Universität Zürich[UZH]

Gleichstellung

Aktionsplan Chancengleichheit 2017-20

Eingereicht im Rahmen des swissuniversities-Programms „Chancengleichheit und Hochschulentwicklung“ (P-7) am 07.10.2016

Verabschiedet durch die Universitätsleitung am 29.09.2016

Verabschiedet durch die Delegation Diversity (swissuniversities) am 21.11.2016

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung 1

2 Universität Zürich – Ausgangslage 1
2.1 Verhaltenskodex Gender Policy 1
2.2 Aktionsplan Chancengleichheit und Verhaltenskodex Gender Policy 1
2.3 Verantwortungen und Prozesse 1
2.4 Budget und Zeitplan 2

3 Grundsätze des Aktionsplans Chancengleichheit 2017 – 20 2
3.1 Formale und tatsächliche Gleichstellung an der Universität Zürich 2
3.2 Meritokratie, Exzellenz, Wissenschaft, Bias und Gleichstellung 2
3.3 Übergeordnetes Ziel des Aktionsplans Chancengleichheit 2017 – 20 3

4 Ist/Soll-Analyse 4
4.1 Die Universität Zürich in Zahlen: Ist 4
4.1.1 Studienabschlüsse und Doktorate 4
4.1.2 Professorenschaft: Gesamtbestand und Ernennungen 5
4.1.3 Wissenschaftliche Leitungsgremien 5
4.1.3.1 Universitätsleitung 5
4.1.3.2 Erweiterte Universitätsleitung 5
4.1.3.3 Dekanate, Prodekanate 5
4.1.3.4 Institutsleitungen 6
4.1.4 Forschungsförderungsinstrumente 6
4.1.4.1 Forschungskredit UZH 6
4.1.4.2 SNF Doc.CH 6
4.1.4.3 SNF-Förderinstrumente für Mobility 6
4.1.4.4 SNF-Förderungsprofessuren 7
4.1.4.5 ERC-Grants 7
4.1.4.6 Marie Skłodowska-Curie Individual Fellowships 8
4.2 Die Universität Zürich in Zahlen: Soll 8
4.3 Qualitative Bestandsaufnahme der tatsächlichen Gleichstellung an der Universität Zürich: Ist 9
4.3.1 Leitbild 9
4.3.2 Verhaltenskodex Gender Policy 9
4.3.3 Strategische Planung und Entwicklung der Universität Zürich 10
4.3.4 Evaluationsverfahren der Universität Zürich 10
4.3.5 Integration der Gleichstellungsperspektive in die Akkreditierung nach Hochschulförderungs- und Koordinationsgesetz 10

4.3.6 LERU-Mitgliedschaft 11
4.3.7 Berufungsverfahren: Ernennungen und Beförderungen Professorenschaft 11
4.3.7.1 Ernennungen 11
4.3.7.2 Beförderungen 11
4.3.8 Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern 12
4.3.9 Nachwuchsförderung 12
4.3.10 Gender in Research and Innovation (GRI) 12
4.3.11 Gleichstellung und Diversity 12
4.4 Qualitative Bestandsaufnahme der tatsächlichen Gleichstellung an der Universität Zürich: Soll 13

5 Projekte des Aktionsplans Chancengleichheit 2017 – 20 13
5.1 Allgemeine Angaben 13
5.2 Projekt I: Open, transparent and merit-based recruitment of researchers (OTM-R) 13
5.3 Projekt II: Forschungsförderung und wissenschaftliche Karriere 16
5.4 Projekt III: Neue Organisationsmodelle für Teilzeitführungsaufgaben an der Universität Zürich 18
5.5 Weitere Aktionsplanaktivitäten und Leistungen 20

1 Einleitung

Der vorliegende Aktionsplan entstand im Rahmen des Programms „Chancengleichheit und Hochschulentwicklung“ (P-7) der swissuniversities und geht von den Prioritäten der Universitätsleitung bezüglich des Verhaltenskodex Gender Policy (VKGP) aus. Auf der Grundlage einer Ist/Soll-Analyse formuliert die Universität Zürich im vorliegenden Aktionsplan für die Jahre 2017 – 20 konkrete, bedarfsorientierte Projekte in zentralen Handlungsfeldern.

2 Universität Zürich – Ausgangslage

2.1 Verhaltenskodex Gender Policy

Der VKGP wurde 2005 durch die Universitätsleitung verabschiedet und bildet eine der Grundlagen der Universität Zürich. Rechtlich ist er sowohl in der Schweizer Bundesverfassung als auch in der Gesetzgebung auf Bundesebene und auf kantonaler Ebene abgestützt. Der VKGP setzt die Prioritäten der Gleichstellungsarbeit der Universität Zürich.

2.2 Aktionsplan Chancengleichheit und Verhaltenskodex Gender Policy

Das 2016 durch die Universitätsleitung verabschiedete Konzept zur Umsetzung des VKGP definiert das Verhältnis zwischen dem VKGP und dem Aktionsplan 2013 – 16 sowie den künftigen Aktionsplänen. Zudem legt die Universitätsleitung im oben genannten Umsetzungskonzept zum VKGP Prioritäten bezüglich der Gleichstellung der Geschlechter fest (Anhang 5). In diesem Sinne nutzt die Universität Zürich das Programm „Chancengleichheit und Hochschulentwicklung“ gezielt dazu, einen Aktionsplan vorzulegen, der in erster Linie einen Beitrag zur Umsetzung des VKGP leisten soll.

2.3 Verantwortungen und Prozesse

Der Rektor der Universität Zürich verantwortet den vorliegenden Aktionsplan (Anhang 1). Weil letzterer primär einen Beitrag zur Umsetzung des VKGP leisten soll, sind die Strukturen des VKGP auch für den Aktionsplan relevant. Demnach erstellt die Gleichstellungskommission unter Mitarbeit der Abteilung Gleichstellung alle drei Jahre zuhanden der Erweiterten Universitätsleitung einen Bericht über den aktuellen Stand der Umsetzung des VKGP, inklusive Empfehlungen, die die Erweiterte Universitätsleitung an Gremien, Ämter oder Funktionen richten kann. Die Berichte und allfälligen Empfehlungen werden in einer zeitnahen sogenannten Projektsitzung (Themensitzung der Universitätsleitung mit den Dekanatsleitungen) traktandiert. Die Aktivitäten im Rahmen des Aktionsplans werden hier einfliessen und so, auch nach dem Abschluss des Aktionsplans per Ende 2020, die Entwicklung der Universität Zürich mitprägen.

In der Folge spielen die Gleichstellungskommission und die Abteilung Gleichstellung bei der Durchführung des Aktionsplans eine Sonderrolle und werden den Aktionsplan im Namen des Rektors koordinieren. Die Gleichstellungskommission und die Abteilung Gleichstellung ziehen aufgabenbezogen und bedarfsorientiert weitere zuständige Stellen der Universität Zürich bei (siehe Kap. 5 sowie Anhang 7).

2.4 Budget und Zeitplan

Das Budget und der Zeitplan des Aktionsplans finden sich in den Anhängen 2 respektive 3.

3 Grundsätze des Aktionsplans Chancengleichheit 2017 – 20

3.1 Formale und tatsächliche Gleichstellung an der Universität Zürich

Die Universität Zürich nimmt ihren Verfassungsauftrag und Gesetzesauftrag zur tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter wahr. Sie setzt im VKGP bei der intrinsischen Motivation aller Universitätsangehörigen an und ermutigt sie, sich mit Kreativität und Engagement für die Anliegen der Gleichstellung einzusetzen.

Die Universität Zürich hat die formale Gleichstellung erreicht. Diese wird durch Rechtsgrundlagen gewährleistet, die Geschlecht als nicht zulässige Begründung von Bevor- und Benachteiligungen definiert (Gleichbehandlung). Hingegen hat die Universität Zürich weiterhin Handlungsbedarf bei der in der Verfassung genannten tatsächlichen Gleichstellung. Diese setzt auf der Praxisebene an und fragt, inwiefern Strukturen und Prozesse, die die Anforderung der formalen Gleichstellung erfüllen, zu gleichen Erfolgs- und Entfaltungsmöglichen für alle führen, ungeachtet des Geschlechts.

Fortschritte bei der tatsächlichen Gleichstellung können entweder qualitativer oder quantitativer Art sein. Grundsätzlich wird von der Annahme ausgegangen, dass die qualitativen und quantitativen Entwicklungen mit einander verbunden und von einander gewissermassen abhängig sind. Qualitative Fortschritte finden auf der Ebene der Strukturen und der Prozesse statt und zielen auf die Entfernung von Diskriminierungspotential ab. Fortschritte können etwa an erhöhter Transparenz in Selektionsverfahren gemessen werden, oder anhand von verbesserter Systematisierung der Berücksichtigung von den Anliegen der Geschlechter in der strategischen Entwicklung der Universität. Quantitative Fortschritte werden bei einer zunehmenden Ausgewogenheit der Frauen- und Männeranteile innerhalb einer Statusgruppe verzeichnet. Im vorliegenden Aktionsplan wird die international häufig angewendete 40/60-Bandbreite herangezogen. In etlichen Fällen mag jedoch sogar ein Geschlechteranteil von 40% innerhalb der 4-Jahresperiode 2017 - 20 sehr unrealistisch sein. Als Ergänzung bietet sich das Kaskadenprinzip als Konkretisierung von Ausgewogenheit an. Das Kaskadenprinzip geht von einem konstanten Frauenanteil (oder Männeranteil) über Hierarchiestufen hinweg aus. Demnach sollte der Frauenanteil im Studium, im Doktorat, und bei den Professuren konstant oder zumindest vergleichbar sein. Der vorliegende Aktionsplan benutzt sowohl die 40/60-Bandbreite als auch das Kaskadenprinzip, um ambitioniert realistisch zu bleiben.

3.2 Meritokratie, Exzellenz, Wissenschaft, Bias und Gleichstellung

Die Universität Zürich versteht die Wissenschaft als ein primär meritokratisches System und beruft sich dabei auf Robert K. Mertons (1910 – 2003) Werk. Demnach basiert die moderne, globale Wissenschaft auf der leistungsbasierten Verteilung von sowohl materiellen als auch symbolischen Gütern und Ressourcen; dies macht die Definition von Meritokratie aus. Hingegen können Verteilkriterien wie Anciennität, Bedarf, Vetternwirtschaft, Korruption, gottgegebene Rechte, historische oder politische Ansprüche sowie Geschlechterzugehörigkeit etc. in einem meritokratischen System keine Anwendung finden. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die nicht-meritokratischen Verteilkriterien ausdrücklich herangezogen werden oder eine unausgesprochene Wirkung haben.

Dazu kommt die Feststellung, dass Gleichbehandlung alleine zu kurz greift für Personen, die ihre wissenschaftlichen Leistungen unter erschwerten Bedingungen erbringen. In der Folge ist mehr als eine grundsätzliche Gleichbehandlung erforderlich für das Erreichen der tatsächlichen Gleichstellung. Mittlerweile wird dies auch durch das Schweizerische Bundesgericht bestätigt: „Formal geschlechtsneutrale Kriterien können unter Umständen eine indirekte Diskriminierung bewirken, wenn sie in der gesellschaftlichen Realität geschlechtsspezifisch vorkommen."[1]

Zusätzlich verkompliziert wird die tatsächliche Gleichstellung durch die Wirkung von unbewusstem bias (siehe Anhang 8 für Literaturhinweise). Sozialempirische Forschung in diesem Bereich belegt, dass menschliches Handeln zu einem grossen Teil nicht kognitiv gesteuert wird. Dabei sind unbewusste biases kulturell bedingte Annahmen zu Individuen mit spezifischen Gruppenzugehörigkeiten (beispielsweise Alter, Religion, Bildungsstand, Geschlecht). Biases entstehen in der Kindheit und helfen uns im Alltag beim Ordnen von Informationen. Wir alle haben biases. Diese können positiv oder negativ sein; in der Regel wird eine bestimmte in-group übermässig positiv wahrgenommen, während die entsprechende out-group mehr oder weniger deutlich abgelehnt wird. Es ist zudem wissenschaftlich belegt, dass unsere biases häufig den Meinungen und Haltungen widersprechen, die wir selber wahrnehmen und nach aussen durch unser Agieren bewusst sichtbar machen. Neue Lebenserfahrungen können einen bias schwächen oder verstärken.

Die Forschung zeigt, dass sowohl Wissenschaft als auch weitere, relevante Begriffe wie Kompetenz/Exzellenz und Führung viel stärker mit Männern als mit Frauen konnotiert sind. Im Ländervergleich konnte nachgewiesen werden, dass der Frauenanteil bei den Doktoratsabschlüssen in den Naturwissenschaften mit der Intensität der impliziten Assoziierung der Naturwissenschaften mit Männlichkeit im jeweiligen Land korreliert. Auch konnte die Forschung aufzeigen, dass der Frauenanteil unter Forschenden in bestimmten Fächern mit verbreiteten Annahmen über den Schwierigkeitsgrad des Fachs korreliert („field-specific ability beliefs"). Wissenschaftlerinnen sind also vorwiegend in denjenigen Fächern tätig, die zwar harte Arbeit und viel Engagement aber im Grunde kein besonderes, angeborenes Talent voraussetzen. Zudem wurden akademische Selektionsverfahren hinsichtlich biases wiederholt erforscht mit dem Ergebnis, dass etwa Referenzschreiben, Forschungsanträge oder Stellenbesetzungen voller biases sind. So kommen Forschende zu folgendem Schluss: „[F]aith in the meritocracy is in the heart of how inequality is reproduced".[2] Hier setzt der vorliegende Aktionsplan an.

3.3 Übergeordnetes Ziel des Aktionsplans Chancengleichheit 2017 – 20

Als Beitrag zur Umsetzung des VKGP definiert die Universität Zürich im Rahmen des Programms „Chancengleichheit und Hochschulentwicklung" für den vorliegenden Aktionsplan die kritische Beleuchtung der Meritokratie in zentralen Prozessen und Handlungsfeldern der Universität als übergeordnetes Ziel. Konkret werden folgende Bereiche im Rahmen von Projekten aufgegriffen:

- Projekt I: Rekrutierung auf Professuren
- Projekt II: Drittmittelakquise

[1] Urteil 8C_376/2015 vom 24. März 2016, BGE 142 II 49 S. 57 Erwägung 6.1

[2] Van den Brink, Marieke und Yvonne Benschop „Gender Practices in the Construction of Academic Excellence: Sheep with Five Legs" 2011 *Organization* Vol. 19, No. 4, 507 - 524

- Projekt III: Organisationsmodelle für Teilzeitführungsaufgaben

Diese Projekte passen einerseits zu den inhaltlichen Vorgaben des Programms P-7 und andererseits bilden sie die Prioritäten der Universitätsleitung beim VKGP ab (Anhang 5, Anhang 7). In jedem Projekt werden konkrete Ziele gesetzt, die vom oben genannten, übergeordneten Ziel abgeleitet wurden.

Im Projekt I geht es um das Anliegen des VKGP zur ausgewogenen Vertretung der Geschlechter in allen universitären Funktionen und Gremien mit Schwerpunkt auf die Professorenschaft. Im Jahr 2015 waren 22.6% der neuen Mitglieder der Professorenschaft Frauen und gesamthaft betrug der Frauenanteil in der Professorenschaft per Ende 2015 22.3%. Hingegen wurden 51.5% der Doktoratsabschlüsse im Jahr 2015 an Frauen verliehen. Ausgewogenheit auf der Stufe Professur hat die Universität Zürich somit noch nicht erreicht und möchte dies konkret angehen.

Im Projekt II geht es um die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Gemäss VKGP soll die Universität Zürich diesem Anliegen eine besondere Beachtung schenken. Dabei werden bei vielen Förderinstrumenten verhältnismässig wenige Forschungsanträge von Nachwuchsfrauen mit der Universität Zürich als „host institution" gestellt, und die Frauen haben teilweise eine niedrigere Erfolgsquote als die Männer. Diesbezügliche Massnahmen sollen im Projekt II formuliert und umgesetzt werden.

Projekt III spricht neue Organisationsmodelle für Teilzeitführungsaufgaben an, weil die Universität Zürich im VKGP ihren Wunsch festhält, Anstellungsformen zu fördern, die der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie dienen. Zudem wird hier erneut an den Punkt der Ausgewogenheit angeknüpft, weil die Professorenschaft immer noch vorwiegend von Männern besetzt ist. Projekt III soll konkrete Möglichkeiten liefern, Führungsfunktionen anders zu gestalten.

4 Ist/Soll-Analyse

4.1 Die Universität Zürich in Zahlen: Ist[3]

4.1.1 Studienabschlüsse und Doktorate[4]

Im Grundstudium erlangten 2015 5'448 Personen an der Universität Zürich ihren Abschluss. 3'239 oder 59.5% davon waren Frauen. Über die Fakultäten variierte der Frauenanteil zwischen 30.3% (Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät) und 88.7% (Vetsuisse-Fakultät).

2015 erlangten 724 Personen an der Universität Zürich ihren Doktortitel, davon 373 (51.5%) Frauen. Wie bei den BA- und MA-Abschlüssen hatte die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät den tiefsten Frauenanteil (26.1%). Danach folgen der Reihe nach die Rechtswissenschaftliche Fakultät (37.2% Frauenanteil), die Mathematisch-naturwissenschaftliche Fakultät (45.8%), die Theologische Fakultät

[3] Im folgenden werden mehrheitlich Zahlen aus dem Gleichstellungsmonitoring 2015 der Universität Zürich präsentiert. Weiterführende Informationen zu diesen Indikatoren finden sich im entsprechenden Bericht (http://www.gleichstellung.uzh.ch/dam/jcr:0f2aebc7-b307-4582-a870-e4227afee620/160722_GLM_Bericht_2015.pdf). Zusätzlich dazu werden Zahlen der Abteilung Forschung und Nachwuchsförderung der Universität Zürich, der EU Grants Access der Universität Zürich und des Schweizerischen Nationalfonds präsentiert. Wenn nicht anders angegeben wird, stammen die Zahlen aus dem Gleichstellungsmonitoring 2015 der Universität Zürich.

[4] Das Gleichstellungsmonitoring der Universität Zürich weist keine Daten mehr zur Habilitation aus.

(50.0%), die Medizinische Fakultät (52.7%), die Philosophische Fakultät (60.1%) und die Vetsuisse-Fakultät (77.2%).

4.1.2 Professorenschaft: Gesamtbestand und Ernennungen

Die Professorenschaft an der Universität Zürich bestand am Stichtag 31.12.2015 aus 623 Professuren (364 Ordinariate, 137 Extraordinariate, 122 Assistenzprofessuren mit und ohne Tenure Track). Wie Tabelle 1 zu entnehmen ist, betrug der Frauenanteil 22.3% (N=139). Ein Vergleich über 5 Jahre zeigt, dass der Stand 2015 eine Erhöhung um 5.5 Prozentpunkte gegenüber 2010 darstellt. Davon lässt sich ableiten, dass der Professorinnenanteil im Durchschnitt um einen Prozentpunkt pro Jahr wächst. Die gleiche Entwicklung ist beim Frauenanteil bei den Ernennungen zu beobachten.

