

swissuniversities

swissuniversities
Effingerstrasse 15, Postfach
3001 Bern
www.swissuniversities.ch

Programm Chancengleichheit und Hochschulentwicklung 2017-2020, P-7

Eingabe : Aktionsplan Chancengleichheit

Einzureichen als Papierdokument und in elektronischer Form **bis 7. Oktober 2016 an** folgende Adressen:

Post swissuniversities
Programm Chancengleichheit P-7
Effingerstrasse 15, Postfach
3001 Bern

E-Mail catherine.vesy@swissuniversities.ch **und**
gabriela.obexer@swissuniversities.ch

| | |
|---|---|
| Nummer des Projektes (bitte leer lassen) | |
| Titel | Umsetzungsplan zur Unterstützung der Implementierung des Gender Action Plans der ETH Zürich |
| Verantwortliche und beitragsberechtigte Hochschule | ETH Zürich |
| Allfällige ProjektpartnerInnen a) Hochschulen | |
| b) weitere PartnerInnen | |

| AntragstellerIn 1 (Strategische Leitung) | |
|---|--|
| Vorname, Name, Akademischer Grad | Prof. Renate Schubert |
| Funktion | Delegierte für Chancengleichheit des Präsidenten |
| Institution | ETH Zürich |
| Adresse | Clausiusstrasse 37 |
| PLZ, Ort | 8092 Zürich |
| Telefon | +41 44 632 47 17 |
| E-Mail | schubert@econ.gess.ethz.ch |

| AntragstellerIn 2 (operative Leitung) | |
|--|--|
| Vorname, Name, Akademischer Grad | |
| Funktion | |
| Institution | |
| Adresse | |
| PLZ, Ort | |
| Telefon | |
| E-Mail | |

Zusammenfassung

Verfassen Sie eine allgemein verständliche Zusammenfassung mit den Schwerpunkten Ihres Aktionsplanes von max. 1 S. A4 mit den wichtigsten Eckdaten auf a) Deutsch und b) Französisch. Diese Zusammenfassung wird der Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

Zeitplan

Erstellen Sie einen ungefähren Zeitplan und terminieren Sie, wenn vorhanden, die definierten Meilenstones.

| Start (Tag, Monat, Jahr) | Ende (Tag, Monat, Jahr) | Dauer |
|--------------------------|-------------------------|------------|
| 01.01.2017 | 31.12.2020 | 48 Monaten |

| Beilagen | |
|--|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Finanzplan | <input checked="" type="checkbox"/> Unterstützungsbrief des Rektorats |
| <input checked="" type="checkbox"/> Projektbeschreibung | <input checked="" type="checkbox"/> Gender Action Plan ETH Zürich |
| <input checked="" type="checkbox"/> Umsetzungsbericht GAP 2016 | |

| Bemerkungen |
|--------------------|
| |

| Datum | Unterschrift AntragstellerIn 1 | Unterschrift AntragstellerIn 2 |
|----------|--------------------------------|--------------------------------|
| 06.10.16 | <i>R. Schubert.</i> | |

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an Frau Dr. Gabriela Obexer-Ruff, Koordinatorin des Programms Chancengleichheit oder an die Sachbearbeiterin, Frau Catherine Vésey:

Telefon: 031 / 335 07 55 oder 031 / 335 07 67
 E-Mail: gabriela.obexer@swissuniversities.ch, catherine.vesy@swissuniversities.ch



Eidgenössische Technische Hochschule Zürich
Swiss Federal Institute of Technology Zurich

Der Präsident

ETH Zürich
Rämistrasse 101, HG F 59
8092 Zürich

Prof. Dr. Lino Guzzella

Telefon +41 44 632 20 17
lino.guzzella@sl.ethz.ch
www.ethz.ch

Swissuniversities
Effingerstr. 15
Postfach
3001 Bern

Zürich, 5. Oktober 2016

PgB7 Chancengleichheit & Hochschulentwicklung

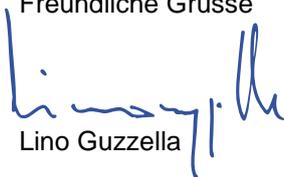
Sehr geehrte Damen und Herren

Ich freue mich, hiermit meine Unterstützung für das Vorhaben „Umsetzung des Gender Action Plans der ETH Zürich“ im Rahmen des Programms „Chancengleichheit und Hochschulentwicklung 2017-2020, P-7“ zu bekräftigen. Die gesamte Schulleitung der ETH Zürich unterstützt dieses Vorhaben und ist bereit, die erforderliche Eigenbeteiligung inklusive der erforderlichen Infrastruktur zur Verfügung zu stellen.

