass das VetMENT-Programm innerhalb der Fakultät positiv aufgenommen wird und eine sehr gute Aussenwirkung erzielt. In Zukunft sollte das Mentoring bereits auf Master- oder sogar schon auf Bachelorstufe beginnen.



# «Kids & Careers» Dekan Felix Althaus

An der Veterinärmedizinischen Fakultät der Universität Zürich wird mit dem soeben gestarteten Projekt «Kids & Careers» versucht, Lauf- und Lebensbahn besser aufeinander abzustimmen. Im Interview erzählt der Dekan Felix Althaus, wie er dank dem Projekt eine gesunde Genderbalance erreichen will.

Dr. Tanja Wirz



**Universelle:** Die Veterinärmedizin hat von allen Fakultäten der Universität Zürich den weitaus höchsten Anteil weiblicher Studierender, nämlich rund 85 Prozent. Wie kam es dazu?

**Felix Althaus:** Das ist eine globale Entwicklung; Studentinnen bilden heute in der Veterinärmedizin überall die grosse Mehrheit. Es sind verschiedene Faktoren, die dazu führten: Erstens wurden neue Beruhigungsmittel entwickelt, welche die Untersuchung von Grosstieren erleichtern; es braucht also keine starken Männer mehr, um ein Tier für die Untersuchung ruhigzustellen. Zweitens hat sich die Kleintiermedizin fulminant entwickelt. Vor vierzig Jahren war das ein kleines Nebengebiet, heute gibt es grosse Universitätskliniken mit über zwanzig Spezialgebieten. Hier ist ein neues Tätigkeitsfeld entstanden, das viele Frauen angezogen hat. Drittens wählen Männer eher Studienfächer, die mehr Einkommen und Macht versprechen: Mit einem Wirtschaftsstudium kann man schneller eine gut bezahlte Position

erreichen als mit fünfeinhalb Jahren Studium der Veterinärmedizin und der nachfolgenden Spezialisierung über weitere fünf Jahre.

*Welche Auswirkungen hat der hohe Frauenanteil auf den Studien- und Forschungsbetrieb und den Beruf der Tierärztin, des Tierarztes?*

**Felix Althaus:** Frauen interessieren sich tendenziell weniger für Macht und Prestige, was sich positiv auf die Arbeitsatmosphäre auswirkt. Leider beeinflusst gerade dies aber die gesellschaftliche Wahrnehmung des Berufes, der an Ansehen verliert, indem er nicht mehr als traditioneller Männerberuf gilt. Ausserdem führt der hohe Anteil an Frauen dazu, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein grösseres Thema geworden ist. Betriebliche Abläufe müssen neu strukturiert werden. So werden sich beispielsweise die Bauern in Zukunft wohl daran gewöhnen müssen, dass ihre Tiere von einer Gemeinschaftspraxis medizinisch betreut werden, nicht mehr von einem allzeit einsatzbereiten Einzelkämpfer.

*Ihre Fakultät hat, verglichen mit dem Rest der Universität Zürich, das grösste Gefälle zwischen dem Anteil weiblicher Studierender (84 Prozent) und dem Prozentsatz von Frauen in der Professorenschaft (15 Prozent). Welche Massnahmen sind beim Projekt «Kids & Careers» vorgesehen?*

**Felix Althaus:** Eine ganze Reihe. Wir werden eine Talentdatenbank einrichten, in der diejenigen Studierenden erfasst werden, die Spitzenleistungen erbringen oder durch ihre unternehmerische Persönlich-

keit auffallen. Diese sollen von einer Mentorin oder einem Mentor persönlich gefördert und bei der Laufbahnplanung unterstützt werden. Dann wollen wir dafür sorgen, dass die Dozierenden und Studierenden besser informiert sind über die vielen guten Angebote, die es an der Universität Zürich bereits gibt, wie etwa den Graduate Campus. Dazu werden spezielle Schulungen stattfinden. Drittens wollen wir die betrieblichen Strukturen am Tierhospital so umgestalten, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser wird. Bisher ist es wegen der rechtlichen Regelungen bezüglich Mutterschaftsvertretungen meist unmöglich, eine gleich qualifizierte Ersatztierärztin für nur wenige Monate zu finden, weshalb Mutterschaftsurlaube problematisch erscheinen. Wir brauchen konkrete Lösungen, wie zum Beispiel eine qualifizierte