Tabelle 1. Frauenanteile Professuren und Ernennungen UZH: Vergleich 2010 - 2015

	Gesamtbestand Professuren					Ernennungen	
	Assistenz-prof. 2015 % / N	**Ausserord. 2015** % / N	**Ordinariate 2015** % / N	**Gesamt 2015** % / N	**Gesamt 2010** % / N	**Gesamt 2015** % / N	**Gesamt 2010** % / N
ThF	0.0 / 0	50.0 / 2	11.1 / 1	21.4/ 3	15.4 / 2	0.0 / 0	0.0 / 0
RWF	66.7 / 6	0.0 / 0	30.8 / 12	34.6 / 18	19.5 / 8	0.0 / 0	0.0 / 0
WWF	22.2 / 4	33.3 / 3	4.3 / 2	12.2 / 9	9.7 / 6	0.0 / 0	12.5 / 1
MeF	27.5 / 11	10.9 / 6	9.6 / 8	14.0 / 25	8.8 / 13	20.0 / 4	16.7 / 2
VSF	50.0 / 4	23.1 / 3	22.2 / 4	28.2 / 11	10.7 / 3	42.9 / 3	0.0 / 0
PhF	52.6 / 10	25.8 / 8	37.0 / 40	36.7 / 58	30.9 / 42	40.0 / 4	40.0 / 4
MNF	11.1 / 3	14.3 / 3	15.0 / 9	13.9 / 15	14.1 / 13	10.0 / 1	0.0 / 0
UZH	31.2 / 38	18.3 / 25	20.9 / 76	22.3 / 139	16.8 / 87	22.6 / 12	18.4 / 7

4.1.3 Wissenschaftliche Leitungsgremien

4.1.3.1 Universitätsleitung

Die Universitätsleitung hat fünf Mitglieder. Alle fünf waren per 31.12.2015 männlich. Es handelt sich dabei um das Amt des Rektors/der Rektorin, die Leitungen der drei Prorektorate sowie die Leitung der Direktion Finanzen, Personal und Infrastruktur. Zudem hat eine Professorin die Leitung eines der drei Prorektorate per 1.8.2016 übernommen (Prorektorat Geistes- und Sozialwissenschaften). Insofern stieg der Frauenanteil in der Universitätsleitung während 2016 auf 20.0%. Dies ist das erste weibliche Mitglied der Universitätsleitung seit 2014.

4.1.3.2 Erweiterte Universitätsleitung

Insgesamt betrug per Ende 2015 der Frauenanteil in der Erweiterten Universitätsleitung 41.7% (10 der 24 Mitglieder).

4.1.3.3 Dekanate, Prodekanate

Per Ende 2015 betrug der Frauenanteil unter den Dekanatsleitungen 28.6% (zwei Dekaninnen, fünf Dekane). Es handelt sich dabei um die Rechtswissenschaftliche und die Vetsuisse-Fakultäten, die von Frauen geführt wurden. Wie Tabelle 1 zu entnehmen ist, gehörten diese zwei Fakultäten 2015 zu den Fakultäten mit den höchsten Professorinnenanteilen an der Universität Zürich. Im gleichen Zeitraum

gab es in den sieben Fakultäten insgesamt 19 Prodekanate, davon waren fünf (26.3%) von Frauen besetzt. Keine Fakultät hatte mehr als eine Prodekanin. Betrachtet man die sieben Dekanatsleitungen und die 19 Prodekanate gesamthaft, ergibt sich ein Frauenanteil in Höhe von 26.9%, was deutlich höher ist als der Professorinnenanteil (22.3%).

4.1.3.4 Institutsleitungen

Der Frauenanteil bei den 167 Institutsleitungen lag mit 21.0% (N=35) etwas unterhalb des Professorinnenanteils (22.3%).

4.1.4 Forschungsförderungsinstrumente

4.1.4.1 Forschungskredit UZH

311 Gesuche für einen Forschungskredit wurden 2015 eingereicht, davon 150 oder 48.2% von Frauen. Frauen hatten eine Erfolgsquote von 34.7%, während Männer eine Erfolgsquote von 34.8% hatten.

4.1.4.2 SNF Doc.CH[5]

Im Gesuchjahr 2015 wurden 33 Anträge von der Universität Zürich eingereicht, davon 15 (45.5%) von Frauen. Insgesamt wurden 11 der 33 (33.3%) Anträge bewilligt. 5 der 11 bewilligten Anträge wurden von Frauen gestellt, was einem Anteil von 45.5% entspricht.

4.1.4.3 SNF-Förderinstrumente für Mobility[6]

Im Gesuchsjahr 2015 gingen von der Universität Zürich 49 Doc.Mobility-Gesuche beim SNF ein, davon 22 (44.9%) von Frauen. Insgesamt waren 24 der Anträge der Universität Zürich erfolgreich. Darunter waren 9 Frauen. Frauen hatten somit eine Erfolgsquote von 40.9% (9 der 22 Frauengesuche wurden gefördert), während die Erfolgsquote der Männer 55.6% betrug.

Bei den Early Postdoc.Mobility-Stipendien reichte die Universität Zürich im Gesuchsjahr 2015 100 Anträge ein, davon 40 von Frauen (40.0%). 58 der 100 Gesuche wurden gefördert. Darunter waren 23 Frauen. Frauen hatten somit eine Erfolgsquote von 57.5% (23 der 40 Frauengesuche wurden gefördert), während die Erfolgsquote der Männer 58.3% betrug.

Es wurden 36 Advanced Postdoc.Mobility-Anträge eingereicht, davon 9 (25.0%) von Frauen. Insgesamt 17 Gesuche wurden gefördert. Darunter waren 3 Frauen. Frauen hatten somit eine Erfolgsquote von 33.3% (3 der 9 Frauengesuche wurden gefördert), während die Erfolgsquote für Männer 51.9% betrug.

[5] Daten der Abteilung Forschung und Nachwuchsförderung der Universität Zürich

[6] Daten der Abteilung Forschung und Nachwuchsförderung der Universität Zürich

4.1.4.4 SNF-Förderungsprofessuren[7]

Die Universität Zürich fungierte per Ende 2015 als „host institution" für 46 SNF-Förderungsprofessuren. Davon waren 15, oder 32.6%, Frauen. Eine nähere Betrachtung des Gesucheingangsjahres 2015 zeigt 60 eingereichte Gesuche bei einem Frauenanteil von 25 Gesuchen oder 41.7% auf. 15 der 60 UZH-Gesuche erreichten Phase 2 des Verfahrens, davon 4 Frauengesuche. Eine Zusprache erhielten insgesamt 7 Personen, darunter 2 Frauen. Frauen hatten somit eine Erfolgsquote von 8.0% (2 der 25 Frauengesuche wurden gefördert), während die Erfolgsquote für Männer 14.3% betrug.[8]

4.1.4.5 ERC-Grants[9]

An der Universität Zürich wurden bis am 31.12.2015 44 ERC-Grants eingeworben, davon waren 6 oder 13.6% Grantees Frauen. 2015 wurden bei Ausschreibungen für ERC-Grants insgesamt 39 Anträge mit der Universität Zürich als „host institution" eingereicht, davon 9 (23.1%) von Frauen. Insgesamt erhielten 8 (20.5%) Anträge eine Zusage, darunter eine Frau. Frauen hatten somit eine Erfoglsquote von 11.1% (1 von 9 Frauengesuchen wurde gefördert), während die Erfolgsquote für Männer 23.3% betrug. Tabelle 2 zeigt die Details für die drei Typen von ERC-Grants auf. Dabei fällt auf, dass Frauen keine beziehungsweise kaum Anträge stellen auf Advanced respektive Consolidator Grants.

Tabelle 2. ERC-Grants mit UZH als „host instituton": Calls 2015

	Starting	Consolidator	Advanced
UZH total			
Eingereicht N	17	16	6
2. Phase N	5	7	2
Zusage N	3	5	0
Erfolgsquote %	17.6	31.3	0.0
UZH Frauen			
Eingereicht N	7	2	0
2. Phase N	2	0	0
Zusage N	1	0	0
Erfolgsquote %	14.3	0.0	0.0
UZH Männer			
Eingereicht N	10	14	6
2. Phase N	3	7	2
Zusage N	2	5	0
Erfolgsquote N	20.0	35.7	0.0

[7] Daten des Schweizerischen Nationalfonds

[8] Eine hier nicht präsentierte Analyse der Gesucheingangsjahre 2011 – 2015 zeigt auf, dass 2015 keine Ausnahme darstellt

[9] Daten der EU GrantsAccess der Universität Zürich

4.1.4.6 Marie Skłodowska-Curie Individual Fellowships[10]

Im Eingabejahr 2015 erhielten 5 Frauen und 3 Männer an der Universität Zürich diese Förderung. 62.5% der Geförderten waren folglich Frauen und 37.5% Männer. Leider liegen keine Daten zur Gesuchstellung bezüglich der Universität Zürich vor.

4.2 Die Universität Zürich in Zahlen: Soll

Die Daten zum Grundstudium (BA und MA) und zum Doktorat sind aus Gleichstellungssicht gesamthaft positiv. Dabei sind die bleibenden, grossen Variationen zwischen den Fakultäten ein Thema. Gesamthaft sind die Zahlen sowohl ausgewogen (40/60 Bandbreite) als auch nach dem Kaskadenprinzip betrachtet begrüssenswert. Auf der Stufe Professur wird ein Einbruch des Frauenanteils festgestellt. Sowohl bezüglich Ausgewogenheit als auch nach dem Kaskadenprinzip sind Frauen zahlenmässig untervertreten. 2015 erreichte noch keine Fakultät die 40-Prozent-Schwelle. Die Tatsache, dass der Frauenanteil bei den Ernennungen 2015 deckungsgleich mit dem Professorinnenanteil 2015 ist, lässt darauf schliessen, dass eine dynamische Entwicklung des Professorinnenanteils aktuell sehr unwahrscheinlich ist.

Folgendes Rechenbeispiel veranschaulicht die Lage: Wie Tabelle 1 zeigt, hatten im Jahr 2015 101 Frauen ein Ordinariat (N=25) oder ein Ausserordinariat (N=76) inne. In den bisherigen Bundesprogrammen wurden 25% Professorinnen bei Ordinariaten/Ausserordinariaten angestrebt. Das hätte für die Universität Zürich, bei insgesamt 501 Professuren in den Kategorien OP/AOP, 125 Professorinnen bedeutet. In der Folge „fehlten" Ende 2015 24 Professorinnen. Bei 30 – 60 Berufungen jährlich und einem aktuellen Frauenanteil von 22.6% bei den Berufungen wird schnell ersichtlich, dass dieser Anteil nicht zur Geschlechterausgewogenheit in der Professorenschaft führen kann. Die „fehlenden" 24 Professorinnen würden bei 30 Berufungen jährlich einem Frauenanteil in Höhe von 80.0% entsprechen, bei 60 Berufungen 40%. Davon ist die Universität Zürich weit entfernt. Die Zahlen zu den Doktoratsabschlüssen zeigen zudem, dass die Universität Zürich die Gleichstellung in der Professorenschaft nach Kaskadenprinzip verfehlt (Tabelle 3). Erst eine Fakultät (die Rechtswissenschaftliche Fakultät) hat einen gesamthaften Professorinnenanteil (34.6%), der mit dem Frauenanteil bei den Doktoratsabschlüssen (37.0%) vergleichbar ist.

Tabelle 3. Vergleich Frauenanteile: Doktoratsabschlüsse und Professuren

	Doktoratsabschlüsse %	Professuren %	Differenz Prozentpunkte
ThF	50.0	21.4	28.6
RWF	37.2	34.6	2.4
WWF	26.1	12.2	13.8
MeF	52.7	14.0	39.0
VSF	77.2	28.2	48.8
PhF	60.1	36.7	23.3
MNF	45.8	13.9	32.1

[10] Daten der EU GrantsAccess der Universität Zürich

Die akademischen Leitungsgremien und -funktionen der Universität Zürich wurden 2015 vorwiegend von Professoren bekleidet. Teilweise entsprechen die Frauenanteile in zentralen Gremien und Funktionen dem Professorinnenanteil, und sehr vereinzelt sind Professorinnen in Leitungsfunktionen im Verhältnis zum Professorinnenanteil übervertreten. Im Grunde kann aber Folgendes festgestellt werden: je höher in der Hierarchie, desto männlicher. Zudem lassen die aktuellen Zahlen die Vermutung zu, dass eine Erhöhung des Professorinnenanteils zwar eine notwendige Voraussetzung für ausgeglichene Verhältnisse in den Leitungsfunktionen darstellt. Es kann aber noch keine Aussage dazu gemacht werden, ob dies ebenfalls eine hinreichende Voraussetzung ist.

Bei der Forschungsförderung ist die Bilanz gemischt. Der UZH-eigene Forschungskredit schneidet bezüglich Ausgewogenheit ausserordentlich gut ab, die SNF Doc.CH-Förderung ebenfalls. Positiv fallen ebenfalls (mindestens teilweise) die Mobility-Förderungen des SNF auf, aber teilweise haben die Nachwuchswissenschaftlerinnen hier sowohl niedrigere Gesuchstellungszahlen als auch niedrigere Erfolgsquoten. Bei den SNF-Professuren werden zwar gut 40% der Anträge von Frauen gestellt. Das sieht die Universität Zürich als ausgewogen an. Im Laufe des Auswahlverfahrens sinkt aber der Frauenanteil deutlich ab und die Erfolgsquote der Frauen ist wesentlich niedriger als diejenige der Männer. Bei den ERC-Grants ist der Frauenanteil bei der Gesuchstellung nur bei den Starting Grants ausgewogen (7 der 17 (41.1%) Anträge von Frauen). Bei den Consolidator und Advanced Grants ist der Frauenanteil bei den Anträgen marginal bis verschwindend. So erstaunt es nicht, dass gesamthaft seit der Gründung der ERC Grants im Jahr 2007 leidglich 13.6% der Grantees an der Universität Zürich Frauen waren oder sind. Bei einem Frauenanteil über 50% bei den Doktoratsabschlüssen und über 20% bei den Professuren sind die Zahlen zur Gesuchstellung nicht begründbar. Tatsächlich ist die Universität Zürich im europäischen Vergleich diesbezüglich deutlich unterdurchschnittlich.[11] Hingegen schneidet die Universität Zürich aus Gleichstellungssicht tendenziell positiv bei den Marie Skłodowska-Curie Individual Fellowships ab. Eine abschliessende Aussage ist aber aufgrund der fehlenden Daten zur Gesuchstellung zum aktuellen Zeitpunkt nicht möglich.

4.3 Qualitative Bestandsaufnahme der tatsächlichen Gleichstellung an der Universität Zürich: Ist

4.3.1 Leitbild

Im Leitbild der Universität Zürich (2012) wird festgehalten, dass die Universität Zürich „für Chancengleichheit, namentlich von Frau und Mann, und für Nichtdiskriminierung auf allen Stufen“ (Kap. 4, Grundsatz) sorgt. Das Leitbild ist auf den Webseiten der Universität abrufbar und mit dem VKGP verlinkt. Das Leitbild ist mit dem VKGP kongruent und präzisiert ihn, da mit den Begriffen Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung namentlich weiterhin die Situation von Frau und Mann in den Blick genommen wird.

4.3.2 Verhaltenskodex Gender Policy

Der VKGP bildet die einschlägigen föderalen und kantonalen Rechtsgrundlagen ab und erfasst so die zentralen Anliegen der Gleichstellung der Geschlechter. Wichtig ist, dass der VKGP neben dem auf das Erwerbsleben bezogenen Gleichstellungsgesetz (1996) ebenfalls nicht-angestellte Universitätsan-

[11] Europäische Kommission „ERC Funding Activities 2007 – 2013. Key Facts, Patterns and Trends“, Seite 44

gehörige (Studierende, Forschende ohne Anstellungsverhältnis) anspricht. Zudem hat sich der VKGP als anpassungsfähig erwiesen:

- 2013 wurde der VKGP auf das Thema Transidentität erweitert (Punkt 3, VKGP)
- seit 2015 wird das durch den VKGP ins Leben gerufene Gleichstellungsmonitoring der Universität Zürich sehr weitgehend neu konzipiert, um gewisse Bereiche (inklusive Aktionsplanaktivitäten) besser abzubilden
- 2016 hat die Universitätsleitung ein neues Umsetzungskonzept zum VKGP verabschiedet, das zum ersten Mal konkrete Prioritäten zu jedem der 7 Punkte des VKGP setzt

Durch den VKGP bekennt sich die Universität Zürich zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann. Etliche der wichtigsten Prozesse der Universität Zürich wurden aufgrund des VKGP erstmals aus Gleichstellungsperspektive beleuchtet. Hierzu zählen etwa die Gestaltung des Akademischen Berichts und der Mitarbeitendenbeurteilung, das Berufungsverfahren, die geschlechtergerechte Sprache an der Universität, Prüfungsverschiebungen bei Schwangerschaft, das Evaluationsverfahren oder Angebote im Bereich der Nachwuchsförderung. Doch nicht immer wurden in der Folge Entscheidungen getroffen oder Strategien verfolgt, die den VKGP in diesen Bereichen auch berücksichtigten.

4.3.3 Strategische Planung und Entwicklung der Universität Zürich

Die Strategischen Ziele 2020 der Universität Zürich umfassen die Anliegen der Gleichstellung nicht. Dennoch können Gleichstellungsthemen in der Umsetzung der Strategischen Ziele aufgegriffen werden. Allerdings wurden bisher weder die Gleichstellungskommission noch die Abteilung Gleichstellung systematisch in die Prozesse zur Zielerreichung einbezogen. Entsprechende, konkrete Prozesse wurden noch nicht festgelegt, obwohl die Universität Zürich im Rahmen der Evaluation der Abteilung Gleichstellung 2014 diesbezüglich bemängelt wurde.

4.3.4 Evaluationsverfahren der Universität Zürich

Die Evaluation dient dem Bereitstellen von Entscheidungshilfen bei der mittel- und langfristigen Planung der Universität Zürich. Sowohl das Evaluationsreglement (2000) als auch das Leitbild (2011) der Universität Zürich betonen die Bedeutung des Evaluationsverfahrens für die qualitätsbasierte Entwicklung aller universitären Tätigkeitsbereiche. Bisher fielen dabei die Anliegen der Gleichstellung der Geschlechter nicht stark ins Gewicht. Konkret werden die evaluierten Einheiten aufgefordert, im Rahmen ihrer Evaluation Stellung zu personenbezogenen Gleichstellungsdaten (Frauenanteilen) zu nehmen. Auffällige Befunde werden dokumentiert aber haben darüber hinaus für die evaluierte Einheit kaum konkrete Folgen.

4.3.5 Integration der Gleichstellungsperspektive in die Akkreditierung nach Hochschulförderungs- und Koordinationsgesetz

Die Universität Zürich wird voraussichtlich erst 2021 im Sinne des 2015 in Kraft getretenen Hochschulförderungs- und Koordinationsgesetzes (HFKG) akkreditiert. Im Wissen um die Anforderungen bezüglich der tatsächlichen Gleichstellung als Qualitätskriterium (HFKG Artikel 30) hat die Universität Zürich entsprechende Vorbereitungen eingeleitet. So bildet die angemessene Einbindung der Gleichstellungskommission und/oder der Abteilung Gleichstellung in das Akkreditierungsverfahren einen Schwerpunkt des Umsetzungskonzepts 2016 zum VKGP.

4.3.6 LERU-Mitgliedschaft

Die Universität Zürich trat der 2002 gegründeten League of European Research Universites (LERU) im Jahr 2006 bei. Seit 2011 hat die LERU die Working Group Gender, in welcher die Universität Zürich vertreten ist. Die Universität Zürich hat sich an allen Projekten und Publikationen der WG Gender aktiv beteiligt. Themen von gemeinsamem Interesse wie unbewussten biases oder Lücken in den europäischen Forschungsförderungsprogrammen bei Mutterschaft sowie Geschlechter- und Genderaspekte in der Forschung bilden diesbezügliche Schwerpunkte.