Die im Antrag beschriebenen Instrumente zur Sensibilisierung von Hochschulangehörigen für Stereotype sowie die Erweiterung des Wissens und der Kompetenzen bezüglich Chancengleichheitsmassnahmen werden nicht nur für die ETH Zürich, sondern auch für das gesamte Schweizer Hochschulsystem von Nutzen sein.

Über eine Unterstützung des entsprechenden Antrags der ETH Zürich würden wir uns freuen.

Freundliche Grüsse



Lino Guzzella

ETH Zurich

En février 2014 déjà, l'ETH Zurich a introduit un *gender action plan* (GAP / plan d'action sur les questions liées au genre) suite à une décision prise par la direction de la haute école. Le GAP place les départements et les unités administratives de l'ETH Zurich devant leurs responsabilités s'agissant de la promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes. Il couvre quatre champs thématiques : carrière et développement professionnel dans le monde académique, intégration d'aspects propres au genre dans la recherche et l'enseignement, conciliation entre le travail (ou les études) et les obligations familiales ainsi que prévention et gestion du harcèlement sexuel et de la discrimination liée au genre. Les départements et les unités administratives de l'ETH Zurich ont en général réservé un accueil très favorable au GAP. De nombreuses initiatives de mise en œuvre ont été lancées, mais il reste encore des besoins insatisfaits. Ils concernent aussi bien des aspects quantitatifs (proportion de femmes à divers échelons de la carrière académique par exemple) que qualitatifs (notamment améliorations supplémentaires dans les entretiens de carrière pour chercheurs et chercheuses avec des obligations familiales et nouveaux progrès dans l'abolition de discriminations souvent latentes).

Les objectifs tels qu'énoncés dans la convention corrélatrice entre le Conseil des EPF et l'ETH Zurich n'ayant pu être atteints, un plan de mise en œuvre pour soutenir l'application et le développement continu du GAP ces prochaines années s'impose. Les évaluations du GAP 2014 et 2015 abondent également en ce sens.

Ce plan de mise en œuvre vise un déploiement durable et efficace du GAP de l'ETH Zurich. Il englobe trois domaines d'action :

1. La prévention de la discrimination liée au genre, l'idée étant de mettre l'accent sur les répercussions des stéréotypes.
2. L'élargissement des compétences de l'ensemble de la communauté de l'ETH Zurich en matière d'égalité des chances.
3. Le développement à moyen terme du GAP, à savoir son intégration dans un concept de diversité.

Les ressources allouées au projet (module A du P7) permettent de commencer par tester divers dispositifs dans des formules pilotes avant d'intégrer durablement des pratiques efficaces au catalogue des mesures de l'ETH Zurich. Des événements, des supports de formation et des outils du savoir viseront à promouvoir le développement des compétences et la prise de conscience en matière d'égalité des chances à l'ETH Zurich. À cet égard, il s'agira notamment d'introduire des outils de sensibilisation démontrant l'impact des stéréotypes non seulement dans les processus d'enseignement et de recherche mais aussi dans le fonctionnement administratif. L'objectif général est de renforcer l'engagement de la communauté de l'ETH Zurich en faveur de l'égalité des chances. Par ailleurs, chaque département et unité administrative de la haute école devrait recevoir un soutien supplémentaire pour les activités déployées en faveur de cette thématique. Enfin, un concept de diversité doit être élaboré au sein de la haute école, intégrant le GAP et apportant une touche finale à la réussite de ce dernier.