**«Frauenförderung, die nichts kosten darf, bleibt ein blosses Lippenbekenntnis. Wir müssen doch dafür sorgen, dass die vielen Frauen ihre Talente entwickeln können!»**

Dekan Felix Althaus

Vertretung, die in der Lage sind, solche Ausfälle aufzufangen und weniger erfahrenen Vertretungen als Coach zur Seite zu stehen, kurzum: hochkompetente Tierärztinnen. Und schliesslich möchten wir das universitäre Kinderbetreuungsangebot ergänzen durch ein «Nanny Network». Die Idee ist, dass plötzlich auftretende Betreuungsbedürfnisse (z.B. Krankheitsfälle) von Angehörigen der Mitarbeitenden, die ohnehin schon Kinder betreuen, abgedeckt werden. Wir möchten dafür sorgen, dass diejenigen, die daran Interesse



haben, sich schon vor dem Notfall miteinander vernetzen, damit das nötige Vertrauensverhältnis aufgebaut werden kann.

#### Wie sind Ihre bisherigen Erfahrungen mit Mentoring?

**Felix Althaus:** Die Vetsuisse-Fakultät Schweiz hat bereits ein Mentoringprogramm etabliert, das sowohl bei den Mentees wie bei den Mentorierenden auf sehr gute Resonanz gestossen ist und auch weiter laufen wird (VetMENT). Eine Erfahrung daraus ist, dass Mentoring möglichst früh einsetzen sollte, also schon auf Undergraduate-Stufe. Dafür möchten wir nun gezielt Studierende selektionieren und in der Talentdatenbank erfassen. Ausserdem wollen wir, dass die Mentees den jeweils nächsten Schritt des Coachings selber auslösen, denn es ist wichtig, dass sie Eigeninitiative entwickeln.

#### Was halten Sie von Teilzeitstellen?

**Felix Althaus:** Die Erfahrungen sind positiv. Einzelne Klinik- und Institutsleitende haben von sich aus solche Stellen geschaffen, damit Karriereziele auch mit Teilzeitmodellen erreichbar sind, und zwar für Frauen und Männer. Besonders interessant ist das Beispiel von zwei Oberärztinnen, die sich eine Vollzeitstelle teilen und es trotz Familienverpflichtungen geschafft haben, Top-Forschungsleistungen zu erbringen. Beide haben habilitiert. Sie haben in eng verwandten Gebieten geforscht und trotzdem je eine eigenständige Leistung erbracht. Dieses Modell möchten wir weiter unterstützen und im Rahmen des neuen Förderprogramms für Assistenzprofessuren eine «Twin-Professorship» schaffen.

#### Sind geteilte Stellen nicht teurer?

**Felix Althaus:** Doch. Und auch die von uns geplante Stelle einer Troubleshooterin wird etwas kosten. Aber Frauenförderung, die nichts kosten darf, bleibt ein blosses Lippenbekenntnis. Wir müssen doch dafür sorgen, dass die vielen Frauen ihre Talente entwickeln können! Volkswirtschaftlich gesehen wird der Saldo mehr als positiv sein. Ich möchte zudem anführen, dass Zufriedenheit im Beruf doch ein wohlthuendes Kontrastprogramm zur derzeitigen Abzockerdebatte in der Finanzindustrie darstellt. Das ist sehr modern!

#### Braucht es in der Veterinärmedizin demnächst «Männerförderung», damit es nicht bald nur noch Tierärztinnen gibt?

**Felix Althaus:** Wir wünschen uns eine gesunde Genderbalance; im Moment ist die Entwicklung zu einseitig. Die Veterinärmedizin bietet interessante Laufbahnmöglichkeiten. Wir müssen gute Nachwuchsleute rekrutieren, Frauen und Männer, und ihnen aufzeigen, wie man die Lauf- und die Lebensbahn besser aufeinander abstimmen kann, so dass eine Karriere in der Veterinärmedizin wieder mehr Freude macht.