4.3.7 Berufungsverfahren: Ernennungen und Beförderungen Professorenschaft

4.3.7.1 Ernennungen

Bei über 600 Professuren beruft die Universität Zürich in der Regel jährlich zwischen 30 und 60 Personen. Der Aktionsplan Chancengleichheit der Universität Zürich 2013 – 16 beleuchtete das Berufungsverfahren aus verschiedenen Perspektiven. Im Projekt der Mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät und später auch im Projekt der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät wurden geschlechtsdifferenzierte Daten zu den Hauptstationen innerhalb der Berufungsverfahren erfasst und ausgewertet (Bewerbungen, Einladungen, Listenplatzierungen, Berufungsentscheidungen. Die Medizinische Fakultät entwickelte ein ähnliches Instrument zur Datenerfassung ausserhalb des Aktionsplans 2013 – 16. Zeitgleich beschloss die Universitätsleitung, die betreffenden Daten für jedes Berufungsverfahren (plus die Geschlechterzusammensetzung der Berufungskommissionen) ab Herbst 2016 universitätsweit zu erfassen, deren Analyse in das Gleichstellungsmonitoring zu integrieren und somit auch zu veröffentlichen. Die Abteilungen Gleichstellung und Professuren haben ein entsprechendes Formular als integralen Bestandteil jedes Berufungsantrags entwickelt.

Zudem befasste sich die Universität Zürich im Aktionsplan Chancengleichheit 2013 – 16 mit der Wirkung von unbewusstem bias in Rekrutierungsverfahren. Vorerst griff die Mathematisch-naturwissenschaftliche Fakultät dieses Thema auf und lud andere Fakultäten zur Teilnahme ein. Die Universität Zürich profitierte diesbezüglich stark von ihrer LERU-Mitgliedschaft, weil etliche LERU-Universitäten aus historischen Gründen bereits lange mit der Erhebung von Daten bezüglich Nationalität, ethnischem Hintergrund, Religion etc. befasst sind.

4.3.7.2 Beförderungen

Im Rahmen des Projekts der Gleichstellungskommission im Aktionsplan Chancengleichheit der Universität Zürich 2013 – 16 wurden Beförderungen innerhalb der Professorenschaft geprüft. Dabei wurde festgestellt, dass ausserordentliche Professorinnen teilweise doppelt so lange auf die Beförderung auf ein Ordinariat wie ihre männlichen Kollegen warten. Zurückgeführt wird dies auf das bisher eher unsystematische Vorgehen bei Beförderungen in der Professorenschaft. Die Universität Zürich reagierte unmittelbar auf diese Feststellung mit der Einrichtung einer Datenbank zu Beförderungen an der Abteilung Professuren. In der Folge werden die Dekanate von der Abteilung Professuren anhand der Datenbank in regelmässigen Abständen auf alle Fakultätsmitglieder aufmerksam gemacht, die theoretisch befördert werden könnten (unabhängig davon, ob sie sich selbst für eine Beförderung vorgeschlagen haben beziehungsweise von anderen Fakultätsmitgliedern für eine Beförderung vorgeschlagen wurden).

4.3.8 Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern

Im Rahmen des Projekts der Gleichstellungskommission im Aktionsplan Chancengleichheit der Universität Zürich 2013 – 16 führte die Universität ihre erste Lohngleichheitsanalyse durch. Betroffen war dabei die Professorenschaft. Das Projekt zog den Schluss, dass transparente und strukturierte Prozesse bei der Festlegung der Einstiegsgehälter dafür gesorgt haben, dass kaum systematische Lohnunterschiede festzustellen waren. Auch bei den Einrichtungskrediten konnten keine Unterschiede festgestellt werden. Die Personalabteilung der Universität Zürich hat 2016 angefangen, eine Lohngleichheitsanalyse für alle Personal-Funktionen vorzubereiten. Erste Resultate werden per Ende 2016 erwartet.

4.3.9 Nachwuchsförderung

Attraktive Rahmenbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs bereitzustellen gehört zu den Hauptanliegen der Universität Zürich als forschungsintensive Universität mit internationaler Ausstrahlung. Die Universität Zürich strebt gemäss den Strategischen Zielen 2020 eine gezielte und nachhaltige Nachwuchsförderung durch institutionalisierte Prozesse und Vorgaben sowie finanzielle Ressourcen an. Auch in der Internationalisierungsstrategie 2014 – 20 der Universität Zürich bildet die Nachwuchsförderung einen der Eckpfeiler. Konkret kann die Gründung des Graduate Campus im Jahr 2012 und des International Scholars Center im Jahr 2016 in diesem Sinne verstanden werden. Schon viel länger vergibt die Universität Zürich den sogenannten Forschungskredit an Doktorierende und Promovierte, um ihnen eine frühe Unabhängigkeit in der Forschung zu ermöglichen. Die Phase nach dem vergleichsweise hoch strukturierten Doktorat und vor der Professur wird allgemein für die heikelste Phase einer wissenschaftlichen Karriere gehalten. Aus Gleichstellungssicht trifft dies besonders stark zu. Unumstritten ist die Tatsache, dass nur eine kleine Minderheit der Promovierten eine Perspektive an den Universitäten und Hochschulen haben wird. Noch offen bleibt der Grund dafür, weshalb promovierte Frauen und Männer unterschiedliche Wahrscheinlichkeiten auf einen Verbleib im Wissenschaftssystem haben. So wird im Projekt der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät im Aktionsplan 2013 – 16 der Universität Zürich geprüft, inwiefern die Assistenzprofessur als Förderinstrument für Frauen und Männer gleichermassen effektiv als Sprungbrett auf eine verstetigte Professur ist. Die Studie wird im Januar 2017 abgeschlossen.

4.3.10 Gender in Research and Innovation (GRI)

Die Universität Zürich wirkt im Rahmen ihrer LERU-Mitgliedschaft auf eine Sensibilisierung für die Bedeutung von inhaltlichen Geschlechter- und Genderdimensionen in der Forschung hin. Häufig wird dies vor allem als Thema in der Medizin wahrgenommen, doch das 2015 erschienene Positionspapier der LERU „Gendered Research and Innovation: Integrating Sex and Gender Analysis into the Research Process“, an welchem die Universität Zürich aktiv mitarbeitete, zeigt auf, dass grundsätzlich in allen Forschungsfeldern davon ausgegangen werden darf, dass GRI die Qualität der Forschung und der auf der Forschung basierenden Produkte erhöht.

4.3.11 Gleichstellung und Diversity

Das Diskriminierungsverbot in der Schweiz bezieht sich neben der Gleichstellung der Geschlechter auf etliche weitere Merkmale. Der VKGP greift bisher lediglich die Dimensionen Geschlecht und Geschlechtsidentität auf. Dies veranlasste die Universitätsleitung in der Folge der Evaluation der

Abteilung Gleichstellung 2014 – 15 zur Prüfung der Frage, ob und unter welchen Bedingungen eine Diversity Policy für die Universität Zürich von Nutzen wäre. Die Abteilung Gleichstellung hat in diesem Sinne vorerst eine Klärung der in der Schweiz fragmentierten Rechtsgrundlagen zu Diversity eingeleitet. Sie hat zudem durch Workshops und weitere Anlässe dafür gesorgt, dass sich Universitätsangehörige zum Nutzen einer Diversity Policy austauschen können. Als ein wichtiger Punkt innerhalb dieser Diskussion hat sich die Frage nach dem Verhältnis zwischen Geschlecht und weiteren Diversitätskategorien herauskristallisiert. Fragen zu Gleichstellung und Diversity werden die Universität Zürich weiterhin beschäftigen, auch über das Jahr 2020 hinaus. Wesentlich dabei wird die Verfügbarkeit angemessener Ressourcen für die Erweiterung von Kompetenzbereichen sein.

4.4 Qualitative Bestandsaufnahme der tatsächlichen Gleichstellung an der Universität Zürich: Soll

Die Universität Zürich verfügt über die nötigen Rechtsgrundlagen und bekennt sich etwa im Leitbild oder im VKGP zur Chancengleichheit. In der internen Berichterstattung der Universität Zürich wurde bereits 2012 festgehalten, dass die formale Gleichstellung erreicht worden sei. Somit hat die Universität Zürich eine unverzichtbare Grundlage für ihre Gleichstellungsarbeit, die von der Universitätsleitung sowohl prinzipiell als auch durch die Zuordnung von Ressourcen unterstützt wird. Die tatsächliche Gleichstellung ist jedoch noch nicht vollkommen erreicht. Die Berücksichtigung der Anliegen der Geschlechtergleichstellung in konkreten Prozessen und Vorgängen ist nicht konstant, wenn auch etliche Fortschritte zu verzeichnen sind. Hier können die erste Lohngleichheitsanalyse der Universität Zürich oder die Systematisierung von Beförderungen in der Professorenschaft erwähnt werden. Zudem sind die aktuellen Entwicklungen zum Inhalt des Gleichstellungsmonitorings sehr positiv zu bewerten - hierzu hat der Aktionsplan Chancengleichheit der Universität Zürich 2013 – 16 massgeblich beigetragen. Allerdings bleibt noch offen, inwiefern die erfassten Daten tatsächlich mit Führungsinstrumenten verknüpft werden, so wie es der VKGP vorsieht. Demgegenüber steht die bisher schwache Einbindung der Gleichstellung in die strategische Planung und Entwicklung der Universität Zürich. Dies soll durch das Umsetzungskonzept 2016 zum VKGP verbessert werden. Zudem wird die Integration der Gleichstellungsperspektive in die Akkreditierung nach Hochschulförderungs- und Koordinationsgesetz in den kommenden Jahren ein zentrales, strategisches Anliegen darstellen. Hierzu können aktuell keine weiteren Angaben gemacht werden.

5 Projekte des Aktionsplans Chancengleichheit 2017 – 20

5.1 Allgemeine Angaben

Dieses Kapitel stellt drei Projekte vor, in deren Rahmen die Umsetzung des Aktionsplans erfolgt (siehe auch Anhang 7). Komplette Projektbeschriebe werden aufgrund der beschränkten Seitenanzahl des Aktionsplans separat erstellt.

5.2 Projekt I: Open, transparent and merit-based recruitment of researchers (OTM-R)

Handlungsfeld: Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung und der Laufbahnentwicklung

Kurzbeschrieb: Ernennungen gehören zu den wichtigsten Geschäften einer Universität. Sie sind von politischer und strategischer Bedeutung sowohl für eine Universität als auch national und auf europäischer Ebene, vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit eines Landes oder

einer Region. Entsprechend bedeutsam ist die kritische Reflexion über die Rekrutierungsverfahren und ihr tatsächliches Potential, die exzellenteste Kandidatur korrekt zu identifizieren.

Dieses Projekt basiert auf der Feststellung, dass die Professorenschaft bis dato nicht ausgewogen ist. Aktuell beträgt der Professorinnenanteil der Universität Zürich 22.3% und bei den Ernennungen beträgt der Frauenanteil 22.6%. Beide Statistiken verfehlen die 40/60-Bandbreite. Auch entsprechen diese Statistiken etwa dem Frauenanteil bei den Doktoraten nicht (51.5%). Noch liegen keine umfassenden Angaben zu den Frauen- und Männeranteilen bei den Selektionspunkten der Berufungsverfahren (Bewerbungen, Einladungen, Listenplatzierungen, Ernennungen) vor, und insofern kann aktuell nicht beurteilt werden, ob der Frauenanteil konstant bleibt, oder ob das Verfahren bisher unbekannte „Flaschenhälse" für Bewerberinnen hat. Ab Herbst 2016 erfasst die Universität Zürich solche Daten, welche eine wichtige Grundlage für dieses Projekt darstellen.

In diesem Sinne setzt die Universität Zürich im vorliegenden Projekt das Toolkit „Open, transparent and merit-based recruitment of researchers" (OTM-R) um (Anhang 6). Es ist ein Bestandteil der Human resource strategy for researchers (HRS4R) der Europäischen Kommission (European Research Area, ERA), das nach Aussage der Kommission gewährleistet, „that the best person for the job is recruited, guarantees equal opportunities and access for all, facilitates developing an international portfolio (cooperation, competition, mobility) and makes research careers more attractive."[12] Die LERU war an der Entwicklung des Toolkits beteiligt.

Die Anwendung des Toolkits basiert auf einer einleitenden Ist/Soll-Analyse aller Aspekte des Rekrutierungsverfahrens, von der Beantragung der Stellenfreigabe bis und mit Vertragsabschluss. Geprüft werden dabei die drei Kriterien Offenheit, Transparenz und Merit-Bezogenheit. Dabei kann das Toolkit auf die spezifischen Gegebenheiten einer konkreten Forschungsinstitution angepasst werden. Allfällige Lücken zwischen Ist und Soll sind anschliessend durch angemessene Massnahmen zu schliessen. Das Konzept zum Toolkit schlägt solche Massnahmen vor, im Grunde steht es der Universität Zürich aber frei zu entscheiden, mit welchen Massnahmen sie allfällige Lücken schliessen will.

Die Universität Zürich wird im vorliegenden Projekt die Berufungsverfahren der beteiligten Fakultäten im Sinne des Toolkits prüfen, um den allfälligen Handlungsbedarf zu identifizieren. Letzterer wird voraussichtlich in jeder Fakultät etwas unterschiedlich ausfallen, denn obwohl die Berufungsverfahren aller Fakultäten ähnliche Grundzüge aufweisen (Universitätsgesetz 1998, Universitätsordnung 1998, Personalverordnung 1999), gibt es wesentliche Unterschiede zwischen den Fakultäten. Dies ist ein Merkmal der Kultur der Universität Zürich, und eine Vereinheitlichung wird nicht per se angestrebt.

Dieses Projekt baut auf das Projekt „Gender Equality in Professorial Recruitment" (Mathematisch-naturwissenschaftliche Fakultät, Aktionsplan Chancengleichheit der Universität Zürich 2013 – 16) auf. Die Erfahrungen mit dem Projekt zeigen die Bedeutung eines umfassenden Konzepts, dessen verschiedene Bestandteile ineinander greifen und gesamthaft eine Wirkung erzielen. Durch das neue Projekt soll dieser Ansatz allen Fakultäten zugänglich gemacht und weiter entwickelt werden.

[12] „Report of the Working Group of the Steering Group of Human Resources Management under the European Research Area on Open, Transparent and Merit-Based Recruitment of Researchers" 2015, Seite 6 http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/OTM-R-finaldoc.pdf

Projektziel & Indikatoren: Das Projekt spricht das Anliegen der Erhöhung des Frauenanteils bei den Ernennungen und in der Folge in der Professorenschaft der Universität Zürich an. Konkret will die Universität Zürich im Sinne des VKGP einen ausgewogenen und konstant bleibenden durchschnittlichen Frauenanteil vom Anfang bis zum Schluss der Rekrutierungsverfahren (Bewerbungen, Einladungen, Listenplatzierungen, Ernennungen) erreichen. Grundsätzlich soll der Frauenanteil pro Fakultät innerhalb der 40/60 Spannbreite liegen. Je nach Ausgangslage einer Fakultät kann stattdessen der prozentuale Frauenanteil bei den Doktoratsabschlüssen in der Fakultät als Referenzpunkt herangezogen werden.

Während der Projektlaufzeit wird es mehrheitlich um die Implementierung des Toolkits gehen, nicht um dessen Umsetzung in realen Verfahren. Diese Entscheidung ist auf die zeitliche Einschränkung des Programms „Chancengleichheit und Hochschulentwicklung" zurück zu führen:

- Die Durchführung der Ist/Soll-Analyse und die Entwicklung benötigter Massnahmen brauchen voraussichtlich zirka 1-2 Jahre
- In der übrigen Programmlaufzeit werden voraussichtlich zu wenige Rekrutierungsverfahren von Anfang bis Ende stattfinden, um eine aussagekräftige Beurteilung der Wirkung des Toolkits auf den Frauenanteil bei den Ernennungen beziehungsweise auf den Professorinnenanteil vornehmen zu können. Selbstverständlich werden die Massnahmen so schnell wie möglich in realen Verfahren umgesetzt, die während der Programmlaufzeit eingeleitet werden.

Die am Ende der Projektlaufzeit anzuwendenden Indikatoren für die Zielerreichung sind:

- Die Rekrutierungsverfahren für Professuren zeigen Konformität mit dem OTM-R-Toolkit auf
- Basierend auf der anfänglichen Ist/Soll-Analyse hat die Universität Zürich gezielte und effiziente Massnahmen entwickelt und setzt diese konsequent um
- Die Universität Zürich hat einen Prozess für die Aufrechterhaltung der Massnahmen nach Projektende definiert (entweder einen neuen oder einen bereits bestehenden Prozess)

Projektstruktur: Die Trägerschaft des Projekts ist Mitglied der Universitätsleitung und hat somit direkte Erfahrung und Verantwortung im Bezug auf Ernennungen. Die operative Leitung des Projekts wird durch eine projektangestellte Person wahrgenommen. Eine beratende Projektgruppe bindet die beteiligten Fakultäten sowie weitere zuständige Stellen ein.[13]

Transfer: Erstens kann das Toolkit an die Rekrutierungsverfahren anderer Personalkategorien der Universität Zürich angepasst und auf diese angewendet werden. Zweitens wird eine spätere/nachträgliche Übernahme der Massnahmen für diejenigen Fakultäten oder Institute möglich sein, die sich nicht von Beginn an am Projekt beteiligen. Drittens hat das Projekt aufgrund der europäischen Dimension des Toolkits Leuchtturm-Charakter und kann für andere Universitäten im In- und Ausland von Interesse sein.

[13] Bei diesem Projekt ist aufgrund der Projektinhaltliche die Beteiligung der Fakultäten viel entscheidender als bei den anderen zwei Projekten. In diesem Sinne wird hier vorgängig erwähnt, dass sowohl die Mathematisch-naturwissenschaftliche Fakultät als auch die Vetsuisse-Fakultät bereits vor der Eingabe des Aktionsplans beschlossen hatten, beim OTM-R-Projekt mitzumachen. Alle Fakultäten werden zur Teilnahme eingeladen.

Innovation: Auch im Rahmen der bisherigen Bundesprogramme setzte sich die Universität Zürich mit dem Anliegen der Erhöhung des Professorinnenanteils aktiv auseinander. Jetzt will sie auf der gesamtuniversitären Ebene ansetzen. Das Projekt stellt zudem eine Verbindung zu wichtigen Entwicklungen in der europäischen Forschungsförderungsstrategie dar. Erstens stellt die Umsetzung des OTM-R-Toolkits die Universität Zürich sehr gut auf für die Erfüllung der Kriterien der HRS4R. Diese Anforderung wird aktuell in Verbindung mit Anstellungen in Horizon-2020-Projekten gestellt. Zweitens wird das Voranschreiten von „open science" in Europa und weltweit grundsätzlich in Verbindung mit OTM-R gesetzt. Die ausdrückliche Verknüpfung der Anliegen der Geschlechtergleichstellung mit allgemeinen Entwicklungen in der Wissenschaft wird als ausgesprochen sinnvoll erachtet.

Nachhaltigkeit: Projektmassnahmen, die sich bewährt haben, sind auch nach der Projektlaufzeit möglich. Für die längerfristige Nachhaltigkeit wird eine institutionelle Zuordnung dieser Aufgabe nötig sein.

