

Gender Equality Plan
der
Akademie der Naturwissenschaften Schweiz
(SCNAT)

Oktober 2023

Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG	3
2. DIE AKADEMIE DER NATURWISSENSCHAFTEN SCHWEIZ (SCNAT).....	3
3. DAS ENGAGEMENT DER SCNAT FÜR DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER.....	4
4. DATEN - SAMMLUNG UND VERÖFFENTLICHUNG	5
5. OBLIGATORISCHE GEP-ANFORDERUNGEN GEMÄSS HORIZON EUROPE (GUIDANCE COMPLIANCE).....	6
6. EMPFOHLENE INHALTSBEZOGENE (THEMATISCHE) BEREICHE	7
7. GEP MASSNAHMEN.....	8
8. VERANTWORTLICHKEITEN UND UMSETZUNG.....	9

1. Einleitung

Die Gleichstellung der Geschlechter ist nicht nur ein grundlegendes Menschenrecht, sondern auch eine notwendige Grundlage für eine friedliche, wohlhabende und nachhaltige Welt. Dementsprechend ist sie als eines von 17 Zielen in der UNO Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung verankert. In den letzten Jahrzehnten wurden zwar Fortschritte erzielt, aber die Welt ist nicht auf dem Weg, die Gleichstellung der Geschlechter bis 2030 zu erreichen.

Die Akademie der Naturwissenschaften Schweiz (SCNAT) ist angesichts ihres öffentlichen Auftrags eine wichtige gesellschaftliche Verantwortungsträgerin in der Schweiz. Als solche ist sie sich ihrer Verantwortung bewusst, an die Gleichstellung der Geschlechter beizutragen und sie innerhalb ihrer Institution zu gewährleisten.

Mit dem vorliegenden Gender Equality Plan (GEP) bekräftigt die SCNAT ihr Engagement für die Gleichstellung im Allgemeinen und für die Gleichstellung der Geschlechter im Besonderen. Der GEP legt die Grundsätze des Engagements der SCNAT sowie Massnahmen zur Umsetzung und Monitoring fest. Er ist vom strategischen Führungsorgan der SCNAT, dem Vorstand, verabschiedet und wird laufend weiterentwickelt.

2. Die Akademie der Naturwissenschaften Schweiz (SCNAT)

Unter dem Namen Akademie der Naturwissenschaften Schweiz (nachfolgend SCNAT genannt) besteht ein im Jahr 1815 als «Schweizerische Naturforschende Gesellschaft» gegründeter Verein gemäss Art. 60ff ZGB.

Die SCNAT ist eine Nonprofit-Organisation und verfolgt mit ihrer Arbeit in allen ihren Organen folgende wissenschaftlichen und wissenschaftspolitischen Zwecke:

- a) Unterstützung, Förderung und Entwicklung der Naturwissenschaften als essentieller Teil der kulturellen Entwicklung
- b) Wissenschaftliche Beratung der politischen Institutionen und wissenschaftliche Information der Öffentlichkeit
- c) Früherkennung für gesellschaftlich relevante Probleme
- d) Erarbeitung ethischer Leitlinien für die wissenschaftliche Arbeit und deren Nutzung
- e) Dialog zwischen Naturwissenschaften und Gesellschaft

Die SCNAT ist als privatrechtlicher Verein organisiert, welcher vom Bund finanziert wird. Die SCNAT erfüllt einen öffentlichen Auftrag gemäss Bundesgesetz über die Förderung der Forschung und der Innovation (FIFG). Sie ist Teil des Verbundes der Akademien der Wissenschaften Schweiz.

