Gender Equality Plan

Das METAS setzt sich für die Förderung von Chancengleichheit und Gleichstellung aller Mitarbeitenden ein und fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
Die Chancengleichheit stellt eine zentrale Führungsaufgabe auf allen Stufen dar. Dabei geht das Verständnis von Diversität weit über das Geschlecht hinaus und umfasst eine Vielzahl weiterer wesentlicher Kategorien, darunter ethnische Herkunft, Altersstruktur, physische und psychische Beeinträchtigungen, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität sowie soziale Herkunft und gesellschaftliche Stellung.
Gleichstellung und Förderung der Chancengleichheit ist gesetzlich verpflichtend, wird von allen Gremien aktiv umgesetzt und ist sowohl in der Verpflichtung der Geschäftsleitung als auch in der Unternehmenskultur des METAS verankert. Es wird darauf geachtet, dass auf allen Stufen ein angemessener Anteil von Frauen und Männern vertreten ist.
Die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen des METAS sind darauf ausgelegt, dass die Vereinbarkeit von Beruf, Weiterbildung und Familie für alle möglich ist.

Zur gezielten Umsetzung besteht am METAS eine interne Arbeitsgruppe für Chancengleichheit. Diese begleitet entsprechende Initiativen, fördert die Umsetzung von Massnahmen und erhält dafür ausreichend zeitliche und organisatorische Ressourcen.

Das METAS verfügt über einen Chancengleichheitsplan, der bis zum Jahr 2027 bestehende und neue Massnahmen in folgenden zentralen Themenfeldern festlegt:

1. **Personalauswahl und Anstellungsprozess**
2. **Faires Lohnsystem**
3. **Respektvolles Arbeitsumfeld**
4. **Arbeitsbedingungen und Vereinbarkeit**
5. **Karriereentwicklung**

Diese Massnahmen orientieren sich an aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen und den spezifischen Anforderungen der Organisation, um nachhaltige Fortschritte im Bereich Gleichstellung und Diversität zu gewährleisten.

PHILIPPE RICHARD
Signature numérique de PHILIPPE RICHARD
Date : 2025.11.02 16:30:32 +01'00'

Dr. Philippe Richard
Direktor

FABIANO GIUSEPPE ADOLFO ASSI
Digitally signed by FABIANO GIUSEPPE ADOLFO ASSI
Date: 2025.11.03 07:45:52 +01'00'

Dr. Fabiano Assi
Stv. Direktor

Massnahmen Chancengleichheitsplan 2026 - 2027

Themenfeld 1: Personalauswahl und Anstellungsprozess					
Massnahme Nr.	bestehend/ neu	Beschrieb Massnahme	Verantwortlich	Umsetzung	Indikatoren
1.1	neu	Genderneutrale Stellenausschreibungen mit aktiver Ansprache unterrepräsentierter Gruppen. Überarbeitung der Stelleninserate	HR	2026	Anteil Bewerbungen unterrepräsentierter Gruppen (per 30.9.2025: Anteil Männer 76% / Anteil Frauen 24%)
1.2	bestehend	Vakanzen werden sowohl als Voll- als auch Teilzeitstellen ausgeschrieben	HR	laufend	Anzahl Bewerbungen auf Teilzeitstelle Anzahl Anstellungen Teilzeit
1.3	neu	Sensibilisierung zu Bias und Gleichstellung der Führungskräfte und HR	OE	2026	Anzahl durchgeführter Schulungen
1.4	Neu	Förderung von Diversität in den Rekrutierungsteams	HR	2026	Geschlechterverteilung, Altersstruktur und sprachliche Vielfalt in den Rekrutierungsteams
1.5	neu	Strukturierte Bewerberinterviews mit klaren Bewertungskriterien. Ein entsprechender Interviewleitfaden wird zur Verfügung gestellt. Schulung der Führungskräfte	HR	2026	Zufriedenheit mit Bewerbungsprozess
Themenfeld 2: Faires Lohnsystem					
2.1	bestehend	Das Lohnsystem des METAS gewährleistet eine konsistente und objektive Bewertung aller Positionen basierend auf Anforderungen, Leistungen und Verantwortlichkeiten. Dadurch wird eine gerechte, transparente und genderneutrale Entlohnungsbasis geschaffen.	GL / HR	laufend	Ergebnisse aus Personalumfrage Personalzufriedenheit Fluktuationsrate
2.2	bestehend	Charta zur Lohngleichheit im öffentlichen Sektor wurde vom METAS 2019 unterzeichnet	GL		-
2.3	bestehend	Jährliche Durchführung der Lohngleichheits-Analyse LOGIB	HR	laufend	Ergebnisse der LOGIB-Analysen Anzahl festgestellter Lohnunterschiede und deren Behebung
2.4	bestehend	Jährliche interne Überprüfung der Löhne und Benchmark-Vergleich	HR	laufend	Anzahl Benchmark-Abweichungen im internen Lohnvergleich