#### Kontakt

Universität Zürich  
Vetsuisse-Fakultät  
Dekanat  
Winterthurerstr. 204  
8057 Zürich  
[dekanat@vetadm.uzh.ch](mailto:dekanat@vetadm.uzh.ch)

## Frauen in der Wissenschaft



Prof. Dr. Regula Bettschart-Wolfensberger, Pferdeanästhesie

Das von der Gleichstellungskommission initiierte Projekt «Frauen in der Wissenschaft» wurde gemeinsam mit den Fakultäten und der Abteilung Gleichstellung realisiert. Ziel ist, Professorinnen der UZH mit ihren vielfältigen Forschungsbereichen in ihrer Individualität einer breiteren Öffentlichkeit durch Porträts vorzustellen. Neben der Visibilisierung dienen die Werdegänge als Rollenbilder für junge Forscherinnen. Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen dadurch ermutigt werden, eine akademische Laufbahn einzuschlagen.

#### Drei karrierefördernde Eigenschaften

Michael O. Hengartner, Dekan der MNF-Fakultät, erwähnte bei der Präsentation der Porträts drei wesentliche Eigenschaften für eine wissenschaftliche Karriere: erstens «Feu sacré» – Begeisterung –, zweitens die Bereitschaft, überdurchschnittliche Leistungen zu erbringen, und drittens eine hohe Frustrationstoleranz gegenüber Rückschlägen. Diese Eigenschaften sind weder frauen- noch männerspezifisch, sondern spezifisch für Menschen, die bereit sind, an die Spitze zu gehen.»

[www.gleichstellung.uzh.ch/angebote/fakultaeten](http://www.gleichstellung.uzh.ch/angebote/fakultaeten)

# Kommentar

**Im folgenden Kommentar beantworten Dr. Elisabeth Maurer, Leiterin, und Tanja Neve-Seyfarth, wissenschaftliche Mitarbeiterin der Abteilung Gleichstellung, die Frage, weshalb das Vetsuisse-Projekt «Kids & Careers» aus der Gleichstellungsperspektive vielversprechend ist.**

Dr. Elisabeth Maurer und Tanja Neve-Seyfarth

Das von der Vetsuisse-Fakultät in Angriff genommene Projekt «Kids & Careers» strebt einen holistischen Lösungsansatz zu den im Bundesprogramm Chancengleichheit (BpC) gesetzten Themen Nachwuchsförderung und Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie an. Es fokussiert auf die Schaffung einer generell familienfreundlichen Fakultätskultur sowie adäquater Strukturen, einschliesslich der Erweiterung von Betreuungsangeboten.

Eine Besonderheit dieses Projektantrags liegt darin, dass die Vetsuisse-Fakultät – in Absprache mit der Universität Bern – die neuen Möglichkeiten des Aktionsplans Chancengleichheit dazu nutzt, das sehr überzeugende Mentoringangebot VetMENT und die bisher ergriffenen Massnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und akademischer Laufbahn respektive Beruf in ein umfassendes fakultäres Chancengleichheitsprogramm zu integrieren.

Das Mentoringangebot wird «von unten» durch eine Talentdatenbank ergänzt und «von oben» durch eine gezielte Führungsausbildung der für die Nachwuchsförderung verantwortlichen Dozierenden und durch die Schaffung von mehr Teilzeitstellen und Assistenzprofessuren unterstützt. Die bestehende

Informationspolitik wird «querverbindend» erweitert auf universitätsübergreifende Angebote

Im Zusammenhang mit dem Themenfeld Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie soll im Sinne eines Pilotversuchs der Klinikbetrieb auf versteckte diskriminierende Aspekte hin durchleuchtet werden. Aus diesem Grund ist geplant, eine Spezialposition zu schaffen, die es erlaubt, Mutterschaftsvertretungen zu organisieren und Abwesenheiten wegen Elternschaft ohne Qualitätsverlust zu regeln. Diese Stelle soll mit einer hochkom-