Dauer, Start, Ende: 48 Monate, 1. Januar 2017 - 31. Dezember 2020

Trägerschaft: Prorektorin Prof. Dr. Gabriele Siegert, Prorektorat Geistes- und Sozialwissenschaften

Projektleitung: Wissenschaftliche Mitarbeit an der Abteilung Gleichstellung oder im Prorektorat Geistes- und Sozialwissenschaften

Begleitung durch die Abteilung Gleichstellung: Ja

5.3 Projekt II: Forschungsförderung und wissenschaftliche Karriere

Handlungsfeld: Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung und Laufbahnentwicklung

Kurzbeschrieb: Die Nachwuchsförderung gehört zu den strategisch wichtigsten Bereichen der Universität Zürich. Einen wichtigen Bestandteil heutiger wissenschaftlicher Karrieren bildet das Einwerben eigener Forschungsfördermitteln durch den wissenschaftlichen Nachwuchs. Dies trifft insbesondere auf prestigeträchtige, hoch dotierte Förderinstrumente zu, die in vielen Fällen einen entscheidenden Einfluss auf die weitere akademische Karriere der Geförderten haben. Die Ist/Soll-Analyse zeigt, dass der akademische Nachwuchs der Universität Zürich erfolgreich bei der Drittmitteleinwerbung ist. Bei den meisten Förderinstrumenten gibt es jedoch unterschiedliche Muster bei Frauen und Männern bezüglich sowohl der Gesuchstellungspraxis als auch der Erfolgsquote. In der Regel werden weniger Anträge von Frauen als von Männern eingereicht. Zusätzlich haben Männer im Vergleich zu Frauen in der Regel eine höhere Erfolgsquote.

Als forschungsintensive Universität ist die Universität Zürich auf erfolgreiche Drittmitteleinwerbungen angewiesen und setzt sich entsprechend für ihren wissenschaftlichen Nachwuchs ein. Obwohl die Förderentscheidungen fast immer universitätsextern gefällt werden, hat die Universität Zürich als potentielle „host institution" dennoch gewisse Spielräume in den Prozessen. Diese Spielräume will sie im Sinne des Gesamterfolgs grundsätzlich systematisch und gezielt nutzen, damit insbesondere der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs keine unbeabsichtigten Nachteile erfährt. Zu diesem Zweck setzt dieses Projekt gleichzeitig an mehreren Ebenen an (persönlich-individuelle Ebene, institutionell-strukturelle Ebene, Forschungsebene).

Projektziel & Indikatoren: Das langfristige Ziel dieses Projekts ist die Erhöhung der Gesuchquote wie auch der Erfolgsquote von Wissenschaftlerinnen bei der Einwerbung von Forschungsförderungsgeldern auf universitärer und insbesondere auf nationaler und internationaler/europäischer Ebene. Während der vierjährigen Projektlaufzeit wird der Fokus auf der Datenerhebung und der Entwicklung sowie Implementierung unterschiedlicher geeigneter und effizienter Massnahmen liegen. Diese Schwerpunktsetzung erklärt sich aus der zeitlichen Beschränkung des Programms „Chancengleichheit und Hochschulentwicklung". Die Durchführung einer umfassenden Ist/Soll-Analyse und die Entwicklung benötigter Massnahmen beanspruchen voraussichtlich zirka 1-2 Jahre. Eine aussagekräftige Beurteilung der tatsächlichen, quantitativ messbaren Wirkung der Massnahmen auf die Gesuchstellungspraxis und Erfolgsquote von Wissenschaftlerinnen wird voraussichtlich erst nach Abschluss der Implementierungsphase möglich sein. Denn erst dann werden die entwickelten Instrumente messbar greifen können.

Die am Ende der Projektlaufzeit anzuwendenden Indikatoren für die Zielerreichung sind:

- Basierend auf der anfänglichen Ist-/Soll-Analyse hat die Universität Zürich ein gezieltes und effizientes Massnahmenpaket zur Systematisierung ihrer Rolle als „host institution" erarbeitet
- Die entwickelten Massnahmen setzen auf mehreren Ebenen (persönlich-individuelle Ebene, institutionell-strukturelle Ebene, Forschungsebene) an und werden konsequent umgesetzt
- Die Universität Zürich hat einen Prozess für die Aufrechterhaltung der Massnahmen nach Projektende definiert (entweder einen neuen oder einen bereits bestehenden Prozess)

Projektstruktur: Die Abteilungen Forschung und Nachwuchsförderung sowie EU Grants Access der Universität Zürich stellen die Trägerschaft des Projekts. Im Rahmen des Projekts wird eine Person für die operative Leitung und Umsetzung des Projekts angestellt (wissenschaftliche Mitarbeit). Zudem wird eine Projektgruppe einberufen, die zusätzliche zuständige Stellen an der Universität Zürich einbezieht.

Transfer: Das Projekt wird auf gesamtuniversitärer Ebene durchgeführt. In die Analyse fliessen Forschungsförderungsgesuche und –praxen aller Fakultäten ein.[14] Transferpotential kann sich universitätsintern einerseits daraus ergeben, dass die Massnahmen auf Förderinstrumente übertragen werden, für die derzeit noch keine Daten vorliegen. Andererseits können die Ergebnisse in die Gestaltung neuer, noch zu entwickelnder Forschungsförderungsinstrumente einfliessen. Auf einer über die Universität Zürich hinausgehenden Ebene, übernimmt die Universität Zürich mit dem vorliegenden Projekt schweizweit eine Vorreiterrolle. Von den Ergebnissen können einerseits andere Hochschulen im Sinne eines „good practice" Beispiels profitieren. Zudem können die Ergebnisse in die Praxen nationaler und europäischer/internationaler Forschungsförderungsinstitutionen eingebracht werden.

Innovation: Erstmalige, systematische Erhebung geschlechterdifferenzierter Daten zur Gesuchstellungspraxis und Erfolgsquote von Frauen und Männern bei Forschungsförderungsinstrumenten auf universitärer, nationaler und europäischer Ebene an der Universität Zürich. Diese Daten sollen zukünftig das Gleichstellungsmonitoring der Universität Zürich ergänzen. Durch die Vervollständigung des quantitativen Ansatzes durch qualitative Aspekte können zudem Massnahmen entwickelt

[14] So verfügt beispielsweise das Physik-Institut der Universität Zürich bereits über einen definierten Prozess im Vorfeld der Gesuchstellung für SNF Professuren und ERC Grants. Vgl. http://www.physik.uzh.ch/en/info/snsfprofessorship.html. Durch die systematische Analyse der vorhandenen Instrumente unter Einbezug der Gleichstellungsperspektive können bereits vorhandene Instrumente perspektivisch auch für andere UZH-Einheiten nutzbar gemacht werden.

werden, die neben der persönlich-individuellen Förderung von gesuchstellenden Wissenschaftlerinnen auch die breiteren Strukturen und Rahmenbedingungen nachhaltig diskriminierungs- und biasfreier gestalten.

Der angestrebte Mehrebenenansatz wirkt ergänzend zu quantitativen Erhebungen und zum persönlich-individuellen Ansatz auf der institutionell-strukturellen Ebene (z.B. durch Sensibilisierung von Entscheidungstragenden). Zudem wird auf der Ebene der Forschung die Implementierung von Genderdimensionen analysiert. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse werden entsprechende Massnahmen formuliert (z.B. gender working packages (Kap. 4.3.10), Weiterbildungen für beratendes Personal, Empfehlungen und Handreichungen an Vergabegremien).

Dieses Teilprojekt der Universität Zürich kommt sowohl der Universität Zürich als auch nationalen und europäischen Forschungsförderungsinstitutionen zugute. Durch die Kombination von quantitativen und qualitativen Analysekriterien, die in einer Mehrebenenanalyse angewandt werden, besitzt das Teilprojekt innovativen Charakter mit ausstrahlendem Transferpotential sowohl für andere Organisationseinheiten innerhalb der Universität Zürich wie auch für andere Hochschulen und Forschungsförderungsinstitutionen.

Nachhaltigkeit: Die Weiterführung von Datenerhebungen zu Gesuchstellungen und Erfolgsquoten sowie die weitere Entwicklung und Umsetzung von bedarfsgerechten Massnahmen anhand ergänzender qualitativer Analysen sind auch nach der Projektlaufzeit möglich. Beispielsweise können die erhobenen Daten in das Gleichstellungsmonitoring einfliessen. Zudem können die Projektergebnisse zur Antragerstellung nachhaltig in die Auswahlverfahren von Fakultäten und Kommissionen Eingang finden, wie auch in den Beratungspraxen wie –strukturen unterschiedlicher UZH-Einheiten verankert werden.

Dauer, Start, Ende: 48 Monate, 1. Januar 2017 - 31. Dezember 2020

Trägerschaft: Dr. Beatrice Scherrer (Abteilung Forschung und Nachwuchsförderung), Sibylle Hodel lic. phil. (EU Grants Access)

Projektleitung: Wissenschaftliche Mitarbeit an der Abteilung Gleichstellung oder an der Abteilung Forschung und Nachwuchsförderung

Begleitung durch die Abteilung Gleichstellung: Ja

5.4 Projekt III: Neue Organisationsmodelle für Teilzeitführungsaufgaben an der Universität Zürich

Handlungsfeld: Laufbahnentwicklung

Kurzbeschrieb: Ausgehend vom Befund, dass sich Leitungsfunktionen von ProfessorInnen und Führungskräften an der UZH vom Arbeitsumfang her kaum reduzieren lassen, soll nach alternativen Modellen gesucht werden, die eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und weiteren Tätigkeiten ausserhalb der Hochschule erlauben würden.

Auf der Grundlage des Berichts „Teilzeit auf Stufe Professur an der UZH" (Gilland Lutz und Neve-Seyfahrt 2012) und des Aktionsplanprojekts der Abteilung Gleichstellung und der Philosophischen Fakultät „Professorinnen in Leitungs- und Entscheidungsgremien" (Aktionsplan Chancengleichheit der Universität Zürich 2013 - 16) sollen alternative Organisationsmodelle an anderen Hochschulen und auch in Unternehmen analysiert werden, beispielsweise die eigenverantwortliche Aufgabenteilung einer Position/Funktion durch zwei Teilzeitangestellte oder „Dual Leadership" im Bereich der klinischen Forschung. Die Analyse fokussiert auf disziplinenspezifische Handlungspotentiale, die insbesondere im Hinblick auf die Umsetzung in den Fakultäten und Disziplinen von grosser Bedeutung sind.

Projektziel & Indikatoren: Ziel ist es, für die UZH alternative und machbare Organisationsmodelle für ProfessorInnen und Führungskräfte zu entwickeln, die mit einer Übernahme von Familienaufgaben, anderen beruflichen Engagements wie etwa in der Politik oder im Rahmen einer NGO vereinbar sind und auch für Personen mit reduzierter körperlicher oder psychischer Arbeitskapazität eine Perspektive darstellen können.

Die am Ende der Projektlaufzeit anzuwendenden Indikatoren für die Zielerreichung sind:

- Die Universität Zürich hat ein auf die unterschiedlichen disziplinären Kulturen hin massgeschneidertes Massnahmenpaket mit konkreten Organisationsmodellen für Teilzeitführungsaufgaben verabschiedet, die eine bessere Vereinbarkeit zwischen Leitungsfunktionen und Familie und anderen beruflichen oder freiwilligen Engagements erlauben. Zudem soll es auch Personen mit eingeschränkter körperlicher oder psychischer Arbeitskapazität eine Perspektive bieten.
- Die Universität Zürich hat einen Prozess in Gang gesetzt, mit welchem die disziplinenspezifischen Organisationsmodelle systematisch in die Praxis umgesetzt werden können.
- Die neuen Organisationsmodelle finden Eingang in Stellenausschreibungen und in die Besetzungspraxis für Professuren und weitere universitäre Führungsfunktionen.

Projektstruktur: Die Trägerschaft des Projekts obliegt den CHESS-Mitgliedern Prof. Dr. Katja Rost, Prof. Dr. David Seidl, Prof. Dr. Klaus Jonas und CHESS Geschäftsführer Bernhard Nievergelt. Sie verfügen über die thematische Kompetenz und sind mit der Verankerung im Kompetenzzentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung CHESS in der Lage, hochschulorganisatorische Fragen disziplinenspezifisch bearbeiten zu können. Im Rahmen des Projekts wird eine Person für die operative Leitung und Umsetzung des Projekts angestellt (wissenschaftliche Mitarbeit).

Transfer: Die alternativen Organisationsmodelle für universitäre Führungsfunktionen können auf alle Stellenausschreibungen der UZH übertragen werden. Die UZH könnte darüber hinaus mit einer neuen Ausschreibungs- und Besetzungspraxis von universitären Führungsfunktionen auch schweizweit und international Impulse für die Übernahme alternativer Organisationsmodelle geben.

Innovation: Erstmalig soll in Hochschulen und Unternehmen systematisch nach alternativen Organisationsmodellen für Teilzeitführungsaufgaben gesucht und auf disziplinenspezifische Handlungspotentiale fokussiert werden.

Nachhaltigkeit: Mit der Institutionalisierung der neuen Ausschreibungs- und Besetzungspraxis universitärer Führungsfunktionen sollten die neuen Organisationsmodelle für universitäre Führungsaufgaben nachhaltig gesichert werden. Sollte dies nicht auf allen Ebenen der UZH im Rahmen der

Projektlaufzeit gelingen, könnte die weitere Implementierung auf der Grundlage der alternativen Organisationsmodelle von der Personalabteilung begleitet werden.

Dauer, Start, Ende: 48 Monate, 1. Januar 2017 - 31. Dezember 2020

Trägerschaft: Prof. Dr. Katja Rost, Prof. Dr. David Seidl, Prof. Dr. Klaus Jonas, Bernhard Nievergelt lic. phil., Kompetenzzentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (CHESS)

Projektleitung: 40% wissenschaftliche Mitarbeit am Kompetenzzentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (CHESS)

Begleitung durch die Abteilung Gleichstellung: Ja

5.5 Weitere Aktionsplanaktivitäten und Leistungen

Als Komplement zu den Projekten (Kap. 5.2 – 5.4) plant die Universität Zürich weitere Aktivitäten im Rahmen des Aktionsplans. Diese Aktivitäten sollen die Wirkung der drei Projekte sowohl innerhalb als auch ausserhalb der Universität Zürich vertiefen. Dadurch tragen sie massgeblich zur Zielerreichung des Aktionsplans bei. Hierzu zählen:

- Weiterführung des bereits im Aktionsplan Chancengleichheit der Universität Zürich 2013 – 16 gegründeten Netzwerks Aktionsplan für die gleichstellungsinteressierte Universitäts-Öffentlichkeit
- Austausch und Zusammenarbeit zwischen den Aktionsplanprojekten sowie mit den zuständigen Stellen anderer gleichstellungsrelevanten Aktivitäten an der Universität Zürich
- Webpflege
- Öffentlichkeitsarbeit
- Abschlussanlass in der 2. Jahreshälfte 2020
- Koordinations-, Planungs- und Administrationsaufwand an den zuständigen Stellen der Universität Zürich

Aktionsplan Chancengleichheit der Universität Zürich 2017 – 20

Verzeichnis Anhänge

1 Unterstützungsbrief des Rektorats

2 Jahresfinanzplan (29/16)

3 Zeitplan Aktionsplan Chancengleichheit 2017 – 20

4 Die Universität Zürich und die Bundesprogramme 2000 – 2016/17

5 Verhaltenskodex Gender Policy

6 Konzept „Open, Transparent, Merit-Based Recruitment of Researchers“

7 Projektübersicht

8 Literaturübersicht zu unbewusstem bias

Universität Zürich[UZH]

Anhang 1: Unterstützungsbrief des Rektorats

Universität Zürich[UZH]

Der Rektor

Universität Zürich
Künstlergasse 15
8001 Zürich
Schweiz
Telefon +41 44 634 22 11
Telefax +41 44 634 22 12
rektor@uzh.ch
www.uzh.ch

Prof. Dr. Michael O. Hengartner
Rektor

swissuniversities
Programm Chancengleichheit P-7
Frau Dr. G. Obexer-Ruff
Frau C. Vésy
Effingerstrasse 15, Postfach
3001 Bern

Zürich, 7. Oktober 2016 kgl/10514

Unterstützungsbrief des Rektorats

Sehr geehrte Frau Dr. Obexer
Sehr geehrte Frau Vésy

Ich freue mich, der Delegation Diversity der swissuniversities den Aktionsplan Chancengleichheit der Universität Zürich 2017 – 20 zu unterbreiten. Der Aktionsplan ist im Rahmen des Programms „Hochschulentwicklung und Chancengleichheit“ (P-7) entstanden.

Die Universitätsleitung hat den vorliegenden Aktionsplan am 29.9.2016 genehmigt und unterstützt die geplanten Aktivitäten sowohl mit den erforderlichen finanziellen Mitteln als auch ideell.

Der Aktionsplan Chancengleichheit der Universität Zürich wird in den Jahren 2017 – 20 einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung des Verhaltenskodex Gender Policy der Universität Zürich leisten. In diesem Sinne begrüsse ich die Möglichkeit zur Beteiligung am Programm P-7 sehr.

Freundliche Grüsse

Michael O. Hengartner

Prof. Dr. Michael O. Hengartner
Rektor

Universität Zürich[UZH]

Anhang 2: Jahresfinanzplan (29/16)

Jahres Finanzplan für einen Antrag auf Gewährung von projektgebundenen Beiträgen nach HFKG, Art. 59
Programm Chancengleichheit und Hochschulentwicklung P-7

		SBFI Beiträge	Eigenmittel Hochschulen	Beiträge Dritter	Mittel zur Verfügung
1	SBFI Beiträge durchschnittlich pro Jahr	CHF 180'191.00			**CHF 180'191.00**
2	Eigenmittel der Hochschulel ohne Fakultäten "real money*"		CHF 90'096.00		**CHF 90'096.00**
3	Fakultäre/Departemente Mittel (wo bennenbar) „real money*“		CHF 0.00		**CHF 0.00**
4	Virtual Money** (Infrastruktur, etc.)		CHF 90'096.00		**CHF 90'096.00**
5	Beiträge Dritter			CHF 0.00	**CHF 0.00**
	Sub-Total der verfügbare Mittel	***CHF 180'191.00***	***CHF 180'192.00***	***CHF 0.00***	***CHF 360'383.00***

* **Real Money**: Umfasst die Finanzmittel der Hochschule, die dem Projekt zur Verfügung gestellt werden und die die Finanzierung der internen Mitarbeitenden (erforderlicher Nachweis, mit dem festgestellt werden kann, dass die betreffenden Mitarbeitenden am Projekt mitgewirkt haben (Stellenbeschreibung, Arbeitsvertrag, Vereinbarung)), der externen Mitarbeitenden, die am Projekt mitwirken, und der Anschaffungen ermöglichen, die im Rahmen des Projekts getätigt werden müssen. Die erwähnten Ausgaben sind direkt dem Projekt zu-schreibbar.

** **Virtual Money**: Umfasst den Nutzungswert der bestehenden Infrastruktur sowie die Leistungen der Hoch-schulmitarbeitenden, die am Projekt mitwirkten, aber nicht im Rahmen des betreffenden Projekts entschädigt wurden; Umfasst auch die Leistungen der Mitarbeitenden, die durch nationale Förderprogramme finanziert wurden (z. B. SNF).

