

Berufsethische Grundsätze des Geographischen Instituts (GIUZ)

*Diese Grundsätze gelten für alle, die am GIUZ arbeiten. Sie werden geteilt mit allen weiteren Beteiligten in Forschung, Lehre und Betreuung am GIUZ, unabhängig davon, ob sie am Institut angestellt oder assoziiert sind, beispielsweise als Gäst*innen oder als Betreuungspersonen von Doktorierenden.*

Wir bemühen uns um ein gleichberechtigtes und inklusives Miteinander in Forschung, Lehre, Studium, akademischer Selbstorganisation und Verwaltung und erkennen an, dass dies mit einer Vielzahl ethischer Überlegungen einhergeht. Durch eine sorgfältige Prüfung dieser ethischen Gesichtspunkte wollen wir eine Kultur des gegenseitigen Respekts im Umgang miteinander fördern und so die Qualität unserer Arbeit erhöhen.

Ein Bekenntnis zur Kollegialität

Wir betrachten Kollegialität im Institut und in unseren externen Beziehungen im Arbeitsalltag als eine ethische Verpflichtung. Kollegialität erfordert Respekt für die Meinungen und Rechte anderer, das Bestreben, unterschiedlich Standpunkte offen und ehrlich zu diskutieren und keine Anschuldigungen und Gerüchte über Kolleg*innen und Dritte zu verbreiten. Es gibt zwei besonders wichtige Bereiche, in denen unethisches Verhalten kollegiales Zusammenarbeiten behindert und unsere beruflichen und persönlichen Bindungen beeinträchtigt: wenn es an unseren Arbeitsplätzen zu Diskriminierung und Belästigung kommt, und wenn Einzelpersonen sich gegenüber dem Wohlergehen anderer gleichgültig zeigen. Wir sind bestrebt, einander gute Kolleg*innen zu sein und unser Verhalten und unsere Haltung in allem, was wir tun, ständig zu reflektieren.

Faire Beschäftigungspraktiken

Wir halten uns an faire Beschäftigungspraktiken und gewährleisten Chancengleichheit bei der Beurteilung unserer Mitarbeiter*innen. In unserer täglichen Arbeit benachteiligen wir weder Einzelpersonen noch Gruppen anhand von Kriterien, die für die berufliche Leistung nicht relevant sind. Zu solchen irrelevanten Kriterien gehören unter anderem Alter, soziale oder berufliche Stellung, ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Familienstand, Nationalität, politische Haltung, körperliche Behinderung, Religion oder sexuelle Orientierung. Darüber hinaus greifen wir ein, um unlautere Beschäftigungspraktiken zu verhindern, wann immer sie auftreten, und wir unterstützen unsere Kolleg*innen und andere Mitarbeiter*innen in ihrer beruflichen Laufbahn.

*Unterstützung für Nachwuchswissenschaftler*innen*

Wir unterstützen die Laufbahnen von Nachwuchswissenschaftler*innen. Wir streben an, Postdocs für mindestens zwei Jahre und in Vollzeit anzustellen, sofern es die finanziellen Mittel und die Aufgaben erlauben und Angestellte eine Vollzeitbeschäftigung wünschen. Wir bemühen uns mit der Einwerbung von Drittmitteln solche vollzeitlichen und längerfristigen Positionen auf Postdoc-Ebene zu schaffen. Soweit es die finanziellen Mittel erlauben, stellen wir die Mitarbeitenden für die gesamte Laufzeit der Forschungsprojekte an.

Familienfreundliches und gesundes Arbeitsumfeld

Wir fördern familienfreundliche Arbeitsbedingungen. In der Organisation unserer Arbeit nehmen wir Rücksicht auf die Bedürfnisse von Mitarbeitenden mit Sorgeverpflichtungen und in Teilzeitarbeit. Wir fördern ein gesundes Arbeitsumfeld. Hierzu setzen wir Besprechungen in den Kernarbeitszeiten (9:00-17:00 Uhr) an und respektieren die arbeitsfreien Tage von Teilzeitarbeitenden. Wir setzen Abgabefristen auf Wochentage statt auf das Ende der Woche. Sofern Arbeit ausserhalb der Kernarbeitszeiten erforderlich ist, beispielsweise an Wochenenden, kann diese mit Freizeit kompensiert werden.

Null Toleranz für Belästigungen, ob beabsichtigt oder nicht

Belästigungen, gleich welcher Art, werden in unserem Institut nicht geduldet. Belästigung liegt vor, wenn ein Klima geschaffen wird, das die Wahrung der Rechte einer Person verhindert oder beeinträchtigt. Dies kann unter anderem unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche oder erniedrigende Bemerkungen, körperliche Übergriffe oder mündliche oder schriftliche Formen der Einschüchterung beinhalten. Dazu gehören auch Handlungen, die Personen beleidigen und demütigen, die nicht ohne weiteres mit Kriterien der sozialen Differenz in Verbindung gebracht werden können. Belästigung wird nicht allein durch Absicht definiert, sondern dadurch wie sie wahrgenommen wird und welche Wirkung sie entfaltet.

Ethische Lehrmethoden

In den Beziehungen zu unseren Studierenden besteht unsere vorrangige Verantwortung darin, zu ihrer intellektuellen Entwicklung beizutragen und ausbeuterische oder diskriminierende Handlungen zu vermeiden. Wir bemühen uns, ein lernförderndes Umfeld für alle Studierenden zu schaffen. Dazu gehört auch, dass wir sorgfältig prüfen, ob unser Unterrichtsmaterial als vorurteilhaft, bigott, beleidigend, anstössig oder abfällig angesehen werden könnte. Wir streben danach Wissen so zu vermitteln, dass dabei weder Vorurteile geschürt noch Studierende mit einem bestimmten Hintergrund entfremdet werden. Unser Ziel ist es, Lehrmaterial zu erstellen, das eine Vielzahl von Perspektiven und Fachkenntnissen aus allen Regionen der Welt umfasst. Wenn wir über Themen unterrichten, die unsere Studierenden als sensibel oder unangenehm empfinden könnten, gehen wir offen, ehrlich und konstruktiv mit diesen Themen um.

Verantwortung für unsere Aktivitäten als Forschende, Lehrende und Angestellte übernehmen

Wir verfassen diese Erklärung im Bewusstsein, dass keine allgemeingültige Definition oder Liste die ganze Komplexität der für unsere Arbeit relevanten moralischen Anliegen erfassen kann. Stattdessen versuchen wir mit diesem Statement, für solche Anliegen zu sensibilisieren und wollen damit zu ständiger Reflexion, Debatte und aktivem Handeln ermutigen. Dadurch wollen wir unserer Verantwortung gerecht werden, in unserem Arbeitsalltag – als Forschende, Lehrende, Beschäftigte – ein Klima zu fördern, das Chancengleichheit ermöglicht und der Vielfalt unserer Mitarbeitenden und Studierenden gerecht wird.

*Diese Grundsätze basieren ursprünglich auf den berufsethischen Grundsätzen der Vereinigung der Amerikanischen Geograf*innen. Sie wurden am 7. Mai 2020 von der Institutsversammlung des Geographischen Instituts der Universität Zürich gutgeheissen und mit Beschluss vom 6. Juni 2024 in dieser revidierten und erweiterten Version bestätigt.*