**«Das Vetsuisse-Projekt fokussiert auf die Schaffung einer familienfreundlichen Fakultätskultur sowie adäquater Strukturen, einschliesslich der Erweiterung von Betreuungsangeboten.»**

Dr. Elisabeth Maurer

petenten Oberärztin besetzt werden. Die Definition des Stellenprofils ist ein zentraler Bestandteil des Pilotversuchs. Als Ergebnis dieses Versuchs werden Empfehlungen in Bezug auf strukturelle, finanzielle und kulturelle Anpassungen eines Klinikbetriebs erwartet, der sich mit Stolz und zu Recht als «familienfreundlich» bezeichnen kann.

Gelingt die Umsetzung des Projekts der Vetsuisse-Fakultät als Ganzes, wird exemplarisch gezeigt werden können, wie die neue Ausrichtung des Aktionsplans Chancengleichheit auf strukturelle und kulturelle Veränderungen von einem Institut bzw. einer Fakultät auch un-

ter dem Aspekt möglicher versteckter ungewollter Diskriminierungen angegangen werden kann, ohne auf eine systematische bewährte individuelle Laufbahnförderung zu verzichten.

## Kinderbetreuung

Die Stiftung Kinderbetreuung im Hochschulraum Zürich (kih) wurde 2002 von der Universität Zürich und der ETH gemeinsam gegründet. Sie engagiert sich für einen Hochschulraum als familien- und frauenfreundlichen Forschungsstandort. Es stehen 200 Betreuungsplätze an allen drei Standorten der UZH zur Verfügung. Eltern und werdende Eltern erhalten Beratung und Information zu Fragen der familienergänzenden Tagesbetreuung ihrer Kinder. Weiter besteht die Möglichkeit der Ferienbetreuung.

### Stiftung kihz

Seilergraben 53  
8001 Zürich  
Telefon 044 634 40 90  
[www.kihz.ethz.ch](http://www.kihz.ethz.ch)

## Kontakt

### Universität Zürich

#### Gleichstellung

Tanja Neve-Seyfarth  
Vereinbarkeit von Familie und Beruf  
Seilergraben 49, 8001 Zürich  
[tanja.seyfarth@gleichstellung.uzh.ch](mailto:tanja.seyfarth@gleichstellung.uzh.ch)

# Forschungsbedingungen im Vergleich

*Die Projektgruppe «Forschungsausstattung, Sozialkapital und Gender an der UZH» plant eine empirische Untersuchung zur spezifischen Arbeits- und Forschungssituation von Professorinnen im Vergleich zu jener von Professoren an der Universität Zürich (UZH).*

Prof. Dr. Katja Rost, Prof. Dr. David Seidl,  
PhD Constantin Schön

Während sich die Karrierechancen von Frauen und Männern über die letzten Jahrzehnte in vielen Berufen stark angeglichen haben, liegt der Anteil der Professorinnen weiterhin deutlich unter demjenigen der Professoren (laut Gleichstellungsmonitoring UZH 2011 beträgt der Professorinnenanteil 18%). Die Ursachen für den geringen Frauenan-

teil auf dieser Ebene sind bisher nur unzureichend erfasst. Dies stellt den Ausgangspunkt für das vorgeschlagene Forschungsprojekt dar.

Als erstes Ziel gilt es herauszufinden, ob es hinsichtlich der Forschungsbedingungen an der UZH geschlechtsspezifische Unterschiede gibt. So haben Untersuchungen an anderen Universitäten diverse geschlechtsbedingte Differenzen wie zum Beispiel Gehaltsunterschiede oder unterschiedliche administra-