Hochschule :

Universität Zürich

Name und Unterschrift :

Michael O. Hengartner, Karin Gilland Lutz

Universität Zürich[UZH]

Anhang 3: Zeitplan

Anhang 3 Zeitplan

	2017												2018												2019												2020											
	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
2	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
3	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
4				x					x							x					x							x					x							x					x			
5	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
6																																															x	
7	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

Bemerkungen zu den Zeilen:

1: Projekt I „Open, transparent and merit-based recruitment of researchers (OTM-R)“
2: Projekt II „Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung und Laufbahnentwicklung“
3: Projekt III „Neue Organisationsmodelle für Teilzeitführungsaufgaben an der Universität Zürich“
4: Netzwerk Aktionsplan
5: Webpflege und Öffentlichkeitsarbeit
6: Abschlussanlass
7: Koordinations-, Planungs- und Administrationsaufwand an den zuständigen Stellen der Universität Zürich

Universität Zürich[UZH]

Anhang 4: Die Universität Zürich und die bisherigen Bundesprogramme

Anhang 4 Die Universität Zürich und die Bundesprogramme 2000 – 2016/17

Die Universität Zürich hat die Möglichkeiten der bisherigen Bundesprogramme 2000 – 2016/17 gut genutzt. Insgesamt gehen vier vierjährige Bundesprogramme dem aktuellen voraus. Im Laufe der Zeit haben sich die Programme stark verändert und die Universität Zürich hat in jedem Programm Aktivitäten und Projekte konzipiert und durchgeführt, die sowohl die jeweiligen Ziele der Bundesprogramme bedient als auch den Verhaltenskodex Gender Policy umgesetzt haben.

Die Modul-Struktur der ersten drei Bundesprogramme (2000 – 2003, 2004 – 2007, 2008 – 2011/12) stellte Mittel für die Berufung von Frauen auf Professuren, Nachwuchsförderung und Kinderbetreuung/Dual-Career-Angebote für Universitätsangehörige in den Vordergrund. Diese Programme hatten als übergeordnetes Ziel einen bestimmten Professorinnenanteil zu erreichen, der über die Zeit nach oben angepasst wurde. Weiterführende Informationen zur Beteiligung der Universität Zürich an diesen drei Programmen finden sich im Aktionsplan 2013 – 16, Kapitel 3.4.

Das Programm 2013 – 16 introduzierte gesamtuniversitäre Aktionspläne und führte dazu, dass die Universität Zürich ihren ersten Aktionsplan Chancengleichheit genehmigte. Dieses Programm finanzierte Aktivitäten in einer Reihe von Handlungsfeldern mit dem übergeordneten Ziel von Kultur- und Strukturwandel im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter. Die Leitung des Programms veröffentlichte kein Verständnis der Begriffe Kultur- und Strukturwandel im Rahmen des Programms und insofern blieben wesentliche Fragen zur Einschätzung der Erfüllung dieses Ziels ungeklärt. Das Ziel zu einem Professorinnenanteil in Höhe von 25% wurde beibehalten und um eine Präzisierung für die Assistenzprofessuren ergänzt (40%). Die aktuellen Zahlen weisen darauf hin, dass die Universität Zürich dieses Ziel bis Ende 2016 nicht erreichen wird.

Die Universität Zürich strukturierte ihren Aktionsplan 2013 – 16 in Pilotprojekten, die eines oder mehrere der vorgegebenen Handlungsfelder aufgriffen. Die Projekte wurden von unterschiedlichen universitären Einheiten geleitet und durch die Abteilung Gleichstellung begleitet. Die operative Umsetzung des Aktionsplans wurde von einem dafür geschaffenen Begleitausschuss koordiniert. Er bestand aus Vertretungen der Gleichstellungskommission, der Abteilung Gleichstellung und weiteren Gremien und Einheiten.

Sehr wichtig im Aktionsplan 2013 – 16 war der Transfergedanke. Daher wurden die Aktionsplanprojekte als Pilotprojekte finanziert, um Erfahrungen mit konkreten, bedarfsorientierten Massnahmen zu sammeln, die – sofern die Erfahrungen gut waren – in einem weiteren Schritt anderen Einheiten der Universität Zürich zur Verfügung gestellt wurden. Hierfür wurde eine extensive Webseite auf Deutsch und Englisch erstellt, auf die sowohl die Gleichstellungskommission als auch die Abteilung Gleichstellung und der Begleitausschuss des Aktionsplans laufend an der Universität Zürich aufmerksam machen. Die Transferwebseite wird auch nach Abschluss des Aktionsplans 2013 – 16 gepflegt und aktualisiert werden. Etliche Beispiele von Transfers aus den Aktionsplanprojekten sind mittlerweile bekannt.

Universität Zürich[UZH]

Anhang 5: Verhaltenskodex Gender Policy

Universität Zürich[UZH]

Verhaltenskodex Gender Policy

Von der Universitätsleitung am 11. August 2005 erlassen.[1)]

Grundsatz: Die Angehörigen der Universität Zürich setzen sich mit Entschlossenheit und Kreativität dafür ein, dass Frauen und Männer gleiche Rechte und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten haben. Der folgende Verhaltenskodex gilt für alle, die an der Universität Zürich arbeiten oder studieren. Die Angehörigen der Universität Zürich werden von den leitenden Gremien der Universität Zürich darin unterstützt, die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann zu fördern und zu praktizieren.

1. Die Anliegen beider Geschlechter sind auf allen Stufen und in allen Funktionen optimal wahrzunehmen, sowohl durch personelle Vertretung als auch durch anderweitigen Einbezug der jeweiligen Interessen.

2. Die Universität Zürich strebt eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter in allen universitären Funktionen und Gremien an. Wo ein Geschlecht stark untervertreten ist, wird bei gleicher Qualität grundsätzlich den Kandidierenden des jeweils untervertretenen Geschlechts der Vorzug gegeben. Der gezielten Förderung des weiblichen akademischen Nachwuchses wird besondere Beachtung geschenkt.

3. Das Geschlecht bzw. die Geschlechtsidentität sowie ein Wechsel derselben dürfen keine nachteiligen Folgen für die betreffenden Personen haben.

4. Die Universität Zürich fördert Anstellungsformen, die der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie dienen. Sie stellt Betreuungsplätze für die Kinder der Universitätsangehörigen zur Verfügung.

5. Die Würde und Integrität der menschlichen Person ist zu respektieren. Sexuelle Belästigung und sexistisches Verhalten stellen eine Verletzung der Würde dar.

An der UZH haben Frauen und Männer die gleichen Rechte. (Bild: Fiacco)

6. Der Sprachgebrauch der Angehörigen der Universität Zürich strebt grösstmögliche Sach- und Geschlechtergerechtigkeit sowie Eleganz an.

7. Die für die Chancengleichheit relevanten Daten werden regelmässig erhoben, mit den Führungsinstrumenten der Universität Zürich verknüpft und im Blick auf Erreichtes und zu Planendes analysiert. Die Gleichstellungskommission beziehungsweise die Abteilung Gleichstellung berät die Angehörigen der Universität Zürich in Fragen der Gender Policy.

Weitere Informationen:
Verhaltenskodex Gender Policy: www.uzh.ch/about/basics/genderpolicy.html
Abteilung Gleichstellung, Gleichstellungskommission: www.gleichstellung.uzh.ch
Stiftung Kinderbetreuung im Hochschulraum Zürich: www.kihz.ethz.ch

[1)] Geändert mit ULB 2013-472 vom 5. September 2013.

Version 10.13

Verhaltenskodex Gender Policy (VKGP)

Umsetzung und Berichterstattung 2016

Von der Universitätsleitung am 23. Juni 2016 genehmigt

Dr. Christiane Löwe, Dr. Karin Gilland Lutz

1 Ausgangslage

Die Universitätsleitung (UL) beauftragte am 26.2.2015 die Leiterin der Abteilung Gleichstellung (AGL) mit der Entwicklung eines neuen Konzepts zur Umsetzung inklusive Berichterstattung zum Verhaltenskodex Gender Policy (2015-122). Das vorliegende Konzept wurde der UL im September 2015 unterbreitet. Im Winter und Frühling 2016 äusserten sich zuständige Stellen.

Der VKGP trat 2005 in Kraft und ist eine allgemein formulierte, gesamtuniversitäre Policy, deren Ziel die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann ist. Die rechtliche Einbettung wird in Tabelle 1 aufgezeigt.

Tabelle 1: Rechtliche Einbettung VKGP

Bundesebene*	Kantonal**	Ansatz UZH***
BV Art. 8, 1981	UG Art. 20, 1998	VKGP, 2005
GIG, 1996	UO Art. 25, 1998	RSB, 2007
UFG Art. 2, 1999		Leitbild, 2011
HFKG Art. 30, 2015		Richtlinien Transgenderpersonen 2013

* Bundesverfassung (BV); Gleichstellungsgesetz (GIG); Universitätsförderungsgesetz (UFG); Hochschulförderungs- und Koordinationsgesetz (HFKG).
** Universitätsgesetz (UG); Universitätsordnung (UO).
*** Verhaltenskodex Gender Policy (VKGP); Reglement zum Schutz vor sexueller Belästigung (RSB); Leitbild der Universität Zürich; Richtlinien zur Verwendung der Vornamensinitiale und zur Neutralisierung von Geschlechtsmarkern bei Transgenderpersonen.

Zum VKGP gehörte seit 2006 ein Implementierungskonzept, das vorerst bereits Bestehendes aus Gleichstellungsperspektive zu prüften hatte. Dies in der Annahme, dass entsprechende Anpassungen in der Regel kostenneutral seien. Allerdings wurden weitere Massnahmen nicht explizit ausgeschlossen. Das Implementierungskonzept 2006 ging mit einer Berichterstattung im 2-Jahresrhythmus einher. Mittlerweile liegen Berichte per Ende 2008, 2010, 2012 und 2014 vor. Diese Berichtsreihe wurde mit dem Bericht 2014 abgeschlossen.

2 Ansatz Umsetzung und Berichterstattung 2016

Im vorliegenden Konzept zur Umsetzung wird das weitere Verfahren zum VKGP beschrieben. Dabei werden sowohl die bisherigen Erfahrungen mit dem VKGP als auch zusätzliche Entwicklungen im Rahmen der Gleichstellung an der UZH seit dem Inkrafttreten des VKGP 2005 und des Implementierungskonzepts 2006 berücksichtigt.

Der VKGP ist ein Erlass der UL und gilt unverändert ausnahmslos für alle **Universitätsangehörigen**.

Die UL legt für den Zeitraum ab 2016 zu jedem der 7 Punkte des VKGP **Prioritäten** fest (siehe Tabelle 2). Diese Prioritäten finden Eingang in die **strategische Planung** der Universität. Einen besonderen Stellenwert hat zunächst die Definition der Umsetzungsschritte der Strategischen Ziele 2020.[1]

Das Konzept zur Umsetzung und Berichterstattung 2016 will die **Wirksamkeit** und **Nachhaltigkeit** des VKGP erhöhen und verbessern. Im Hinblick darauf, dass der VKGP trotz seiner rechtlichen Einbettung bisher im universitären Alltag sehr unterschiedlich gelebt wurde und auf institutioneller Ebene nicht überall Beachtung erreichten konnte, sind messbare Kriterien für die einschlägigen Sachverhalte ein ausdrücklicher Wunsch der UL. VKGP-relevante Entwicklungen sollen möglichst mit Zahlen belegt werden.

Neben der zentralen Führung der UZH sollen im Konzept 2016 die **Fakultäten** und ihre Führungsinstrumente stärker einbezogen werden. Dies manifestiert sich zum einen in der neu konzipierten Berichterstattung (Kap. 4.1, 4.4) und zum anderen in den hauptsächlich fakultären Aktivitäten im Rahmen der Aktionspläne Chancengleichheit der UZH 2013-16 und 2017-20, die ausdrücklich als Basis für weitere Schritte in der Umsetzung des VKGP verstanden werden (Kap. 3).

Der Gleichstellungskommission (**GLK**) und der **AGL** kommt aufgrund ihrer Sachkompetenz eine Sonderrolle bei der Implementierung des VKGP zu. Sie stehen allen universitären Stellen und allen UZH-Angehörigen auf Anfrage beratend bei der Umsetzung des VKGP zur Seite. Die UL stellt angemessene **Ressourcen** zur Verfügung und gewährleistet die Planungssicherheit.

3 Prioritäten der UL

Tabelle 2 stellt die Prioritäten der UL im vorliegenden Konzept dar. Dazu zählen auch die Pendenzen aus dem Implementierungskonzept 2006, die im Bericht 2014 (Kap. 2.3) dargelegt werden. Diese werden mehrheitlich in Tabelle 2 aufgegriffen.

Tabelle 2: Prioritäten der UL ab 2016

VKGP	Prioritäten der UL
Punkt 1: Die Anliegen beider Geschlechter sind auf allen Stufen und in allen Funktionen optimal wahrzunehmen, sowohl durch personelle Vertretung als auch durch anderweitigen Einbezug der jeweiligen Interessen.	Die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann wird bei der strategischen Planung UZH durch Einbezug der GLK und/oder der AGL in den Prozess berücksichtigt, insbesondere bei Themen von personalrechtlicher Relevanz. Zudem achtet die UL auf eine angemessene Einbindung der GLK und/oder der AGL in weiteren Vorgängen wie Evaluationsverfahren oder AAQ-Prozessen. Die UL stellt sicher, dass mindestens eine

[1] Das vorliegende Konzept gilt allerdings wie der VKGP grundsätzlich zeitlich unbegrenzt.

	Projektsitzung UL/Dekanate pro Jahr ein Gleichstellungsthema aufgreift.
Punkt 2: Die Universität Zürich strebt eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter in allen universitären Funktionen und Gremien an. Wo ein Geschlecht stark untervertreten ist, wird bei gleicher Qualität grundsätzlich den Kandierenden des jeweils untervertretenen Geschlechts der Vorzug gegeben. Der gezielten Förderung des weiblichen akademischen Nachwuchses wird besondere Beachtung geschenkt.	Die UL fordert die Fakultäten dazu auf, anhand von fortlaufend erfassten und analysierten Kennzahlen bezüglich Berufungsverfahren /Beförderungen sowie Nachwuchsförderung, gleichstellungsbezogene Ziele festzuhalten und nach Bedarf geeignete Anpassungen bei den entsprechenden Führungsinstrumenten vorzunehmen. Die Kennzahlen werden im Rahmen des GLMs veröffentlicht. Der Aktionsplan Chancengleichheit UZH 2013-16 gibt Impulse für Massnahmen. Im Akademischen Bericht legen die Fakultäten ihre Massnahmen ausführlich dar. Die GLK und/oder die AGL werden für dieses Traktandum zum jährlichen Gespräch des Akademischen Berichts Prorektorate/Dekanate eingeladen.
Punkt 3: Das Geschlecht bzw. die Geschlechtsidentität sowie ein Wechsel derselben dürfen keine nachteiligen Folgen für die betreffenden Personen haben.	Die UL setzt sich für eine Kultur von Inklusivität ein. Insbesondere bilden Massnahmen gegen die Wirkung von unbewusstem Bias einen Schwerpunkt: - Lehre: Entwicklung von Angeboten zur Unterstützung inklusiver Lehrinhalte, Prüfung von unbewusstem bias bei Lehrveranstaltungsevaluationen - Forschung: Schärfung des Bewusstseins für Bedeutung inhaltlicher Geschlechter- und/oder Genderdimensionen in der Forschung - Rekrutierung: Einführung von evidenzbasierten Bewertungsmethoden zur Reduktion von unbewusstem bias - Kommunikation/Öffentlichkeitsarbeit: Sensibilität für die Ausgewogenheit und die Art der Darstellung weiblicher und männlicher UZH-Angehöriger in Text und Bild der universitären Kommunikationskanäle
Punkt 4: Die Universität Zürich fördert Anstellungsformen, die der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie dienen. Sie stellt Betreuungsplätze für die Kinder der Universitätsangehörigen zur Verfügung.	Die UL versteht Vereinbarkeit zwischen Beruf, Studium und Familie als Bestandteil der universitären Führungskultur und sofern ein Anstellungsverhältnis vorliegt ebenfalls als personalrechtlich zu beachten (inkl.

	Teilzeitmöglichkeiten, Flexibilität, Weiterbildungsangebote für Führungskräfte). Die Angebote der Stiftung Kihz werden weiterhin unterstützt und wenn möglich ausgebaut. In diesem Sinne bewirbt sich die UZH für das Prädikat Familie in der Hochschule im September 2016 und fasst ein umfassendes Prädikat wie *Great Place to Work* für 2017/18 ins Auge. Entsprechende Anstellungsformen sowie Möglichkeiten zu Teilzeitstudium werden laufend entwickelt und darüber aktiv kommuniziert.
Punkt 5: Die Würde und Integrität der menschlichen Person ist zu respektieren. Sexuelle Belästigung und sexistisches Verhalten stellen eine Verletzung der Würde dar.	Das Reglement zum Schutz vor sexueller Belästigung erfüllt die rechtlichen Anforderungen an die UZH. Die UZH prüft laufend, dass ihr Umgang mit Transpersonen der aktuellen Rechtslage entspricht.
Punkt 6: Der Sprachgebrauch der Angehörigen der Universität Zürich strebt grösstmögliche Sach- und Geschlechtergerechtigkeit sowie Eleganz an.	Die UL erkennt die Bedeutung der sprachlichen Gleichbehandlung von Frau und Mann für die Fortschritte bei den anderen Punkten des VKGP (insbesondere Punkt 3). Sie beauftragt die Abteilung Kommunikation, Punkt 6 des VKGP in der universitären Berichterstattung aktiv umzusetzen. Die UL beauftragt die Abteilung Kommunikation auch mit der entsprechenden Sensibilisierung der Kommunikations-beauftragten in den Fakultäten.
Punkt 7: Die für die Chancengleichheit relevanten Daten werden regelmässig erhoben, mit den Führungsinstrumenten der Universität Zürich verknüpft und im Blick auf Erreichtes und zu Planendes analysiert. Die Gleichstellungskommission beziehungsweise die Abteilung Gleichstellung berät die Angehörigen der Universität Zürich in Fragen der Gender Policy.	Die UL stellt sicher, dass die Indikatoren des GLMs die zentralen Handlungsfelder des VKGP inklusive des Aktionsplans Chancengleichheit 2013-16 optimal abbilden. Bezüglich Verknüpfung mit den universitären Führungsinstrumenten siehe Punkt 2.

4 Berichterstattung

4.1 Autorenschaft der Berichterstattung

Die Berichte werden durch die GLK unter Mithilfe der AGL erstellt. Die GLK lädt nach Bedarf weitere zuständige Stellen zur Mitarbeit ein.

Jeder Bericht in der Reihe knüpft an die bisherigen Berichte an und gibt über den aktuellen Stand der Umsetzung Auskunft, inklusive der Stand der Umsetzung allfälliger Empfehlungen der Erweiterten Universitätsleitung (EUL), und über die Diskussion der Berichte in der UL/Dekanate-Projektsitzung (siehe Kap. 4.4).

4.2 Form der Berichterstattung

Ein schriftlicher Bericht wird erstellt.

4.3 Periodizität der Berichterstattung

Die Berichterstattung erfolgt alle 3 Jahre.

4.4 Berichtsweg

Die Berichte werden zuhanden der EUL erstellt, da das Präsidium der GLK gemäss Universitätsgesetz Mitglied der EUL mit beratender Stimme ist (UG Art. 32).

Die EUL kann aufgrund der Berichte Empfehlungen an bestimmte Gremien, Ämter und Funktionen richten. Die Empfehlungen können in den Berichten vorgeschlagen oder eigenständig von der EUL formuliert werden.

Nach der Genehmigung durch die EUL wird jeder Bericht in einer zeitnahen UL/Dekanate-Projektsitzung traktandiert (zusätzlich zu Tabelle 2, Punkt 1).