3. Das Engagement der SCNAT für die Gleichstellung der Geschlechter

Die SCNAT achtet darauf, dass allen Mitarbeiter:innen sowie allen Personen, die ehrenamtlich in Gremien der SCNAT engagiert sind die gleichen Chancen gewährt werden, um ihre Fähigkeiten und Potenziale zu entfalten. Insbesondere soll niemand einen Nachteil aufgrund folgender Merkmale erfahren:

- Herkunft
- Rasse
- Geschlecht
- Sexuelle Orientierung
- Alter
- Sprache
- Soziale Stellung
- Lebensweise
- Überzeugungen (religiös, weltanschaulich, politisch)
- Andere Merkmale (körperlich, geistig, psychisch)

Die SCNAT ist bestrebt in ihrem Rechtsbestand (Reglemente, Weisungen, Leitfäden u.dgl.) entsprechende Leitlinien zu verankern. Gegenwärtig finden sich in folgenden Dokumenten Bestimmungen:

Tabelle 1 - Politik und Strategie in Bezug auf Gleichstellung, Vielfalt und Integration

Dokument	SCNAT Verpflichtung	Referenz
Personalreglement SCNAT	<p>Persönlichkeitsschutz</p> <p>¹ Die Persönlichkeit jedes Mitarbeitenden ist geschützt und geachtet. Mitarbeitende dürfen insbesondere nicht aufgrund persönlicher Merkmale wie Geschlecht, sexuelle Orientierung, Herkunft, ethnische Zugehörigkeit, Sprache oder Gesundheitszustand benachteiligt werden.</p>	Art. 2
	<p>Gleichstellung der Geschlechter</p> <p>¹ Die Arbeitgeberin bekannt sich zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Sie fördert die ausgewogene Vertretung von Frau und Mann auf allen Hierarchiestufen sowie im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten mit Stellenteilungen und Teilzeitstellen</p>	Art. 3
Funktionsbeschreibungen Funktionsraster Lohnskala	Mit diesen Instrumenten sowie mit einem Instrument zur Lohnberechnung gewährleistet die SCNAT Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern.	
Strategischer Rahmen 2022-2028	<ul style="list-style-type: none"> - Wir achten auf einen gewaltfreien und nicht diskriminierenden Sprachgebrauch und pflegen die Sprachvielfalt. - Wir engagieren uns für Massnahmen, um in den Naturwissenschaften Geschlechtergleichstellung, Chancengleichheit und Diversität auf allen Karrierestufen zu erreichen. Wir sensibilisieren die Mitgliedsgesellschaften für das Thema und die Bedeutung statistischer Daten zu ihren Mitgliedern, wir unterstützen Mentoring-Programme und erarbeiten zielführende Kommunikationsmassnahmen. 	Organisationskultur Handlungsfeld 3 Ziel 2
Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache (Gender-Leitfaden)	Mit gendergerechten Formulierungen werden Männer und Frauen gleichermaßen und explizit genannt und angesprochen. Alle durch die SCNAT veröffentlichten Texte werden gendergerecht formuliert bzw. redigiert. Bei einer Güterabwägung zwischen stilistischer Eleganz und Geschlechtergerechtigkeit entscheidet sich die SCNAT für	Einleitung

	<p>letzteres. Der Leitfaden gilt für die gesamte SCNAT inkl. all ihrer Einheiten. Den Mitgliedsgesellschaften der SCNAT wird empfohlen, den Leitfaden ebenfalls anzuwenden.</p>	
<p>Geschäftsordnung der Personalkommission</p>	<p>Zusammensetzung der Personalkommission (Peko) ⁴ Bei der Wahl der Peko-Mitglieder sind Sprachen- und Geschlechtervertretung nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Ausserdem soll die Peko eine Zusammensetzung aus den verschiedenen Bereichen und dem Generalsekretariat sowie aus verschiedenen Funktionsstufen anstreben.</p> <p>Verhandlungsrecht ¹ Die Peko ist im Namen des Personals die Verhandlungspartnerin gegenüber GS/Personal zu arbeitsrechtlichen Fragen; insbesondere über Gleichstellungsfragen, berufliche Vorsorge, Lohnsysteme, Sozialpläne, Arbeitszeitmodelle, Abweichungen von Arbeitszeitvorschriften sowie über die Belange der Peko selbst und insbesondere der vorliegenden Geschäftsordnung.</p>	<p>Art. 2 Abs. 4</p> <p>Art. 4.4 Abs. 1</p>
<p>Richtlinie „Nachhaltigkeit bei SCNAT-Anlässen“</p>	<p>Bei Referierenden soll kein Geschlecht mit weniger als 40% vertreten sein. Auch bezüglich Sprache, Regionen und anderen Kriterien ist auf eine angemessene Diversität entsprechend der Zielgruppe zu achten.</p> <p>Die mündliche und schriftliche Kommunikation erfolgt gendergerecht.</p>	<p>3.2</p>