tive Arbeitsbelastungen festgestellt. Des Weiteren sollen geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich des Sozialkapitals untersucht werden. Sozialkapital hat seinen Ursprung in den spezifischen sozialen Beziehungen und wirkt sich insbesondere auf die einer Person zur Verfügung stehenden Informationen, die entgegengebrachte Solidarität und die jeweiligen Möglichkeiten der Einflussnahme aus. Befunde aus der Netzwerkforschung belegen die Bedeutung sozialer Netzwerke für die persönliche Karriere. Vor diesem Hintergrund soll im Rahmen dieses Projektes das geschlechtsspezifische Netzwerkverhalten von Professorinnen und Professoren an der UZH näher beleuchtet werden. Die Ergebnisse dieser Untersuchung sollen abschliessend den Befunden zu den jeweiligen Forschungsbedingungen gegenübergestellt werden. Ziel ist es dabei, allenfalls vorhandene geschlechtsspezifische Ungleichheiten aufzudecken und deren Ursachen zu erläutern.

Anhand der Ergebnisse sollen Vorschläge für Massnahmen zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern abgeleitet bzw. bisherige Massnahmen evaluiert und allenfalls verbessert werden.



Prof. Dr. David Seidl, Organisation und Management am Institut für Betriebswirtschaftslehre, und Prof. Dr. Katja Rost, Soziologin am Soziologischen Institut, beide an der Universität Zürich. Bild: Frank Bröderli.

# «I'm not sweet and nice, I'm busy and ambitious!»

An interview with Professor Hazel L. Sive, associate dean of the School of Science at the Massachusetts Institute of Technology MIT and one of the leading authors of the 2011 report on the status of women faculty in the Schools of Science and Engineering at MIT.

Dr. Tanja Wirz



**Universelle:** 1999 there was a first study on the status of women faculty at MIT. What were its findings?

**H.L. Sive:** A group of senior women faculty became concerned that

they weren't getting salary and research space equivalent to the men. They also felt a lack of authority: there was no woman in the senior administration. So they decided to quantify this and see if there really were inequities. They were lucky insofar as the Dean of Science was willing to divulge some information, and they could prove their concerns.

**«If a woman has children, she automatically gets up to two additional years of time. That really helped women come in.»**

Hazel L. Sive

*How were the reactions?*

**H. L. Sive:** The Dean and the President were shocked and said: «Let's fix it!» Many people got a pay raise and the distribution of space was

fixed. A tenure clock extension was put in place: if a woman has children, she automatically gets up to two additional years of time. That really helped women come in. Putting women into more senior administrative levels took a while to come through, but now there are quite a number of women in very senior posts.

*You did a new study on the same issues in 2011. What did you find out?*

**H. L. Sive:** We interviewed practically all women faculty members in the Schools of Science and Engineering at MIT and found out that they are pretty happy. They think MIT is a terrific place to work and that they have the resources they need. But there were also concerns, and they were different ones than in the initial report, about things that are more difficult to quantify than salary and space. One was the issue of the accepted personality in a woman, the expectation that women are nice and sweet and that they are available for service within the university, while the men were doing lucrative consultant jobs outside. The women really objected to this. One said: «I'm not sweet and nice, I'm busy and ambitious!» Some objected to being constantly invited on panels to talk about their personal work-life balance. This narrow «acceptable personality range» puts additional pressure on women. Right now, we're doing a service survey, to quantify if there are disparities.

Another big issue was the concern that some might think that correcting bias means lowering standards for

women. But there is only one standard at MIT, which is excellence and if someone comes in and doesn't meet that standard, they're not going to get a job. But we do point out that in order to get women to apply for positions you might have to invite them, because they tend to think they're not good enough. That doesn't have

**«We do point out that in order to get women to apply for positions you might have to invite them.»**

Hazel L. Sive

anything to do with intellect or scholarship, it has to do with how women and men see themselves. Once a candidate is being assessed, I strongly encourage the search committees not to focus on gender. It is better to say: «Here is a terrific candidate. We would like to move forward with this candidate» than to say: «Here is a candidate and she is a woman.» As soon as you say that, people think you are interested in her only because she is a woman.