Themenfeld 3: Respektvolles Arbeitsumfeld					
Massnahme Nr.	bestehend/ neu	Beschrieb Massnahme	Verant-wortlich	Umsetzung	Indikatoren
3.1	bestehend	Gendergerechte Sprache in internen und externen Kommunikationsmitteln	KK	laufend	Anteil gendergerechter Kommunikation in offiziellen Dokumenten
3.2	bestehend	Interne und externe Anlaufstelle für Diskrimi-nierung, Mobbing und sexuelle Belästigung. Bestehende interne Weisung W085	HR	laufend	Anzahl gemeldeter Fälle Häufigkeit der Nutzung der externen Anlauf-stelle
3.3	bestehend	Förderung von Diversität in Projekt-Teams	GL/Führungs kräfte	laufend	Geschlechterverteilung und Altersstruktur in den Projektteams
3.4	bestehend	Jährliche Personalumfrage und Feedback-Möglichkeit und Umsetzung der daraus fest-gelegten Massnahmen	GL/OE/HR	jährlich	Resultate aus Personalumfragen
Themenfeld 4: Arbeitsbedingungen und Vereinbarkeit					
4.1	bestehend	Flexible Arbeitszeitmodelle und Home-Office-Möglichkeit	Führungs-kräfte	laufend	Gewählte Arbeitszeitmodelle Anzahl Home-Office Tage
4.2	bestehend	Teilzeit-Pensen in Führungspositionen mög-lich	Führungs-kräfte / HR	laufend	Anzahl Führungspositionen in Teilzeit-Pensum
4.3	bestehend	Bezahlter Mutter- und Vaterschaftsurlaub sowie die Ermöglichung von unbezahltem Urlaub	Führungs-kräfte	laufend	Anzahl unbezahlte Urlaube
4.4	bestehend	Finanzielle Beteiligung an den Kosten zur externen Kinderbetreuung (Kita-Beiträge)	GL/HR	laufend	Anzahl bezogener Beiträge
4.5	bestehend	Freiwillige Familienzulage METAS	GL	laufend	Wird allen Mitarbeitenden mit Kindern ausgerichtet

Themenfeld 5: Karriereentwicklung					
5.1	neu	Transparente Beförderungskriterien (Talent Management)	OE	2026 – 2027	Anzahl Frauen im Talent-Pool
5.2	neu	Kooperation mit Hochschulen und Universitäten zur Förderung der Attraktivität als Arbeitgeber METAS	CPO/CMO/HR/OE	2026 - 2027	Anzahl Bewerbungen aus diesen Kanälen
5.3	bestehend	Angebot Praktikum "Einführung in die Metrologie" explizit für Frauen	GL/HR	laufend	Anzahl Bewerbungen auf Praktikumsstelle
5.4	bestehend	Förderung von Aus- und Weiterbildungen mit finanzieller Beteiligung. Bestehende Richtlinie Aus- und Weiterbildung	GL/OE/HR Führungskräfte	laufend	Nutzung der Weiterbildungsangebote Anzahl Weiterbildungsanträge