

Inhalt

1. Einleitung	1
2. Zweck und Geltungsbereich.....	1
3. Veröffentlichung	2
4. Bereitstellung von Ressourcen	2
5. Datenerhebung und Monitoring.....	2
6. Schulung und Kompetenzaufbau.....	2
7. Massnahmenbereiche	2
7.1 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Organisationskultur	2
7.2 Geschlechterausgewogenheit in Führung und Entscheidungsfindung	3
7.3 Gleichstellung bei Rekrutierung und Karriereentwicklung.....	3
7.4 Integration der Geschlechterperspektive in die Forschungsinhalte.....	3
7.5 Massnahmen gegen geschlechtsbezogene Gewalt und Belästigung	4
8. Überwachung und Überprüfung.....	4

1. Einleitung

Die Schweiz verfügt über einen soliden gesetzlichen Rahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und zur Verhinderung von Diskriminierung. Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG) verpflichtet Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu verhindern – insbesondere bei Anstellung, Aufgabenzuteilung, Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung sowie Kündigung. Ergänzend dazu verpflichten das Obligationenrecht (OR) und das Arbeitsgesetz (ArG) die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zum Schutz der Persönlichkeit und der Gesundheit der Arbeitnehmenden.

Die RMS Foundation hält diese gesetzlichen Anforderungen in ihrem Anstellungsreglement ausdrücklich fest (Art. 1.01) und lebt sie in ihrer täglichen Praxis. Der vorliegende Gleichstellungsplan baut auf diesem bestehenden Fundament auf, macht die bereits umgesetzten Massnahmen sichtbar und benennt gezielt die Bereiche, in denen die Stiftung ihre Praxis weiterentwickeln will.

2. Zweck und Geltungsbereich

Der vorliegende Gleichstellungsplan (Gender Equality Plan, GEP) legt das Bekenntnis der RMS Foundation zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter fest. Er gilt für alle Mitarbeitenden der Stiftung – unabhängig von ihrer Funktion – und umfasst sämtliche Tätigkeitsbereiche: Prüfung und Zertifizierung, Forschung und Entwicklung, Wissenstransfer sowie Administration.

Der Plan erfüllt die Zulassungsvoraussetzungen für die Teilnahme an Horizon-Europe-geförderten Projekten und wird als öffentliches Dokument auf der Website der Stiftung veröffentlicht.

3. Veröffentlichung

Dieser GEP ist ein offizielles Dokument der RMS Foundation. Er wird auf www.rms-foundation.ch veröffentlicht und vom Geschäftsführer im Namen der Stiftung unterzeichnet. Als erstes Dokument dieser Art wird er 2027 überarbeitet; nachfolgende Überarbeitungen erfolgen alle zwei Jahre.

4. Bereitstellung von Ressourcen

Die Personalverantwortliche der RMS Foundation ist als GEP-Koordinatorin für die Umsetzung des Gleichstellungsplans zuständig. Sie fungiert als Ansprechperson für alle Gleichstellungsfragen, überwacht den Fortschritt der Massnahmen und erstattet der Geschäftsleitung jährlich Bericht. Zeit und Budget für GEP-Aktivitäten (Schulungen, Datenerhebung, Befragungen) werden jährlich im Rahmen der ordentlichen Betriebsplanung eingeplant.

5. Datenerhebung und Monitoring

Die RMS Foundation erhebt und analysiert jährlich geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselte Daten. Folgende Kennzahlen werden regelmässig erfasst:

- Geschlechterverteilung aller Mitarbeitenden nach Funktion und Anstellungsart.
- Geschlechterverteilung in Führungspositionen.
- Geschlechterverteilung bei Bewerbungen und Neuanstellungen.
- Lohngleichheit nach Funktionskategorie.
- Geschlechterausgewogenheit in externen Beiräten, Expertengruppen und bei eingeladenen Referierenden an RMS-Veranstaltungen.

Die Ergebnisse werden in einem kurzen internen Jahresbericht zusammengefasst und zur Identifikation von Handlungsfeldern genutzt.

6. Schulung und Kompetenzaufbau

Die Stiftung vermittelt allen Mitarbeitenden, die an Rekrutierung, Betreuung und Entscheidungsprozessen beteiligt sind, Grundkenntnisse zu Gleichstellung und unbewussten Vorurteilen (Unconscious Bias). Mindestens einmal jährlich wird eine interne Schulung oder Informationsveranstaltung zu Gleichstellung und zur Integration von Geschlechteraspekten in die Forschung durchgeführt.

7. Massnahmenbereiche

In Übereinstimmung mit den von Horizon Europe empfohlenen Mindestthemen befasst sich der GEP mit den folgenden fünf Bereichen:

7.1 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Organisationskultur

Die RMS Foundation verfügt bereits über ein formelles Arbeitszeitreglement mit Gleitzeit und Homeoffice-Möglichkeit sowie über gesetzekonforme Mutterschafts- (14 bzw. 16 Wochen zu 100 %) und Vaterschaftsurlaub-Regelungen (10 Arbeitstage zu 100 %) gemäss Anstellungsreglement. Diese Massnahmen zielen darauf ab, die bestehenden Regelungen für alle Mitarbeitenden transparent und zugänglich zu machen.