*(Please note: «senior administration» and «senior administrative positions» refer to the management level at US universities.)*

## Contact

**Massachusetts Institute of Technology (MIT)**

Professor Hazel L. Sive  
77 Massachusetts Ave, 68 – 132  
Cambridge, MA 02139, USA  
[sive@wi.mit.edu](mailto:sive@wi.mit.edu)

<http://web.mit.edu/newsoffice/2011/women-mit-report-0321>

# Professorinnen-Apéro

Zum vierten Mal fand an der Universität Zürich (UZH) der traditionelle Professorinnen-Apéro statt. Für die Gastreferentin, Hazel L. Sive, ist klar, dass ein stärkeres Engagement nötig ist, um mehr Frauen für die akademische Laufbahn zu gewinnen.

Ursula Lipecki

Jeweils im Frühjahr treffen sich auf Einladung der Gleichstellungskommission und der Abteilung Gleichstellung die Professorinnen der Universität Zürich zu einem Apéro im Restaurant Uni-Turm. Neben der Vernetzungsmöglichkeit bietet der Anlass eine ideale Plattform zum Knüpfen neuer Kontakte und für einen regen Austausch. Professorin Brigitte Tag, Präsidentin der Gleichstellungskommission, be-

grüsste die Gäste und die Professorinnen und berichtete über den Start der Projekte im Rahmen des Aktionsplans zur Förderung der Chancengleichheit an der UZH. Rektor Professor Andreas Fischer stellte in seiner Begrüssungsansprache fest, dass auf der Stufe Professur in den letzten Jahren einiges zugunsten der Frauen geschehen ist.

Dieses Jahr wurde als Gastreferentin Professorin Hazel L. Sive vom Massachusetts Institute of Technology (MIT) eingeladen. Sie berichtete von ihren Anstrengungen, die Gleichstellung der Geschlechter am MIT voranzutreiben. Insbesondere wurde versucht, den erkannten Genderbias in Auswahl- und Berufungsverfahren durch verschiedene Massnahmen zu beseitigen (siehe

dazu Interview auf Seite 20). In der Replik auf den Vortrag von Frau Sive betonte Prorektorin Professorin Andrea Schenker-Wicki anschliessend, dass die weibliche Arbeitskraft nicht nur für die Wissenschaft, sondern auch für die Wirtschaft entscheidend ist. Ob an der Universität Zürich ein systematischer Genderbias vorhanden ist, müsste abgeklärt werden. Es kann sein, dass Unterschiede bestehen, deshalb wäre es von Vorteil, wenn Frauen in allen Entscheidungsgremien vertreten wären.

## Hinweis

Datum nächster Anlass siehe [www.gleichstellung.uzh.ch/kommission](http://www.gleichstellung.uzh.ch/kommission)



Professorinnen-Apéro 2013. Bild: Marc Latzel.

# Nachwuchsförderung – Peer Mentoring

Die Nachwuchsförderung an der Universität Zürich (UZH) wurde in den letzten Jahren stark ausgebaut: Der Graduate Campus (GRC) bietet eine Plattform für alle Nachwuchsforschenden der UZH und trägt damit zur Förderung und Vernetzung des wissenschaftlichen Nachwuchses bei. Ausserdem gibt es dank der Finanzierung durch das Bundesprogramm Chancengleichheit eine grosse Angebotspalette bezüglich Mentoring an der UZH. 2012 wurde das Angebot von Peer Mentoring von der Abteilung für Gleichstellung zum Graduate Campus transferiert, und seit 2013 ist es offiziell Teil der GRC-Förderaktivitäten.

Katharina Weikl

An der Universität Zürich forschen rund 4500 Doktorierende und schätzungsweise 1000 Postdocs, die zusammen einen Grossteil der gesamtuniversitären Forschungsleistung erbringen. Doch sind die Reichweite und die Sichtbarkeit ihrer wissenschaftlichen Aktivitäten meist auf die eigene Fachgemeinschaft und den universitären Bereich beschränkt.

Um die Nachwuchsforschenden in ihrer Eigenständigkeit zu unterstützen und ihnen zugleich die Potenziale einer grossen Volluniversität mit mehreren hundert Fächern besser zu erschliessen, wurde vor einem knappen Jahr der Graduate Campus gegründet. So erhalten Nachwuchsforschende zum Beispiel Fördermittel, um in eigener Regie Workshops, Tagungen, Ringvorlesungen oder andere Aktivitäten zu initiieren und durchzuführen, die über den eigenen Fachbereich hinausgehen.