4. Daten - Sammlung und Veröffentlichung

Die SCNAT veröffentlicht jährlich Daten zur (binären) Geschlechtergleichstellung in ihrem Gleichstellungsbericht.¹

Hinsichtlich anderer geschützter Merkmale erhebt die SCNAT Daten zu Alter (Geburtsdatum), Familienstand und Nationalität (Staatsangehörigkeit) für das Personal im Rahmen dessen Beschäftigung (für Steuer- und Sozialversicherungszwecke). Sie erstellt, analysiert oder veröffentlicht jedoch keine intersektionalen Analysen dieser Daten, weder für interne noch für externe Zwecke.

Für die Erhebung von Daten über andere geschützte Merkmale wie nicht-binäre Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung, religiöse Überzeugungen, ethnische Zugehörigkeit usw. besteht keine Rechtsgrundlage. Die SCNAT erhebt keine solchen Daten.

Folgende Daten werden veröffentlicht:

- Verteilung Männer/Frauen der Mitglieder im Vorstand
- Verteilung Männer/Frauen der Mitglieder im erweiterten Vorstand
- Verteilung Männer/Frauen der Mitglieder in den statutarischen Arbeitsgruppen (Kommissionen, Foren, Landeskomitees etc.)
- Verteilung Männer/Frauen im Präsidium der statutarischen Arbeitsgruppen (Kommissionen, Foren, Landeskomitees etc.)
- Verteilung Männer/Frauen in der Geschäftsleitung
- Verteilung Männer/Frauen in Personalführungspositionen (ohne GL)
- Verteilung Männer/Frauen in der Personalkommission SCNAT
- Verteilung Männer/Frauen bei Rekrutierungen für Führungspositionen
- Verteilung Männer/Frauen bei der Nutzung von Teilzeitmodellen
- Verteilung Männer/Frauen bei Weiterbildungen

¹ Erstmals im Jahr 2024.

- Verteilung Männer/Frauen je Personalkategorie
- Daten zu gemeldeten Fällen von geschlechtsspezifischer Diskriminierung, Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

5. Obligatorische GEP-Anforderungen gemäss Horizon Europe (Guidance compliance)

Das Vorliegen eines GEP ist auch eine Voraussetzung für die Teilnahme an Horizon Europe, dem 9. Rahmenprogramm der Europäischen Union für Forschung und Innovation (2021-2027).

In diesem Programm werden neun Bausteine für den GEP festgelegt. **Vier davon sind obligatorische prozessbezogene Anforderungen** («Guidance», Kap. 5.1) und **fünf inhaltliche Empfehlungen** («Guidance», Kap. 5.2).

In Tabelle 2 wird in allgemeiner Form dargelegt, wie die SCNAT die obligatorischen Anforderungen der «Guidance» einhält, während Kapitel 6 / Tabelle 3 aufzeigt, welche inhaltlichen Empfehlungen der «Guidance» umgesetzt werden.