Anhang 5 Hauptsächliche Schnittstellen zwischen den Aktionsplanprojekten und den Prioritäten der Universitätsleitung im Umsetzungskonzept 2016 zum VKGP

	Prioritäten der Universitätsleitung gemäss Umsetzungskonzept 2016 zum Verhaltenskodex Gender Policy		
	Projekt I: Open, transparent and merit-based recruitment of researchers	**Projekt II: Forschungsförderung und wissenschaftliche Karriere**	**Projekt III: Neue Organisationsmodelle für Teilzeitführungsaufgaben an der UZH**
P-7 Handlungsfeld	Laufbahnentwicklung	Nachwuchsförderung	Laufbahnentwicklung
VKGP Punkt 1: Die Anliegen beider Geschlechter sind auf allen Stufen und in allen Funktionen optimal wahrzunehmen, sowohl durch personelle Vertretung als auch durch anderweitigen Einbezug der jeweiligen Interessen.			
VKGP Punkt 2: Die Universität Zürich strebt eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter in allen universitären Funktionen und Gremien an. Wo ein Geschlecht stark untervertreten ist, wird bei gleicher Qualität grundsätzlich den Kandierenden des jeweils untervertretenen Geschlechts der Vorzug gegeben. Der gezielten Förderung des weiblichen akademischen Nachwuchses wird besondere Beachtung geschenkt.	Gleichstellungsbezogene Ziele bezüglich der Berufungsverfahren, nach Bedarf geeignete Anpassungen bei den entsprechenden Führungsinstrumenten.	Gleichstellungsbezogene Ziele bezüglich der Nachwuchsförderung (konkret: Drittmitteleinwerbung), nach Bedarf geeignete Anpassungen bei den entsprechenden Führungsinstrumenten.	
VKGP Punkt 3: Das Geschlecht bzw. die Geschlechtsidentität sowie ein Wechsel derselben dürfen keine nachteiligen Folgen für die betreffenden Personen haben.	Kultur von Inklusivität an der Universität Zürich, insbesondere bei Rekrutierungen auf Professuren.	Kultur von Inklusivität an der Universität Zürich, insbesondere in der Forschung (Schärfung des Bewusstseins für Bedeutung inhaltlicher Geschlechter- und/oder Genderdimensionen).	Kultur von Inklusivität an der Universität Zürich, insbesondere bei Rekrutierungen innerhalb der Professorenschaft auf leitende universitäre Positionen.
VKGP Punkt 4: Die Universität Zürich fördert Anstellungsformen, die der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie dienen. Sie stellt Betreuungsplätze für die Kinder der Universitätsangehörigen zur Verfügung.			Universitäre Führungskultur umfasst Angebot und Kommunikation über Teilzeitmöglichkeiten und Flexibilität.
VKGP Punkt 5: Die Würde und Integrität der menschlichen Person ist zu respektieren. Sexuelle Belästigung und sexistisches Verhalten stellen eine Verletzung der Würde dar.			
VKGP Punkt 6: Der Sprachgebrauch der Angehörigen der Universität Zürich strebt grösstmögliche Sach- und Geschlechtergerechtigkeit sowie Eleganz an.	Bedeutung der sprachlichen und bildlichen Gleichbehandlung von Frau und Mann.	Bedeutung der sprachlichen und bildlichen Gleichbehandlung von Frau und Mann.	Bedeutung der sprachlichen und bildlichen Gleichbehandlung von Frau und Mann.
VKGP Punkt 7: Die für die Chancengleichheit relevanten Daten			

werden regelmässig erhoben, mit den Führungsinstrumenten der Universität Zürich verknüpft und im Blick auf Erreichtes und zu Planendes analysiert. Die Gleichstellungskommission beziehungsweise die Abteilung Gleichstellung berät die Angehörigen der Universität Zürich in Fragen der Gender Policy.			

Bemerkung: Diese Tabelle präzisiert die Verbindung zwischen den Aktionsplanprojekten und den Prioritäten der Universitätsleitung in der Umsetzung des Verhaltenskodex Gender Policy. Eine leere Zelle bedeutet, dass das betreffende Projekt zur Umsetzung des entsprechenden VKGP-Punkts nicht direkt beiträgt.

Universität Zürich[UZH]

Anhang 6: Konzept „Open, Transparent and Merit-Based Recruitment of Researchers“

REPORT

of the WORKING GROUP of the

STEERING GROUP OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

under the EUROPEAN RESEARCH AREA

on

Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers

OTM-R

JULY 2015

© European Union 2015

The information and views set out in this report are those of the expert group (authors) and do not necessarily reflect the official opinion of the European Union.
Neither the European Union institutions and bodies nor any person acting on their behalf may be held responsible for the use which may be made of the information contained therein.

Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers

edited by:

Members of the Steering Group for Human Resources Management (SGHRM):

Fulvio ESPOSITO (IT) – Chair of the Working Group
Cecilia CABELLO VALDÉS (ES)
Vanessa DUMETIER (FR)
Marie-Louise GAECHTER-ALGE (CH)
Elissaveta GOUROVA (BG)
Rakel Christina GRANAAS (NO)
Pavlina JANOVA (CZ)
Veryan JOHNSTON (UK)
Anne Marie LADEFOGED (DK)
Maren PANNEMANN (NL)
Isser PEER (IL)
Ulf RICHTER (DE)
Julia TSCHELAUT (AT) – Rapporteur of the Working Group
Karen VANDEVELDE (BE)
Gordana VLAHOVIC (RS)

Experts:

Thomas EICHENBERGER (CESAER)
Diane BEECH (VoR)
Lidia BORRELL (EUA)
Bruno GONZALEZ-ZORN (VoR)
Stefanie KAHMEN (LERU)
Katrien MAES (LERU)
Dagmar MEYER (ERC)
Peter VAN DER HIJDEN

EXECUTIVE SUMMARY

By ensuring that the best person for the job is recruited, open, transparent and merit-based recruitment of researchers (OTM-R) improves the effectiveness of national research systems, guarantees equality, especially for under-represented groups, and boosts trans- and international co-operation. This in turn promotes optimal circulation of scientific knowledge.

Individual researchers, research performing organizations, research funders, and ultimately the whole European Research Area (ERA), benefit from OTM-R, which represents the main pillar of the European Charter for Researchers and, obviously, the Code of Conduct for their recruitment.

The EU Member States, when asked in 2015 how to achieve an open labour market for researchers within the ERA, identified "**Using open, transparent and merit-based recruitment practices with regard to research positions**" as the top action priority. In fact, a lack of open recruitment is recognised as hindering mobility, the matching of talent to opportunities and gender equality, thereby preventing the ERA from reaching its full potential.

For this reason, national governments and relevant stakeholders (in particular research funders) have been invited, within the framework of the ERA Roadmap recently adopted by the Council of Ministers, to consider how the rules for national funding schemes could better promote the uptake and effective implementation by RPOs of the principles of OTM-R as articulated in the Charter and Code. The aim is to also encourage RPOs to participate in the Human Resources Strategy for Researchers and to review their current recruitment processes in a reflective and self-critical way, amending them where necessary to improve their openness and transparency as benchmarked against the Charter and Code.

In this connection, the ERA Steering Group on Human Resources and Mobility established an *ad hoc* working group in 2014, with the aim to develop an "**OTM-R Package"** to assist RPOs to carry out, on a voluntary basis, a review of their current recruitment policy and practices and revise these, where needed.

The working group counted on the participation of representatives from several Member States and Associated Countries, as well as stakeholder organizations including the Voice of Researchers, the European Universities Association, the League of European Research Universities and the Conference of European Schools for Advanced Engineering Education and Research. Based on existing tools, primarily the Charter and Code and the European Framework for Research Careers, but also the national legislation in place, the working group developed an OTM-R Package, of which the core instrument is the '**toolkit**': a step-by-step guide to improve the RPOs' recruitment procedures and practices.

The first tool is a **checklist**, through which RPOs can easily perform a review of their current procedures and practices. All the building blocks of the recruitment process, from the

advertising phase to the appointment phase, should be scrutinized, in a simple and straightforward way, using the checklist 'questions' as a basis.

The resulting revised recruitment process has to be made public, both internally and externally. Moreover, all personnel involved in the recruitment process must be appropriately trained on the 'new' procedures. This in turn should be embedded in the existing quality assurance system of the organization, without any unnecessary administrative and/or bureaucratic burden.

The working group has accomplished its mandate in a spirit of unlimited collaboration and cohesion and expresses the confident hope that, despite the well-known and unavoidable heterogeneity of the 'starting points' throughout the ERA, all RPOs can find something useful in the 'package' to maintain and even improve the attractiveness of Europe as an ideal place for research professionals to live and work. In this connection, it is important to consider that the whole set of 'employment conditions' being offered to applicants (for example, the type and duration of contracts, the salary and benefits, etc.) represents a key element of attractiveness.

1. INTRODUCTION

Open, transparent and merit-based recruitment (OTM-R) brings benefits to researchers, institutions, a country's research system, contributes to the full implementation of the European Research Area (ERA) and to an increase in the cost-effectiveness of investments in research. More specifically, **OTM-R ensures that the best person for the job is recruited**, guarantees equal opportunities and access for all, facilitates developing an international portfolio (cooperation, competition, mobility) and makes research careers more attractive.
Evidence shows that there is a discrepancy between the perception of national authorities or institutions, who, for the most part, believe their recruitment process to be OTM, and researchers in many countries, who argue that this is not the case[1].

In September 2014, the ERA Steering Group on Human Resources and Mobility (ERA SG HRM) adopted the mandate for a new Working Group on open, transparent and merit-based recruitment (OTM-R). The WG started its work in November 2014 with the objective to produce a "toolkit" on implementing OTM-R practices.

The main result of the Working Group is a comprehensive "**OTM-R Package"** for assisting Research Performing Organisations (RPOs)[2] to implement open, transparent and merit-based recruitment practices. It allows RPOs to review their current recruitment policy and practices and revise these, where needed.

The OTM-R "Package" for RPOs includes a set of practical and useful tools for implementing open, transparent and merit-based recruitment practices – built on existing tools and based on good practices.

The **"OTM-R Package"** includes:

- **The rationale: why is open, transparent and merit-based recruitment (OTM-R) essential?**
- **The principles and guidelines: what a good OTM-R system should look like?**
- **A checklist for institutions as a self-assessment tool: how do the current practices rate?**
- **The toolkit: a step by step guide to improve the OTM-R practices**
- **Examples of good practice**

2. BACKGROUND

The ERA Steering Group on Human Resources and Mobility (SG HRM) has taken a number of initiatives to promote the OTM-R issue since 2003. Now, OTM-R is a top priority of the European Research Area.

---

[1] *MORE2 Study on Mobility Patterns and Career Paths of Researchers, 2013: http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/Researchers%20Report%202014_FINAL%20REPORT.pdf; Technopolis Study on the Open, transparent, and merit-based recruitment of researchers, 2014: http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/OTM%20Final%20Report.pdf*

[2] *This includes universities, public research organisations and the private sector*

OTM-R is one of the pillars of the **European Charter for Researchers** and in particular of the **Code of Conduct for the Recruitment of Researchers**, launched in 2005.

The Charter and the Code (C&C) contain, among other crucial issues related to professional aspects of a researcher's life, a set of principles and requirements that should be followed by employers and/or funders when appointing or recruiting researchers, first of all "*employers and/or funders should establish recruitment procedures which are open, efficient, transparent, supportive and internationally comparable, as well as tailored to the type of positions advertised*". Furthermore, OTM-R is an important component of the Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) which supports research institutions and funding organisations to put the policies and principles of the Charter & Code into practice. The HRS4R is a 5-step process, by which RPOs can align their human resources policy with the principles set out in the Charter & Code. The European Commission awards the RPOs accomplishing the process with a 'logo' testifying their achievements.

The **ERA Communication 2012**[3] called on Member States (MS) to *remove legal and other barriers to the application of open, transparent and merit based recruitment of researchers*" and on Stakeholder Organizations (SHO) to "*advertise all vacancies on the EURAXESS Jobs portal using the common profiles established in the European Framework for Research Careers*" and to "*fill research positions according to open, transparent and merit based recruitment procedures proportionate to the level of the position in line with the basic principles of the Charter & Code and including non-EU nationals*."

The **Council Conclusions of 11 December 2012**[4] repeated the need for action as follows: *"The Council NOTES that one of the most important remaining challenges across the EU is the realization of transparent, open and merit-based recruitment where this is not available, which would make research careers more attractive and foster mobility and ultimately research quality".*

The Commission Expert Group on the Research Professions in 2012 and the **Expert Group on ERA Implementation in 2013** gave strong backing to the need for action on open recruitment.

The **2013 ERA Progress Report** noted that *"A co-ordinated effort is needed by Member States and institutions to ensure that all research positions are subject to open, transparent and merit-based recruitment practices"*. The **2014 ERA Progress Report** suggests, on the basis of data from the Innovation Union Scoreboard 2014, that openness and innovation go hand in hand, i.e. countries with open and attractive research systems are strong performers in terms of innovation, and this was confirmed by the findings of the latest **Innovation Union Scoreboard 2015**[5].

[3] *A Reinforced European Research Area partnership for excellence and Growth, COM(2012) 392 final*
[4] *Council Conclusions on 'A reinforced European research area partnership for excellence and growth'*
[5] *http://ec.europa.eu/growth/industry/innovation/facts-figures/scoreboards/files/ius-2015_en.pdf*

The **Council Conclusions of 21 February 2014**[6] reinforced the demand to take the necessary steps by CALLING ON the Member States *"to take fully into account the ERA implementation when developing national strategies taking into account using open, transparent and merit-based recruitment practices with regard to research positions*".

There is a broad consensus among stakeholders and researchers that the lack OTM-R is one of the main barriers towards the achievement of an open labour market for researchers and that action is required[7].

In March 2014, the **European Research Area and Innovation Committee (ERAC)** organized a Mutual Learning Workshop on OTM-R of researchers. It concluded with the recommendation on institutions to review and, where appropriate, modify their current recruitment practices, as well as to develop a "practitioners' toolkit" regarding OTM-R practices.

The Technopolis study on OTM-R[8] in March 2014 also recommended the development of a modular OTM-R toolkit, including good practice examples, to draft OTM-R policies and operational guidelines, templates for application forms, job descriptions, appointment of panels, and other material useful for the HR practitioners as well as the RPOs' management to demonstrate the feasibility and use of OTM-R procedures.

Pursuing the ERA priority to realise "An open labour market for researchers", the Member State consultation identified *Using open, transparent and merit-based recruitment practices with regard to research positions* as the top action priority within the **ERA Roadmap**[9], in order to attract the best researchers and to make research careers more attractive. This action contributes to the full implementation of the ERA, as open recruitment promotes mobility, the matching of talent to opportunities, and gender equality.
As a matter of fact, OTM-R implies gender awareness throughout the recruitment process within an institution, including (but not limited to) the promotion of gender balance within the respective committees.

Approving the ERA Roadmap, the Council of Ministers at its meeting of 29th May 2015, affirmed that "lack of open recruitment hinders mobility, the matching of talent to opportunities, and gender equality, thereby impeding achievement of the ERA's full potential".

---

[6] *Council Conclusions on "Progress in the European Research Area".*
[7] *Key stakeholders, such as the European Universities Association (EUA) and the League of European Research Universities (LERU), committed themselves through the ERA Memorandum of Understanding signed in 2012 to take action on open recruitment. More recently, on the 23 June 2015, the Stakeholders' organisations members of the ERA Platform have reasserted their commitment by signing a Joint Statement according to which they have decided to continue working together in partnership, on the key priorities identified in the ERA Communication of 17 July 2012.*
[8] *http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/OTM%20Final%20Report.pdf*
[9] *ERA Roadmap, 2015: http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-1208-2015-INIT/en/pdf*

3. WORKING METHOD

As reported above, in September 2014, the ERA SGHRM established a working group (WG) on OTM-R and approved its mandate. The WG started its work in November 2014 and met 4 times, with the objective to produce a "toolkit" on implementing open, transparent and merit-based recruitment practices.

Among the members of the WG were representatives from 15 different Members States and Associated Countries, the European Commission (EC), the Voice of the Researchers (VoR)[10], the European Research Council (ERC), stakeholder organisations including the European Universities Association (EUA), the League of European Research Universities (LERU), the Conference of European Schools for Advanced Engineering Education and Research (CESAER). A full list of the members can be found in Annex.

To structure the activity of the WG, 3 subgroups were established and each addressed one of the 'functional blocks' of the recruitment system: i) the preparatory block (advertising positions, assembling panels, etc.), ii) the evaluation/selection block (defining 'merit' and designing the procedures accordingly), iii) the 'OTM routine' block (training staff, briefing panels, limiting bureaucracy to the minimum) – making always reference to the 3 keywords: open, transparent, merit-based.

A joint meeting with the Expert Group on the Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) took place in May 2015 in order to exchange views on the OTM-R topic, as this is an integral component of the C&C and, therefore, of the HRS4R.

Existing tools, best practices as well as examples of national legislation regarding OTM-R were used by members of the WG to assemble the toolkit. Furthermore, the definitions of recruitment, transparency and merit given in the C&C were taken on board and served as a basis throughout the work of the group.

Relevant pan-European initiatives, such as the portal "EURAXESS – Researchers in Motion", (particularly the sections EURAXESS Rights and the EURAXESS Jobs), were taken into account. The **European Framework for Research Careers**, with its four professional profiles (R1-R4), was duly considered as a main reference point on which to build a fully functional OTM-R.

Several Member States[11] have introduced national legislation stipulating that vacancies in universities and other public research organisations have to be published internationally, for example via 'EURAXESS Jobs'[12]. Other countries have put measures in place regarding recruitment system and transparency. Examples can be found in Annex.

---

[10] *Voice of the Researchers (VoR) http://voice.euraxess.org/, since 2012, aims to act as a bridge between researchers and policy-makers, bringing together researchers into a network and enabling them to take an active role in shaping the European Research Area.*

[11] *e.g. Austria, Croatia, Italy and Poland*

[12] *According to Communication on research and innovation as sources of renewed growth COM(2014) 339 final*

4. OTM-R PACKAGE for RPOs

The Working Group produced a comprehensive package for assisting RPOs to implement OTM-R practices. It allows RPOs to review their current recruitment policy and improve it, if/when needed. The package includes principles and guidelines on what an OTM-R system should look like, a checklist for institutions as a self-assessment tool to benchmark their current practices on the principles and the toolkit: a step-by-step guide to improve (if, when and where needed) the organisation's OTM-R practices.

4.1. Why is open, transparent and merit-based recruitment (OTM-R) essential? The rationale

Open, transparent and merit-based recruitment (OTM-R) brings benefits to researchers, institutions and a country's research system. More specifically, OTM-R makes research careers more attractive, ensures equal opportunities for all candidates and facilitates mobility. Overall, it may contribute to an increase in the cost-effectiveness of investments in research.

Evidence shows that there is a discrepancy between the perception of national institutions and authorities (who for the most part believe their recruitment process to be OTM) and researchers in many countries who argue that this is not the case[13].

An OTM-R policy is often mentioned in conjunction with other human resource strategies/policies to improve the working conditions of researchers and attract researchers from abroad. All these policies should be complementary and form part of an institution's overall policy to increase its level of quality, improve its reputation (and therefore attractiveness) and pursuit of excellence as well as enhance researchers' careers and mobility.

The focus of an OTM-R system should therefore be on ensuring that institutions always aim at recruiting the best person for the job and that all recruitment procedures are based on principles of equal opportunities for all candidates (including internal and external). As a rule, recruitment should always be open[14]. Reasons for recurring to other procedures should be made explicit and well justified.

It is important to stress that OTM-R principles refer to 'recruitment', i.e. the procedures for filling a vacant position, and not to career progression, for which the procedures need anyway to be transparent and merit-based.