## Peer Mentoring und andere Angebote

Seit Anfang 2013 unterstützt der Graduate Campus Peer-Mentoring-Gruppen, deren Ziel die Förderung der wissenschaftlichen Laufbahn bzw. Karriere von angehenden und fortgeschrittenen Nachwuchsforschenden ist. Diese Fördermassnahme wurde im Jahr 2000 von der Abteilung Gleichstellung der UZH entwickelt und bis Ende 2012 vom Bundesprogramm Chancengleichheit finanziert.

Der berufliche Erfolg des wissenschaftlichen Nachwuchses hängt nicht allein von der Publikationsliste ab. Obwohl die Forschungstätigkeit selbstverständlich die tragende Säule einer universitären Laufbahn bleibt, eröffnen sich breitgefächerte Zukunftschancen häufig erst durch den Erwerb überfachlicher Kompetenzen. Die entsprechenden Kurse für Doktorierende und Postdoktorierende, die der GRC organisiert, sind daher meist sehr schnell ausgebucht und tragen zur Abrundung der Qualifikationen des wissenschaftlichen Nachwuchses bei.

Neben wissenschaftlicher Expertise und ergänzenden Schlüsselkompetenzen spielt häufig auch das persönliche Netzwerk eine entscheidende Rolle für die berufliche Zukunft. Der GRC unterstützt die Nachwuchsforschenden darin, eigene Netzwerke aufzubauen, die über die einzelnen Fächer und Disziplinen hinausgehen. Die regelmässigen PhD- und Postdoc-Meet-ups des GRC haben sich bereits als beliebte Plattform des gegenseitigen Kennenlernens und Vernetzens etabliert. Durch die intensive fächerübergrei-

fende Zusammenarbeit etwa in Kursen zu überfachlichen Kompetenzen oder bei gemeinsamen GRC-Grant-Projekten bilden die Doktorierenden und Postdoktorierenden zugleich breit aufgestellte akademische Netzwerke, die ihnen sowohl in ihrer Forschungstätigkeit als auch ausserhalb der Universität Unterstützung und Sichtbarkeit bieten.

## Weitere Informationen

### Veranstaltungen zum Informieren, Austauschen und Netzwerken

#### Academic Career Talks:

[www.grc.uzh.ch/events/careertalks](http://www.grc.uzh.ch/events/careertalks)

*PhD/Postdoc Meet up! & Postdoc Meet up!:*

[www.grc.uzh.ch/phd-postdoc/forum](http://www.grc.uzh.ch/phd-postdoc/forum)

*Willkommensveranstaltungen:*

[www.grc.uzh.ch/events/welcome](http://www.grc.uzh.ch/events/welcome)

### Fördermittel

*GRC Grants & Peer Mentoring:*

[www.grc.uzh.ch/calls/grants.html](http://www.grc.uzh.ch/calls/grants.html)

*Mercator Award:*

[www.grc.uzh.ch/calls/mercator-awards](http://www.grc.uzh.ch/calls/mercator-awards)

*Kursprogramm überfachliche*

*Kompetenzen für PhDs & Postdocs:*

[www.ueberfachliche-kompetenzen.uzh.ch/phd](http://www.ueberfachliche-kompetenzen.uzh.ch/phd)

### Informationen auf einen Blick

*Informationen für Doktorierende:*

[www.graduates.uzh.ch/index](http://www.graduates.uzh.ch/index)

*Aktuelle Informationen:*

[www.grc.uzh.ch/news/aktuelles](http://www.grc.uzh.ch/news/aktuelles)

*Newsletter:*

[www.grc.uzh.ch/phd-postdoc/anmeldung.html](http://www.grc.uzh.ch/phd-postdoc/anmeldung.html)

*GRC auf Facebook:*

[www.facebook.com/uzh.grc](http://www.facebook.com/uzh.grc)