Massnahme	Beschreibung	Status / Umsetzung bis
Flexible Arbeitsmodelle	Die bestehenden Regelungen zu Gleitzeit, Teilzeitarbeit und Homeoffice werden allen Mitarbeitenden aktiv kommuniziert und sind für alle Geschlechter gleichermaßen zugänglich.	Bereits umgesetzt
Diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld	Die bestehenden Regelungen zu Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung (Art. 15 und 16 des Anstellungsreglements) werden bei der Einstellung aktiv kommuniziert.	Bereits umgesetzt

7.2 Geschlechterausgewogenheit in Führung und Entscheidungsfindung

Massnahme	Beschreibung	Status / Umsetzung bis
Transparente Kriterien	Die RMS wendet klare, objektive Kriterien für Beförderungen und die Besetzung von Führungspositionen an. Es bestehen keine formellen Quoten; die Kriterien werden geschlechtsunabhängig angewendet.	Bereits umgesetzt
Ausgewogene Beratungsgremien	In von der RMS einberufenen Beiräten und Expertenkommissionen wird ein Anteil von mindestens 40 % eines einzelnen Geschlechts angestrebt.	Laufend ab 2026

7.3 Gleichstellung bei Rekrutierung und Karriereentwicklung

Massnahme	Beschreibung	Status / Umsetzung bis
Inklusive Stellenausschreibungen	Stelleninserate werden in geschlechtsneutraler Sprache verfasst. Chancengleichheit ist durch das Gleichstellungsgesetz, auf das das Anstellungsreglement (Art. 1.01) ausdrücklich verweist, rechtlich verankert.	Bereits umgesetzt
Diversität in Rekrutierungsgremien	Rekrutierungsgespräche werden standardmässig unter Beteiligung der Personalverantwortlichen geführt. Zudem ist der Vorsitz des Stiftungsrats mit einer Frau besetzt.	Bereits umgesetzt
Lohngleichheitsprüfung	Das bestehende funktionsbasierte Lohnsystem (gemäss Art. 6.01 des Anstellungsreglements) wird jährlich auf geschlechtsspezifische Unterschiede überprüft; ungerechtfertigte Abweichungen werden behoben.	Bereits umgesetzt (jährlich)

7.4 Integration der Geschlechterperspektive in die Forschungsinhalte

Die RMS Foundation ist primär auf Materialprüfung, biomechanische Tests und Werkstoffforschung ausgerichtet und führt keine biologischen Experimente mit Zellkulturen oder Tiermodellen durch. Die Forschungsthemen der RMS sind grundsätzlich nicht geschlechtsspezifisch ausgerichtet. Jedoch können in einzelnen Bereichen Geschlechterunterschiede relevant sein – so ist beispielsweise Osteoporose ein Forschungsgebiet

der RMS, das überwiegend Frauen betrifft und in dem geschlechtsspezifische Unterschiede in Knochendichte und Biomechanik wissenschaftlich gut dokumentiert sind.

Massnahme	Beschreibung	Status / Umsetzung bis
Forschungs-Checkliste	Für neue Forschungsprojekte und Prüfaufträge wird eine kurze interne Checkliste angewendet, um die Relevanz einer Geschlechteranalyse zu prüfen, wo dies wissenschaftlich angezeigt ist (z. B. bei biomechanischen Studien zu Osteoporose oder Implantatdesign).	2026
Berichtsstandards	Wo wissenschaftlich relevant, wird das Geschlecht in internen und veröffentlichten Forschungsberichten dokumentiert und begründet.	2026

7.5 Massnahmen gegen geschlechtsbezogene Gewalt und Belästigung

Die RMS Foundation verfügt bereits über formelle Regelungen zu sexueller und sexistischer Belästigung (Art. 15) sowie zu Diskriminierung und Mobbing (Art. 16) im Anstellungsreglement. Diese sehen ein vertrauliches Meldeverfahren mit der Personalverantwortlichen als designierter Vertrauensperson sowie Sanktionen bis hin zur fristlosen Entlassung vor. Die nachstehenden Massnahmen ergänzen diese bestehenden Regelungen.

Massnahme	Beschreibung	Status / Umsetzung bis
Aktive Kommunikation	Die bestehenden Regelungen zu Belästigung und Diskriminierung (Art. 15 und 16 des Anstellungsreglements) werden bei der Einstellung und jährlich allen Mitarbeitenden aktiv in Erinnerung gerufen.	Bereits umgesetzt
Schulung der Führungspersonen	Führungsverantwortliche erhalten eine spezifische Sensibilisierung zum Erkennen und korrekten Umgang mit Fällen von Belästigung und Diskriminierung.	2027–2028

8. Überwachung und Überprüfung

Die Personalverantwortliche als GEP-Koordinatorin überprüft den Umsetzungsstand der aufgeführten Massnahmen jährlich und erstattet der Geschäftsleitung Bericht. Als erstes GEP der Stiftung wird der vorliegende Plan 2028 formell überarbeitet; nachfolgende Überarbeitungen erfolgen alle zwei Jahre.

RMS Foundation · Dr. h.c. Robert Mathys Stiftung
 Robert Mathys-Strasse 1
 CH-2544 Bettlach

Dr. Aart Molenberg
 Geschäftsführer