Tabelle 2 - Umsetzung der obligatorischen GEP-Anforderungen aus Horizon Europe

Anforderung	SCNAT: Verpflichtung	SCNAT: Umsetzung
Öffentliches Dokument	Der GEP ist ein formelles Dokument, das vom strategischen Führungsorgan der SCNAT (Vorstand) verabschiedet und veröffentlicht wird.	<ul style="list-style-type: none"> - Verabschiedet durch den Vorstand der SCNAT - Online-Veröffentlichung - Online-Veröffentlichung regelmässiger (jährlicher) Gleichstellungsberichte und Auswirkungen des GEP
Festgelegte Ressourcen	Die SCNAT stellt Ressourcen und Fachwissen im Bereich der Geschlechtergleichstellung für die Umsetzung des GEP bereit	HR, Externe Anlaufstelle Movis, Gender Beauftragte:r
Datenerhebung und Überwachung	Die SCNAT erhebt und veröffentlicht jährlich Daten gemäss Kapitel 4 des SCNAT GEP.	Jährlicher Gleichstellungsbericht
Ausbildung	Die SCNAT bietet dem Personal und den Entscheidungsträger:innen einschlägige Schulungsmöglichkeiten in Bezug auf unbewusste geschlechtsspezifische Vorurteile an.	<ul style="list-style-type: none"> - Periodische interne Schulungen - Geschlechterspezifische Vorurteile (Workshop) - Inklusive Sprache (Workshop) - SCNAT Führungsentwicklungs-Workshops

6. Empfohlene inhaltsbezogene (thematische) Bereiche

Tabelle 3 zeigt die laufende Politik und Praxis der SCNAT in den fünf inhaltlichen Bereichen, die in den «Guidance» empfohlen werden.

Tabelle 3 - Empfohlene inhaltsbezogene (thematische) Bereiche

Anforderung	SCNAT: Verpflichtung	SCNAT: Umsetzungsbeispiele
Life Domain Balance und Organisationskultur		<ul style="list-style-type: none"> - Teilzeitarbeit - Home Office - Flexible Arbeits- und Blockzeiten - Mitarbeitendenberatung: Externe Anlaufstelle Movis - Personalkommission - Elternurlaubsregelungen über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinaus
Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führungs- und Entscheidungspositionen		<p>Bei gleichwertigen Kandidaturen wird das Geschlecht vorgezogen, welches auf der betreffenden Hierarchiestufe untervertreten ist</p> <p>Webinar-Serie der Plattform Biologie zu „Achieving Gender Equality and Diversity in the Natural Sciences“.</p> <p>https://biol.scnat.ch/de/uuid/i/d87a53d7-bac7-522f-957c-12f0d9ebc843-Achieving_Gender_Equality_and_Diversity_in_the_Natural_Sciences</p>
Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und beim beruflichen Fortkommen		<p>Bei gleichwertigen Bewerbungen wird das Geschlecht vorgezogen, welches auf der betreffenden Hierarchiestufe untervertreten ist</p>
Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalte		<p>SCNAT nicht direkt betroffen</p>
Massnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschliesslich sexueller Belästigung	<p>Persönlichkeitsschutz, sexuelle Belästigung und Mobbing</p> <p>¹ Die Persönlichkeit jedes Mitarbeitenden ist geschützt und geachtet. Mitarbeitende dürfen insbesondere nicht aufgrund persönlicher Merkmale wie Geschlecht, sexuelle Orientierung, Herkunft, ethnische Zugehörigkeit, Sprache oder Gesundheitszustand benachteiligt werden.</p> <p>² Am Arbeitsplatz wird sexuelle Belästigung und Mobbing in keiner Art und Weise geduldet. Gegenüber belästigenden Personen ergreift die Arbeitgeberin die nötigen Sanktionen.</p> <p>³ Von Übergriffen betroffene Personen können sich jederzeit an den Personaldienst oder den</p>	<p>Artikel 2 Abs. 1 - 3 des Personalreglements</p> <p>Externe Anlaufstelle Movis</p>

Generalsekretär/die Generalsekretärin für Rat und Unterstützung wenden, ohne Nachteile befürchten zu müssen.