*GRC auf Twitter:*

[twitter.com/GraduateCampus](http://twitter.com/GraduateCampus)

# Neue Wege der Zusammenarbeit

**Aufgrund des Aktionsplans zur Förderung der Chancengleichheit 2013–2016 hat die Abteilung Gleichstellung eine neue Rolle in der Umsetzung der Gleichstellungspolitik an der Universität Zürich (UZH). Dies eröffnet auch neue Wege der Zusammenarbeit und intensiviert die Bemühungen darum, dass Frauen und Männer an der UZH gleiche Entwicklungsmöglichkeiten haben.**

Dr. Elisabeth Maurer

Seit ihrer Gründung Ende der 1990er-Jahre hat die Abteilung für Gleichstellung (AGL) stets versucht, neue Wege zu finden, um der Universität Zürich (UZH) zu einem ausgewogeneren Geschlechterverhältnis zu verhelfen. Dabei wurden – auch dank der Mittel aus dem ersten Bundesprogramm Chancengleichheit (BpC) – zahlreiche Instrumente entwickelt, wie etwa das Peermentoring, das erste Graduiertenkolleg Gender Studies und andere Nachwuchsförderungsmaßnahmen, der Verhaltenskodex Gender Policy, das Gleichstellungsmonitoring, ein umfangreiches Kursprogramm und vieles mehr. Einiges von dem, was aus dem «Labor» der AGL hervorging, hatte pionierhaften Charakter, manches hat sich in der Praxis bewährt, anderes weniger. Mit dem Ende der Laufzeit des BpC taucht zwangsläufig die Frage auf, ob es gelingt, bewährte Instrumente in die bestehenden Universitätsstrukturen einzugliedern.

Bei der Nachwuchsförderung ist dies zum Teil gelungen, indem einige der von der AGL entwickelten Massnahmen nun zum Angebot des Graduate Campus der UZH gehö-

ren. Ebenso geglückt ist die Institutionalisierung des Verhaltenskodex Gender Policy. Es ist zu wünschen, dass dies bei den neuen Projekten ebenfalls gelingen wird. Und hier

**«Die Angehörigen der Universität Zürich setzen sich mit Entschlossenheit und Kreativität dafür ein, dass Frauen und Männer gleiche Rechte und Entwicklungsmöglichkeiten haben.»**

Verhaltenskodex Gender Policy UZH

zeichnet sich auch eine Verschiebung der Rolle der AGL ab: Die Planung und Durchführung der Projekte liegt nun bei den Fakultäten beziehungsweise bei besonders engagierten Personen innerhalb der Fakultäten.

Die AGL erhält damit die Aufgabe, diese zu begleiten und zu coachen, während der Projektdurchführung, aber auch später bei einer allfälligen Institutionalisierung von erfolgreichen Massnahmen. Dabei wird es hoffentlich zu einer für alle Seiten nützlichen Verbindung von Know-how kommen, auf Seiten der AGL in Sachen Gleichstellungsarbeit und auf Seiten der Fakultäten in Sachen fachspezifische Voraussetzungen und Anforderungen. Diese Zusammenarbeit ist wichtig, denn Gleichstellung lässt sich nur verwirklichen, wenn die massgeblichen Beteiligten dazu auch intrinsisch motiviert sind. Dies ist glücklicherweise inzwischen meist der Fall, nicht zuletzt – so darf vermutet werden – dank der Überzeugungskraft der vom Gleichstellungsmonitoring gelieferten konkreten Zahlen. Um die hochgesteckten Ziele des BpC zu erreichen, müssen aber möglichst viele am gleichen Strick ziehen, so wie es im Verhaltenskodex Gender Policy der UZH steht.



Dr. Elisabeth Maurer, Leiterin der Abteilung Gleichstellung an der Universität Zürich. Bild: Frank Brüderli.



**Universität  
Zürich** <sup>UZH</sup>

Seilergraben 49, CH-8001 Zürich, [www.gleichstellung.uzh.ch](http://www.gleichstellung.uzh.ch)