---

[13] *Researchers' Report 2014 based largely on data from the MORE2 Survey 2012*

[14] *It is important to distinguish 'academic nepotism', (i.e. informal practices which end up favoring incumbent candidates in selection procedures and may be detrimental to scientific productivity and a significant disincentive to many of those considering whether to enter or remain in a research career in Europe) and recruitment procedures which, although not open, may nevertheless well be transparent and merit-based.*

Implementing the basic principles of OTM-R should not come at a great expense, e.g., the cost of posting job advertisements on EURAXESS is negligible. Certain elements such as paying for international experts, training staff, dealing with large numbers of applicants, setting up an e-recruitment tool, advertising in English additionally to the national language imply a higher cost. However, the costs for setting up a well-functioning OTM-R system are likely to prove to be value for money, at least in the medium-term, particularly when considering the cost caused by recruiting a candidate who is not the best person to carry out the job.

It is recognised that institutions are subject to national legislation that may limit their scope to change their OTM-R practices. While examples of legislation have been identified, none prevent the establishment of an OTM-R system.

4.2. What should an OTM-R system look like? The principles

4.2.1 Review current OTM-R policy, practices and procedures

Research Performing Organisations are encouraged to carry out an initial review of the current system. A list of questions (see 'checklist' in chapter 4.3) and a step-by-step guide (see toolkit in chapter 4.4) are provided. Research Performing Organisations may decide to use these instruments as such, or to review and design their OTM-R system drawing inspiration from the material provided.

4.2.2 Develop and put in place a revised OTM-R policy

It is strongly recommended to develop and implement an OTM-R policy that encourages, in particular, external applicants by:

a) providing clear and transparent information on the whole selection process, including selection criteria and an indicative timetable;
b) posting a clear and concise job advertisement with links to detailed information on, for example, required competencies and duties, working conditions, entitlements, training opportunities, career development, gender equality policies, etc.;
c) ensuring that the levels of qualifications and competencies required are in line with the needs of the position and not set as a barrier to entry, e.g., too restrictive and/or requiring unnecessary qualifications;
d) considering the inclusion of explicit pro-active elements for underrepresented groups;
e) keeping the administrative burden for the candidate (proof of qualifications, translations, number of copies required, etc.) to a minimum;
f) reviewing, where appropriate, the institutional policy on languages[15].

[15] *A range of issues may be considered. For example, is knowledge of the national language a requirement or an asset for a particular position? Or will such knowledge become a requirement within a certain time period after recruitment? If so, is the provision of language training foreseen? If jobs are advertised in English or the interview is conducted in English, do staff and/or members of selection committees have the language competencies to adequately deal with this?*

g) The step-by-step guide in the toolkit provides more detailed information on the above elements.

Each institution should identify measurements (i.e. indicators and respective targets) of the effectiveness of its OTM-R policy which should be reviewed on a regular basis and, where necessary, adapted accordingly.

4.2.3 Publishing the OTM-R policy

The OTM-R policy should be published in an easily accessible place on the institution's website and should address a minimum set of requirements [*to be developed in relation to points a-f above*] while respecting institutional autonomy and diversity. For those institutions implementing the Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)[16], this is a requirement.

4.2.4 Quality control system

It is recommended to establish a quality control mechanism, including supervision of the whole recruitment process, to be administered by the HR department or designated staff. This should be combined with a periodical, external review by an independent observer, e.g., within the peer review exercise of the HRS4R. To monitor and assess the extent to which the OTM-R system is being implemented, it is also recommended to adopt some form of internal reporting for all phases of a recruitment process, e.g., a standard, reporting template that contains basic, important information but is not overly burdensome.

4.2.5 Establish or adapt an internal OTM-R guide

It is strongly recommended to establish an internal guide setting out clear and explicit rules and procedures for the recruitment of all researcher positions. In this regard, it is recommended to use the European Framework for Research Careers[17] which identifies four broad career profiles for researchers:

- **R1 First Stage Researcher (up to the completion of PhD)**
- **R2 Recognised Researcher (PhD holders or equivalent who are not yet fully independent)**
- **R3 Established Researcher (researchers who have developed a level of independence)**
- **R4 Leading Researcher (researchers leading their research area or field)**

While the basic principles of openness, transparency and merit should apply to all positions, it is common practice to adapt the procedures according to the level, nature and type of position. The key point is to ensure that the various procedures or derogations are clear, objectively justified and transparent. See examples in Annex.
The guide should in principle address all the issues in the toolkit which sets out, in chronological order, the whole recruitment process, from the job advertising/application phase through to the appointment phase.

[16] *http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/strategy4Researcher*
[17] *http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/Towards_a_European_Framework_for_Research_Careers_final.pdf*

In line with the principle "Recognition of qualifications" of the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers[18], the guide needs to provide for appropriate assessment and evaluation of the academic and professional qualifications, including non-formal qualifications, skills and competences of all researchers, as well as international and professional mobility.

4.2.6 Training and awareness raising within the institution

The institution should ensure that appropriate training is provided to all those who are involved in the recruitment process. This should include training on how to brief members of the selection committees.
If the job advertisement is published in English, this implies that staff need to be trained to deal with processing and evaluating applicants and conducting interviews in English.
Use of the OTM-R guide should be promoted throughout the institution.

4.2.7 E-recruitment

In order to avoid discriminating against candidates based on their geographical location and/or financial means, it is strongly recommended to consider using "e-recruitment", drawing on the experience of existing platforms and tools. See Annex.

4.3. How does your OTM-R system rate? A checklist for institutions

Institutions are encouraged to use this checklist as a self-assessment tool to determine the degree to which their current practices are OTM compliant and identify where improvements could be made

[18] http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure_rights/am509774CEE_EN_E4.pdf

OTM-R Checklist for institutions					
	Open	**Transparent**	**Merit-based**	**Answer: Yes *completely/Yes substantially/ Yes partially/No***	**Suggested indicators (or form of measurement)**
OTM-R system					
1. Have we published a version of our OTM-R policy online (in the national language and in English)?	x	x	x		[weblink]
2. Do we have an internal guide setting out clear OTM-R procedures and practices for all types of positions?	x	x	x		[Date of latest update; ensure that it is sent to all staff]
3. Is everyone involved in the process sufficiently trained in the area of OTM-R?	x	x	x		- Existence of training programmes for OTM-R - Number of staff following training in OTM-R
4. Do we make (sufficient) use of e-recruitment tools?	x	x			Web-based tool for (all) the stages in the recruitment process
5. Do we have a quality control system for OTM-R in place?	x	x	x		
6. Does our current OTM-R policy encourage external candidates to apply?	x	x	x		Trend in the share of applicants from outside the institution
7. Is our current OTM-R policy in line with policies to attract researchers from abroad?	x	x	x		Trend in the share of applicants from abroad
8. Is our current OTM-R policy in line with policies to attract underrepresented groups?	x	x	x		Trend in the share of applicants among underrepresented groups (frequently women)
9. Is our current OTM-R policy in line with policies to provide attractive working conditions for researchers?	x	x	x		Trend in the share of applicants from outside the institution
10. Do we have means to monitor whether the most suitable researchers apply?					

Advertising and application phase					
11. Do we have clear guidelines or templates (e.g., EURAXESS) for advertising positions?	x	x			
12. Do we include in the job advertisement references/links to all the elements foreseen in the relevant section of the toolkit? [see Chapter 4.4.1 a)]	x	x			
13. Do we make full use of EURAXESS to ensure our research vacancies reach a wider audience?	x	x			- The share of job adverts posted on EURAXESS; - Trend in the share of applicants recruited from outside the institution/abroad
14. Do we make use of other job advertising tools?	x	x			
15. Do we keep the administrative burden to a minimum for the candidate? [see Chapter 4.4.1 b)]	x				
Selection and evaluation phase					
16. Do we have clear rules governing the appointment of selection committees? [see Chapter 4.4.2 a)]		x	x		Statistics on the composition of panels
17. Do we have clear rules concerning the composition of selection committees?		x	x		Written guidelines
18. Are the committees sufficiently gender-balanced?		x	x		
19. Do we have clear guidelines for selection committees which help to judge 'merit' in a way that leads to the best candidate being selected?			x		Written guidelines
Appointment phase					
20. Do we inform all applicants at the end of the selection process?					
21. Do we provide adequate feedback to interviewees?		x			

x

22. Do we have an appropriate complaints mechanism in place?		x			Statistics on complaints
Overall assessment					
23. Do we have a system in place to assess whether OTM-R delivers on its objectives?					

4.4. Need help to establish an OTM-R system compliant with the principles? The toolkit: a step-by-step guide to better OTM-R practices

This guide sets out, in chronological order, the various steps of the recruitment process, from the job advertising/application phase through to the appointment phase. It aims to build on the principles of the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers[19], providing more detailed information, practical solutions and includes examples of good practice.

Three phases have been identified:

- Advertising and application phase
- Evaluation and selection phase
- Appointment phase

4.4.1 Advertising and application phase

a) Advertising the post

In line with the principles "Recruitment" and "Transparency" of the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers, it is recommended to keep the job advertisement and description of requirements as concise as possible and include links to more detailed information online. Applicants should be able to find information on:

- organisation and recruiting unit
- job title, specifications and starting date
- researcher career profiles (R1-R4) with the respective 'required' and 'desirable' competencies
- selection criteria (and possibly their respective ‘weight’), including knowledge and professional experience (distinguishing the 'required' and 'desirable')
- number of available positions
- working conditions, workplace, entitlements (salary, other benefits, etc.), type of contract
- professional development opportunities
- career development prospects

It should also include:

- the application procedure and deadline, which should, as a general rule, be at least two months from the publication date and take account of holiday periods
- a reference to the institution's OTM-R policy
- a reference to the institution's equal opportunities policy (e.g., positive discrimination, dual careers, etc.)
- contact details

[19] http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure_rights/am509774CEE_EN_E4.pdf

All vacancies should be published on EURAXESS. This implies that the advert should be published at least in the national language and in English.

Although possible, any exception to the above should be duly justified in the recruitment procedure.

b) Keeping the administrative burden to a minimum

The request for supporting documents should be strictly limited to those which are really needed in order to make a fair, transparent and merit-based selection of the applicants. Moreover, in cases where certain documents are legally required, applicants should be allowed to make a declaration in which they engage to provide the proof after the selection process is concluded. For example, applicants should not have to provide original or translated certificates related to qualifications with their initial application.

It is strongly recommended to allow the transmission of supporting documents by electronic means and possibly to develop an e-recruitment tool.

c) Acknowledging receipt and providing additional information

All applicants should receive an (automated) e-mail acknowledging that their application has been received and providing them with further information on the recruitment process, indicating the next steps and including an indicative timetable (shortlisting or not, interview period, appointment date). Care should be taken to allow sufficient time before the interview for external candidates to make the necessary travel arrangements and prepare properly for the interview. If there are subsequently significant changes or delays to this process, all applicants should be duly and timely informed by (a standard) e-mail.

4.4.2 Evaluation and selection phase

a) Setting up selection committees

In line with the principle "Selection" of the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers, selection committees should be established for all profiles (R1-R4), though the size and composition of the committees may differ according to the profile and type of contract. The process to nominate and appoint the selection committee should be transparent and made public.

The selection committees should be independent, members should not have any conflict of interest and the decisions must be objective and evidence-based rather than based on personal preference. The committee should make best use of the expertise of external members. The composition of the committee should be appropriately diverse. In order to achieve this, the following elements should be considered:

- a minimum of 3 members;
- gender balance, e.g., not less than one third of one gender in the committee;
- inclusion of external expert(s) in all committees (external meaning outside the institution);

- inclusion of (or contribution from) international experts, who should be proficient in the language(s) in which the process will be conducted;
- inclusion of experts from different sectors (public, private, academic, non-academic), where appropriate and feasible;
- -the committee as a whole should have all the relevant experience, qualifications and competencies to assess the candidate.

Any derogation for certain positions, types of contract or indeed for specific disciplines should be clearly set out.

b) Screening and interviewing

All applications should be screened. Depending largely on the number of applicants as well as the internal human resources available, the process may involve one or more steps, e.g., pre-screening to check eligibility, shortlisting of candidates for interviews, remote interviews by telephone or skype, face-to-face interviews. While remote interviews may often be appropriate, in particular at the first interview stage, they should not altogether replace face-to-face interviews in cases where these are being conducted for internal candidates. All candidates should be treated equally and in the same way.

It is recommended that the same selection committee is involved in all steps, although it is recognised that this may not always be feasible and that, for example, one committee may do the initial screening and another may conduct the interviews. Accordingly, it is strongly recommended that the process itself is transparent and made known to the applicants, including the various steps.

In case of face-to-face interviews, the institution should cover the (international) travel and accommodation expenses of the interviewees.

c) Assessing merit and future potential

The criteria for selecting researchers should focus on both the candidates' past performance and their future potential. The emphasis is likely to change according to the profile of the post, e.g., when recruiting an R1 researcher, future potential is likely to outweigh past performance.

In line with the principles "Judging merit", "Variations in the order of CVs", "Recognition of mobility" and "Seniority" of the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers, the evaluation criteria should be consistent with the requirements of the position as regards research, supervision or, for example, teaching competencies.

Merit should be judged qualitatively as well as quantitatively, focusing on results within a diversified career path, taking into account career breaks, lifelong professional development and the added value of non-research experience.

A wide range of evaluation criteria should be used and balanced, according to the position being advertised. Depending on the specific profile of the post, this may include (in alphabetical and not hierarchical order):

- acquisition of funding;
- generation of societal impact;
- international portfolio (including mobility);
- knowledge transfer and exchange;
- management of research and innovation;
- organizational skills/experience;
- outreach/public awareness activities;
- research performance;
- supervision and mentoring;
- teaching;
- teamwork

It is strongly recommended to make use of the European Framework for Research Careers[20], which identifies both necessary and desirable competences for each of the four broad profiles for researchers (R1 to R4).

4.4.3 Appointment phase

a) Feedback

In line with the principle "Transparency" of the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers, all applicants should receive written or electronic notice at the end of the selection process, indicatively within one month and without any unnecessary delays.

It is strongly recommended to inform all applicants who were admitted to the interview about the strengths and weaknesses of their application. Other applicants, who did not make it to the final stages, should receive a standard mail informing them of the outcome. All applicants must be entitled to further feedback upon request.

b) Complaints mechanism

The institution should establish a procedure to deal with complaints made by applicants who believe that they have been treated negligently, unfairly or incorrectly. This procedure should be transparent and made public. It should include an indication of the timeframe within which a complainant will receive a response, which should in principle be no longer than one month.

[20] *http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/Towards_a_European_Framework_for_Research_Careers_final.pdf*

5. Annex

5.1. Examples of good practice[21]

OTM-R guides

In **Norway,** government regulations are in place for the recruitment of researchers at universities with requirements and guidelines for applicants and panels, some of which are available in English. https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/uh/forskrifter/regulation_concerning_appointment_promotion_teaching_research_posts.pdf
The various national "faculty meetings", UHR/Rector's Conference have drawn up requirements guidelines for the various research disciplines (for applicants as well as the panel) – some of which are available in English. http://www.uhr.no/ressurser/veiledninger/opprykksordninger
For recruitment at PhD level, the Norwegian University of Sciences and Technology (NTNU) provides a Handbook for PhD Education, including standards, recruitment, admission, completion etc., in English: https://www.ntnu.edu/documents/1263185004/0/phd_haandbok_eng_web.pdf/5bb0beac-3554-4bad-a3e8-2d468121e905

The **Dutch Association for Personnel Management and Organisation Development** (NVP) is the Dutch network for human resource professionals engaged in such issues as HR strategy, employment relations, recruitment and selection, rewards systems, conditions of employment and training plans. The NVP has established a recruitment code to provide a norm for a transparent and fair recruitment and selection procedure. According to the Collective Labour Agreement, Dutch Universities should act in accordance with the NVP Recruitment Code: http://www.nvp-plaza.nl/documents/doc/sollicitatiecode/nvp-recruitment-code.pdf

The **University of California, Santa Cruz** has set out various recruitment options which vary according to the level of the position and the type of contract. It attributes pros and cons to each option. See pages 61-62 http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/OTM%20Final%20Report.pdf

The University of Amsterdam (NL) has drawn up a set of guidelines providing supportive, not compulsory, information to anyone involved in the recruitment process. The document distinguishes the various phases from vacancy to interview and feedback, including guidelines for CV-scanning, proposals for well-structured interviews, competency-related interview questions, etc. (available only in Dutch): http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:mZPq3m6eVuMJ:https://medewerker.uva.nl/binaries/content/assets/medewerkersites/ac/uva-medewerkers/werving-en-selectie/handreiking-werving-en-selectie-pdf.pdf+&cd=3&hl=it&ct=clnk&gl=us&client=firefox

The **University of Freiburg** (DE) established a standardised procedure of governing appointments to professorships (www.zuv.uni-freiburg.de/formulare/berufungsleitfaden-en.pdf) An innovative focus is put on the proactive search for female candidates who are eligible for the nomination list. Nomination lists without documentation of a proactive search for suitable female candidates are returned by the Rectorate.

[21] *Additional examples of good practice were provided for internal use only. They have not been included in this report as the documentation is not publicly available.*

Examples of derogations

Derogations may include measures such as retention, re-deployment or re-integration, as well as measures related to positive action/discrimination. When handled in a transparent and carefully justified manner subject to scrutiny and specific parameters, these measures may still be merit-based and do not, in themselves, compromise the transparency principle.

Where existing researchers are coming to the end of a fixed-term contract, employers have a duty of care to minimize the risk of redundancy and will usually implement a range of redeployment actions. The practice of re-deployment in the UK is a case in point. Re-deployment is a particular policy negotiated between the relevant social partners and specifically to protect the large number of researchers employed on fixed term (temporary) contracts usually for no other reason than the funding streams (i.e. not based on the merits of the individual). The University of Liverpool's policy[22] quite clearly states that the re-deployment process should occur before a position is advertised externally: 'Where there is a match with a member of staff on the formal redeployment register, a preferential interview will be expected to take place before any other means of filling the post is pursued'. However, the process retains core elements of fair and merit-based recruitment, including job descriptions, formal applications and interview panels.

Similarly, temporary positions (R1 or R2 level) can be first advertised within the institution, to offer graduates a career development perspective. This habit is also rather common in industry or public services where positions are first internally advertised, and only if no adequate candidate is found, it is advertised externally. But it is important that the process is transparent and merit-based.

Research positions funded by re-integration grants such as those under Marie-Curie - which seek to attract researchers from abroad back to their home country - are another example of a possible, justifiable derogation. While the recruitment process for such positions may not be fully 'open', it should nevertheless be transparent and merit-based.

Where successful grant applications name specific post-doctoral researchers, employers will generally accept that the peer-review process associated with the grant application is a sufficient test and will move directly to issue a fixed-term contract for the duration of the grant. This is a common occurrence, applying to a significant proportion of all post-doctoral appointments.

For the most senior positions, some employers may use a more strategic recruitment strategy to proactively look for suitable candidates, possibly using recruitment consultants. While this can remain an entirely merit based approach, it should also be open to other candidates and be transparent.

[22] *https://www.liv.ac.uk/media/livacuk/hr-migrated/policies/redeployment-procedure.doc*

Training and raising awareness

The **University of Cambridge** (UK) provides face-to-face one day training on recruitment in the University. In addition, the HR Division often provides bespoke presentations/briefings on recruitment to meet specific departmental recruitment training needs. Additional training is available for users of recruitment-related IT systems.

Hasselt University (BE) has organized training for members of the advisory committees, focusing on competency based interviewing.