7. GEP Massnahmen

Zweck der GEP-Massnahmen (Tabelle 4):

- Auf der bestehenden SCNAT-Politik und -Praxis im Bereich der Geschlechtergleichstellung aufbauen und diese weiterentwickeln
- Sicherstellen der Wirkung der GEP-Massnahmen auf der Basis von Daten und deren Überwachung
- Konzentration auf die Führungs- und Organebene in der SCNAT, um eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter herzustellen
- Sicherstellen, dass die in Horizon Europe formulierten Anforderungen («Guidance») durch die SCNAT eingehalten werden

Tabelle 4 - GEP Massnahmen

	Anforderung		Massnahmen	Termin
1	Öffentliches Dokument	1.1	SCNAT GL genehmigt den GEP zu Händen des Vorstands	November 2023
		1.2	SCNAT Vorstand genehmigt den GEP	Dezember 2023
2	Festgelegte Ressourcen	2.1	Die SCNAT verpflichtet sich zur vollständigen Finanzierung aller GEP-Massnahmen	Januar 2024
		2.2	Die SCNAT setzt eine:n Gender Beauftragte:n ein	2024
3	Datenerhebung und Überwachung	3.1	Die SCNAT veröffentlicht den jährlichen Gleichstellungsbericht für die Dauer des GEP	Jährlich ab 2024
		3.2	Die SCNAT konsolidiert und publiziert regelmässig ihre Daten zur geschlechtsspezifischen Partizipation gemäss Kapitel 4.	
4	Ausbildung	4.1	Die SCNAT organisiert periodisch einen Workshop für Mitarbeitende zum Thema geschlechtsspezifische Vorurteile, z.B. "Blinde Flecken reduzieren: Wie man gerechtere, weniger voreingenommene Entscheidungen und Beurteilungen trifft"	ab 2024
		4.2	Die SCNAT organisiert periodisch einen Workshop für das Personal zum Thema Inklusive Sprache.	ab 2024
5	Life Domain Balance und Organisationskultur	5.1	Die SCNAT bezieht die Themen Life Domain Balance und Organisationskultur in ihre Personalpolitik ein und ergreift Massnahmen, um auftretende Probleme zu beheben	
6	Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führungs- und Entscheidungspositionen	6.1	Die SCNAT verpflichtet sich auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Besetzung von Führungs- und Entscheidungspositionen zu achten. Bei gleichwertigen Bewerbungen ist das untervertretene Geschlecht zu berücksichtigen.	Laufend

7	Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und beim beruflichen Fortkommen	7.1	Die SCNAT verpflichtet sich auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Besetzung von Führungs- und Entscheidungspositionen zu achten. Bei gleichwertigen Bewerbungen ist das untervertretene Geschlecht zu berücksichtigen.	Laufend
8	Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalte	8.1	Die SCNAT verpflichtet sich im Tätigkeitsfeld der Wissenschaftskultur Geschlechtervielfalt zu thematisieren.	Laufend
9	Massnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschliesslich sexueller Belästigung	9.1	Die SCNAT organisiert periodisch einen Sensibilisierungsworkshop für das Personal zum Thema geschlechterspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung sowie weiteren Themen zu Diversität und Inklusion.	Laufend

8. Verantwortlichkeiten und Umsetzung

Der GEP wird vom Vorstand auf Antrag der Geschäftsleitung erlassen.

Der Geschäftsleitung obliegt die Verantwortung für die operative Umsetzung des GEP. Innerhalb der Geschäftsleitung hat der/die Bereichsleiter:in Services in seiner/ihrer Funktion als Leiter:in Personal die Federführung bei der Umsetzung des GEP.

Die Geschäftsleitung unterbreitet dem Vorstand jährlich einen Bericht zum Stand der Gleichstellung in der SCNAT anhand der im GEP festgehaltenen Indikatoren (Gleichstellungsbericht).

Die GEP-Massnahmen können durch die Geschäftsleitung und mit Genehmigung des Vorstands laufend weiterentwickelt werden. Dabei werden berechnigte Anspruchsgruppen innerhalb der SCNAT einbezogen.