The **University of Zurich** (CH), Science Faculty, has established standards in recruitment professorships in order to counteract subconscious gender bias in the recruiting process of professors. The guidelines outline the professorial hiring process step by step and provide for each step theoretical background information as well as checklists for the committee members and all other persons involved: http://www.mnf.uzh.ch/fileadmin/DATA_Autoren/Bilder/Inhalte/IV_ueber_uns/ProfAppointmentFlowChart.pdf

E-recruitment

ETH Zurich and the University of Fribourg (CH), **Oslo and Akershus University College of Applied Sciences** (HiOA, NO) and **Lund University** (SE) are three illustrations of institutions who have introduced an electronic hiring tool, greatly facilitating the entire recruitment process and the work of all stakeholders involved. http://www.lunduniversity.lu.se/about/work-at-lund-university/applying-for-jobs

The **Dutch e-recruitment platform AcademicTransfer** (https://www.academictransfer.com) supplies all academic job openings at non-profit research institutes, universities and university medical centers in the Netherlands.

The **UNICAM School of Advanced Studies in Italy** has developed an e-tool for applicants in doctoral courses. There are special guidelines how to obtain a login and to fill in the application form available online http://www.unicam.it/laureati/dottorato/call.asp

Job advertisements

EURAXESS Jobs advertisement template (currently under review and available as of January 2016)

The KU Leuven (BE) has developed a web-based job vacancy system and an online application form. In the new advertisement and application system each local supervisor can create her or his job vacancies. All vacancies go through a predefined process, with all the necessary steps of approval included, until publication of the job on the KU Leuven jobsite and other job boards. The applications process is also managed in this system: https://icts.kuleuven.be/apps/jobsite/vacatures/?lang=en

The Medical University of Graz (AT) has an English version of a job advertisement template for a Scientific Assistant:http://www.medunigraz.at/themen-mitarbeiten/personalentwicklung-und-betriebliches-gesundheitsmanagement/leistungsangebot/mitarbeiterinnenaufnahme/stellenausschreibungen/
In **France**, all permanent research positions are published once per year in a Galaxie portal: https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cand_recrutement.htm

The **Université Pierre et Marie Curie** (FR), among others, also publishes them on EURAXESS. The recruitment process is nationally synchronised and follows an overall schedule fixed by the Ministry. The whole recruitment process up to the assignment of researchers to positions is run via the Galaxie portal and is fully transparent.

Selection committees

All universities in Flanders were obliged by the Government to draw up an equal opportunities plan with concrete actions and targets, a condition in order to continue receiving block research grants. At **Ghent University**, this plan included the regulation that from October 2012 all selection committees and promotion committees must be gender balanced, i.e. maximum 2/3 of the panel members can be of the same gender: http://www.ugent.be/diversiteitengender/nl/gender (information in Dutch).

The Institute of Science and Technology in Austria includes useful information on Selection and Evaluation Committees http://ist.ac.at/research/postdoctoral-research/selection-and-evaluation/

The **University of Freiburg** (DE) includes useful information on committees in a document entitled "Procedure Governing Appointments to Professorships": www.zuv.uni-freiburg.de/formulare/berufungsleitfaden-en.pdf

The University of Connecticut (US) provides guidelines for the search committee, its composition and its responsibilities. Moreover, the guidelines list good practices to counterbalance the effects of inherent bias in evaluations: http://ode.uconn.edu/wp-content/uploads/sites/833/2015/02/Search-Committee-Guidelines.pdf

In Norway, the National Faculty Meeting of Sciences and National Council for Technological Education, the UHR/Rectors' Conference established guidelines and procedures for promotion to full professor (Norwegian University of Science and Technology, University of Bergen, University of Oslo, University of Tromsø), which are freely available and useful to the applicants as well as to the expert committee. http://www.uhr.no/documents/KVALITETSKRAV_FOR_OPPRYKK_TIL_PROFESSOR_2012_engelsk_versjon_SC.pdf

Also in **Norway**, government regulations specify at least 3 members and only one member/expert from inside the institution, i.e. always at least 2 external. In the renewed government regulations, the internal member cannot be the leader of the committee.

On October 6 2014 the Board of **the University of Copenhagen** (DK) decided on an Action Plan "Career, Gender and Quality – More Women in Research and Management", with a broad approach to qualifying recruitment processes using the problems with the leaking pipelines as the entrance to the work of recruiting and retaining all talents regardless of gender:
http://mangfoldighed.ku.dk/english/pdf/ACTION_PLAN_FOR_CAREERS__GENDER_AND_QUALITY_.pdf

For general information on women in research and management at the University of Copenhagen: http://mangfoldighed.ku.dk/english/women_research_management/

In France, selection committees in all universities have to obey strict rules on the composition of the members. This concerns the distribution between internal and external experts (50%/50%), of gender (generally no less than 40% of any of the two genders), of status (maître de conférences/lecturer and professor) and the inclusion of specialists in the respective discipline.

Interviews

The **University of Fribourg in Switzerland** provides a list of sample interview questions ("Interviewleitfaden") to assess certain competences. These can be a useful basis for the selection interview. These are available in German on the university website: http://www.unifr.ch/sp/assets/files/Documents%20site/Cadres/1.Mise%20au%20concours%20d_un%20poste/Interviewleitfaden%20uni_d_new.pdf

Merit

The **San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA)** includes a set of principles which helps institutions to limit their reliance on bibliometric criteria when evaluating research performance (http://ar.ascb.org/sfdora.html). The DORA principles fully support OTM-R; e.g., principles 1, 4, 5 and 15:

"General Recommendation: 1. Do not use journal-based metrics, such as Journal Impact Factors, as a surrogate measure of the quality of individual research articles, to assess an individual scientist's contributions, or in hiring, promotion, or funding decisions.

For institutions: 4. Be explicit about the criteria used to reach hiring, tenure, and promotion decisions, clearly highlighting, especially for early-stage investigators, that the scientific content of a paper is much more important than publication metrics or the identity of the journal in which it was published.
For the purposes of research assessment: 5. Consider the value and impact of all research outputs (including datasets and software) in addition to research publications, and consider a broad range of impact measures including qualitative indicators of research impact, such as influence on policy and practice.

For Researchers: 15. When involved in committees making decisions about funding, hiring, tenure, or promotion, make assessments based on scientific content rather than publication metrics."

Feedback

In 2013, **the University of Liege** (ULg, BE) launched the FP7-MSCA-COFUND project "Be International Postdoc" (BeIPD-COFUND) which enabled the ULg to welcome 100 incoming postdoctoral fellows that are selected following a transparent evaluation process that is supervised by the ULg Research Council. Regardless of the final result, all the applicants receive a feedback report that is written and agreed upon by 4 experts in their respective research area: 2 ULg experts and 2 international experts perform individual evaluations of the application file and following the suggestion of one of the experts who has been appointed as "reporter", they all agree upon a final set of feedback report contents. The feedback is a valuable instrument for young scientists who are striving to become senior, independent researchers. ULg is happy to contribute to the definition of their future career pathway by giving them detailed and funded feedback regarding their scientific skills, their research profile as well as the research environment in which they will evolve. http://www.ulg.ac.be/cofund

The **Medical University of Graz** (AT) has a feedback form for the handling of job advertisements (in German only):http://www.medunigraz.at/themen-mitarbeiten/personalentwicklung-und-betriebliches-gesundheitsmanagement/leistungsangebot/mitarbeiterinnenaufnahme/stellenausschreibungen/

In Norway, the short-listed applicants receive information about strengths and weaknesses open to all of them.

5.2 Member State legislation examples

Austria: Following an amendment to the Universities Act, Austrian Universities must advertise research job vacancies (for scientific and research staff) internationally, at least EU-wide. University institutions decide autonomously on the instrument for advertising vacancies internationally. The Ministry of Science, Research and Economy actively promotes the EURAXESS Jobs portal via brochures, flyers, and newspaper advertisements in order to raise awareness of the European job database among universities and public research organisations.

Croatia: Under the Act on Scientific Activity and Higher Education (Article 40), an appointment to a research position within public scientific research organisations must be based on a public competition, published in the Official Gazette of the Republic of Croatia, on the official internet website of the scientific research organisation as well as on the official Internet website for job vacancies of the European Research Area (i.e. the EURAXESS Jobs portal). The deadline for submission of applications has since Croatian accession to the EU been 30 days.
Prior to Croatian accession, the period was eight days and it was at that time, but no longer is, legal to restrict recruitment to Croatian candidates.

Italy: Law 240/2010 promotes an open and transparent recruitment system. Law 240/2010 states that all (fixed-term) positions should be made publicly available on the national and EU websites. This obligation also includes PhD fellowships.
Even before adoption of this law, some Italian universities and research institutions were publishing their vacancies on the EURAXESS Jobs section on a voluntary basis. The vacancies are also available on a national database (run by the relevant Ministry). In addition, universities and public research organisations are requested to publish their research grant offers on the EURAXESS Jobs portal.

Poland: A provision in the amended Law on Higher Education states that all scientific posts in higher education institutions must be filled via competition (Article 118a). This facilitates scientists' careers and enables young scientists to have better access to grants (from the National Science Centre (NCN) and the National Centre for Research and Development) through open competitions. Experts from national and foreign science centres are able to participate in the competitions. Finally, an online advertisement page with information on vacancies at Polish higher education institutions has been created. Institutions are required to publish information on all ongoing and scheduled competitions.
Higher education institutions are obliged to publish job vacancies on the website of the Ministry of Science and Higher Education (dedicated database). The Law on Higher Education of 2011 requires Polish higher education institutions to publish job vacancies on the EURAXESS portal. Job vacancies published on the database of the Ministry of Science and Higher Education must also be published in English.

Spain: Transparency in recruitment is governed by Law 19/2013 "on transparency, access to public information and good governance". This law applies to public universities, independent organisations and state agencies belonging to the general, regional or local administration. Any organisation receiving public subsidies of more than EUR 100,000, or for whom public subsidies represent more than 40% of their annual income, are required to make their procedures public (active dissemination of information) and ensure free access to the related information. This is designed to support the open recruitment of researchers in publicly funded organisations

5.3 Sources of information

- The European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers (2005)
- Jobs Strategy 2012 (SGHRM Working Group on Jobs)
- ERA Communication 2012 "A Reinforced European Research Area partnership for excellence and Growth" COM(2012) 392 final
- 2012 Council Conclusions on 'A reinforced European research area partnership for excellence and growth'
- MORE2 Study
- European Commission Expert Group on the Research Profession in 2012
- European Commission Expert Group on ERA Implementation in 2013
- Technopolis study on OTM recruitment of researchers 2014
- CESAER paper July 2014 commenting on Expert Group report 2013
- VITAE review 2013 of HR Excellence in Research Award implementation across Europe
- European Framework for Research Careers (R1-R4)
- CESAER Task Force Human Resources "Adapting Hiring Procedures to the Challenges of the Future (2014)"
- 2014 Council Conclusions on progress in the European Research Area
- ERA Progress Report 2014,
- Researchers Report 2014, country profiles
- ERAC Mutual Learning Workshop in March 2014
- Innovation Union Scoreboard 2015

Links:
EURAXESS Jobs http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/jobs/index
EURAXESS Rights http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/index

Universität Zürich[UZH]

Anhang 7: Projektübersicht

Anhang 7 Projektübersicht

Projekt	Projekt I: Open, transparent and merit-based recruitment of researchers	Projekt II: Forschungsförderung und wissenschaftliche Karriere	Projekt III: Neue Organisationsmodelle für Teilzeitführungsaufgaben an der UZH
Dauer **Beginn** **Ende**	48 Monate 1.1.2017 31.12.2020	48 Monate 1.1.2017 31.12.2020	48 Monate 1.1.2017 31.12.2020
Trägerschaft	Prorektorat Geistes- und Sozialwissenschaften (Prof. Gabriele Siegert)	Abt. Forschung und Nachwuchsförderung (Dr. Beatrice Scherrer) EU Grants Access (Sibylle Hodel lic.phil.)	CHESS (Prof. Katja Rost, Prof. David Seidl, Prof. Klaus Jonas, Bernard Nievergelt lic. phil.)
Projektleitung	WMA in Projektanstellung 40%	WMA in Projektanstellung 40%	WMA in Projektanstellung 40%
Angedachte Projektgruppe (zusätzlich zu Projektleitung und Trägerschaft)	Beteiligte Dekanate Generalsekretariat Gleichstellungskommission Abt. Professuren Abt. Gleichstellung Personalabteilung	Beteiligte Dekanate Nachwuchsförderungskommission Forschungskommission UZH-Mitglieder der schweizerischen und europäischen Förderinstitutionen Erfolgreiche Antragsteller/innen Gleichstellungskommission Abt. Gleichstellung Gender Studies Graduate Campus	Abt. Professuren Abt. Gleichstellung Gleichstellungskommission Personalabteilung Personalkommission
Ziel (übergeordnet/langfristig)	Erhöhung des Professorinnenanteils durch Erhöhung des Frauenanteils bei Berufungen. Ausgangspunkt bildet das 40%-60%-Verständnis von Gleichstellung. In gewissen Fällen kann der Frauenanteil bei den Doktoratsabschlüssen als Referenzpunkt gelten.	Angleichung der Frauen-Statistiken an die entsprechenden Männer-Statistiken zu sowohl Gesuchstellungspraxis als auch zu Erfolgsquote.	Entwicklung von alternativen und machbaren Organisationsmodellen für Professor/innen und weitere Führungskräfte im Sinne der Vereinbarkeit mit Familienaufgaben, anderen beruflichen oder gesellschaftlichen Engagements, oder für Personen mit reduzierter Arbeitskapazität.
Ziel-Indikatoren (per Ende Projektlaufzeit)	Massnahmenpaket entsprechend dem OTM-R Toolkit liegt vor und wird konsequent umgesetzt. Die Rekrutierungsverfahren für Professuren zeigen Konformität mit dem OTM-R-Toolkit auf. Prozess zur systematischen Aufrechterhaltung der Massnahmen nach Projektende wurde definiert.	Massnahmenpaket zur Systematisierung der Rolle der UZH als „host institution“ liegt vor und wird konsequent umgesetzt. Prozess zur Aufrechterhaltung der Massnahmen nach Projektende wurde definiert. Erste Erfolge der Massnahmen im Sinne des Projektziels können verzeichnet werden.	Massnahmenpaket mit konkreten Organisationsmodellen für Teilzeitführungsaufgaben liegt vor und wird umgesetzt. Prozess zur systematischen Umsetzung der Organisationsmodelle wurde in Gang gesetzt. Die neuen Organisationsmodelle finden in Stellenausschreibungen und Besetzungspraxis Eingang.
Transfer	Übertragbarkeit auf weitere Personalkategorien gegeben. Einstieg weiterer Fakultäten oder Einheiten ins Projekt gegeben.	Übertragbarkeit auf weitere/zukünftige Forschungsförderungsinstrumente gegeben. Das Projekt kann zur Gestaltung/Entwicklung neuer Forschungsförderungsinstrumente	Die Organisationsmodelle können auf alle Stellenausschreibungen übertragen werden und in alle Stellenbeschreibungen Eingang finden. Leuchtturm-Charakter ausserhalb der UZH.

	Leuchtturm-Charakter ausserhalb der UZH.	beitragen. Leuchtturm-Charakter ausserhalb der UZH.	
Innovation	Verknüpfung des Themas „Erhöhung Professorinnenanteil“ mit der europäischen Forschungsförderungspolitik sowie mit dem Gedankengut der *open science*.	Erstmalige, systematische Erhebung geschlechterdifferenzierter Daten zur Gesuchstellungspraxis und Erfolgsquote von Frauen und Männern bei Forschungsförderungsinstrumenten auf universitärer, nationaler und europäischer Ebene.	Erstmalig soll in Hochschulen und Unternehmen systematisch nach alternativen Organisationsmodellen für Teilzeitführungsaufgaben gesucht werden und erstmalig soll dabei auf disziplinenspezifische Handlungspotentiale fokussiert werden.
Nachhaltigkeit	Massnahmen können nach der Projektzeit weiter umgesetzt werden.	Massnahmen können nach der Projektzeit weiter umgesetzt werden.	Massnahmen können nach der Projektzeit weiter umgesetzt werden.

Universität Zürich[UZH]

Anhang 8: Literaturübersicht zu unbewusstem bias

Anhang 8 Literaturübersicht zu unbewusstem bias

Bohnet, I. 2016 *What Works: Gender Equality by Design* Cambridge MA: Harvard Unviersity Press

Bohnet, I., A. van Geen, und M. Bazerman „When Performance Trumps Gender Bias: Joint vs. Separate Evaluation" *Management Science 2015*, http://dx.doi.org/10.1287/mnsc.2015.2186

Castilla E.J. und S. Benard "The Paradox of Meritocracy in Organizations" *Administrative Science Quarterly* 2010, Vol. 55, 543-576

Carnes, M., P.G. Devine, et al. „The Effect of an Intervention to Break the Gender Bias Habit for Faculty at One Institution: A Cluster Randomized, Controlled Trial" *Academic Medicine* 2015, Vol. 90, No. 2, 221-230

Carnes, M., P.G. Devine, C. Isaac, L.B. Manwell, C.E. Ford, A. Byars-Winston, E. Fine, und J. Sheridan „Promoting institutional change through bias literacy" *Journal of Diversity in Higher Education* 2012, Vol. 5, No. 2, 63-77

Greenwald, A.G. und M.R. Banaji „Implicit Social Cognition: Attitudes, Self-Esteem, and Stereotypes" *Psychological Review* 1995, Vol. 202, No. 1, 4 – 27

Heilman, M. E., F. Manzi, und S. Braun „Presumed Incompetent: Perceived Lack of Fit and Gender Bias in Recruitment and Selection", in Broadbridge, A. M., S.L. Fielden (Hrsg.) *Handbook of Gendered Careers in Management. Getting In, Getting On, Getting Out* Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 90-104.

Heilman, M. „Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent Up the Organizational Ladder" *Journal of Social Issues* 2001, Vol. 57., 657-674

Kalinoski, Z. T., D. Steele-Johnson, E.J. Peyton, K.A. Leas, J. Steinke, und N.A. Bowling „A Meta-Analytic Evaluation of Diversity Training Outcomes" *Journal of Organizational Behavior* 2013, Vol *34, No.* 8, 1076-1104

Miller, D. I. und A.H. Eagly „Women's Representation in Science Predicts National Gender-Science Stereotypes: Evidence From 66 Nations" *Journal of Educational Psychology* 2015, Vol. 107, No. 3, 631 – 644

Meyer, M., A. Cimpian und S. Leslie „Women are Underrepresented in Fields where Success is Believed to Require Brilliance" *Frontiers in Psychology* 2015 Vol. 6, Article 235

Pendry, L. F., D.M. Driscoll, und S.C.T. Field „Diversity Training: Putting Theory into Practice" *Journal of Occupational & Organizational Psychology* 2007, Vol. 80, 27-50

Trix, F. und C. Psenka „Exploring the Color of Glass: Letters of Recommendation for Female and Male Medical Faculty" *Discourse and Society* 2003, Vol. 14, No. 2, 191 – 220

Valian, V. 1998 *Why so Slow? The Advancement of Women* Cambridge MA: MIT Press

Van den Brink, M. und Y. Benschop „Gender Practices in the Construction of Academic Excellence: Sheep with Five Legs“ *Organization* 2011 Vol. 19, No. 4, 507 – 524

Vinkenburg, C. J., E. Wierda und R. Römkens 2015 *Women on Boards: Highlights of Effective Policies Across the EU. Executive Summary* Atria Institute

Williams, W. and S. Ceci “National experiments reveal 2:1 faculty preference for women on STEM tenure track” *PNAS* 2015, Vol. 112, No. 17, 5360-5365

Williams, J. C. „Hacking Tech's Diversity Problem“ *Harvard Business Review* 2014, Vol. *92, No.* 10, 94-100

Wenneras, C. und A. Wold „Nepotism and Sexism in Peer-Review“ *Nature* 1997, Vol. 387, 341 – 343