Antrag auf projektgebundene Mittel aus dem P-7 Projekt Modul A der SwissUniversities

Umsetzungsplan zur Unterstützung des Gender Action Plans der ETH Zürich

Prof. Renate Schubert
Honorata Kaczykowski-Patermann

September 2016

1. Zusammenfassung

Bereits im Februar 2014 führte die ETH Zürich auf der Basis eines Schulleitungsbeschlusses einen Gender Action Plan (GAP) ein. Dieser GAP nimmt Departemente und administrative Einheiten der ETH Zürich in die Verantwortung bezüglich der Verbesserung der Chancengleichheit von Frau und Mann und deckt vier Bereiche ab: Karrieren und Karriereentwicklung im akademischen Bereich, Integration genderspezifischer Aspekte in Forschung und Lehre, Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familienverpflichtungen sowie Verhinderung von und Umgang mit sexueller Belästigung und Diskriminierung. Der GAP wurde von den Departementen und Verwaltungseinheiten der ETH Zürich grundsätzlich sehr positiv aufgenommen und zahlreiche Massnahmen zur Umsetzung wurden initiiert. Dennoch ist weiterhin Handlungsbedarf gegeben, und zwar sowohl in quantitativer Hinsicht (etwa bezogen auf die Frauenanteile auf verschiedenen Stufen der akademischen Karriere) als auch in qualitativer Hinsicht (weitere Verbesserungen etwa im Bereich von Karrieregesprächen für Forschende mit Familienverpflichtungen oder weiterer Abbau vielfach unterschwelliger Diskriminierungen wegen des Geschlechts).

Aus den Evaluationen des GAP in den Jahren 2014 und 2015 und aus der fehlenden Erreichung von Zielvorgaben gemäss der Zielvereinbarung 2013-16 zwischen dem ETH-Rat und der ETH Zürich ergibt sich der Bedarf für einen Umsetzungsplan zur Unterstützung der Implementierung und zur Weiterentwicklung des GAP in den nächsten Jahren.

Der Umsetzungsplan zur forcierten und nachhaltigen Implementierung des GAP der ETH Zürich beinhaltet drei Handlungsfelder:

1. Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts verhindern. Dabei soll der Fokus auf der Wirkung von Stereotypen liegen.
2. Kompetenzerweiterung bezüglich Chancengleichheit für alle Mitglieder der ETH Zürich.
3. Mittelfristige Weiterentwicklung bzw. die Integration des Gender Action Plans in ein Diversity-Konzept.

Die projektgebundenen Mittel aus P7-Modul A ermöglichen es, verschiedene Massnahmen in Pilotprojekten zu erproben und erfolgreiche Massnahmen anschliessend dauerhaft in den Massnahmenkatalog der ETH Zürich aufzunehmen. Durch Veranstaltungen, Schulungs- und „Wissenstools“ soll die Kompetenzerweiterung und Sensibilisierung im Bereich der Chancengleichheit an der ETH Zürich vorangetrieben werden. Dabei sollen unter anderem Tools zur Sensibilisierung bezüglich der Wirkungen von Stereotypen in Lehr- und Forschungsprozessen sowie im Zusammenhang mit administrativen Prozessen eingeführt werden. Ganz generell soll das Engagement der Hochschulangehörigen für die Chancengleichheit gestärkt werden und die einzelnen ETH Departemente sowie Verwaltungseinheiten sollen in ihren Tätigkeiten für die Chancengleichheit zusätzlich unterstützt werden. Weiter soll ein Diversity-Konzept für die ETH Zürich erarbeitet werden, welches den Gender Action Plan integriert und an dessen Erfolge anschliesst.

2. Situationsanalyse für die ETH Zürich

Ist-Zustand

Die Zielvereinbarung 2013-2016 zwischen dem ETH-Rat und der ETH Zürich¹ legt Zielwerte für die Frauenanteile auf den einzelnen Stufen der wissenschaftlichen Karriere und für Führungspositionen

¹ Zielvereinbarung 2013-2016 zwischen ETH-Rat und ETH Zürich: <https://rechtssammlung.sp.ethz.ch/Dokumente/116.pdf>, S.14f.

im technisch-administrativen Bereich fest, deren Erreichung unter anderem durch das Gender Monitoring² kontrolliert wird. Das Gender Monitoring wird von Equal!, der Stelle für Chancengleichheit von Frau und Mann der ETH Zürich, seit 2010 für die gesamte ETH und spezifisch für die einzelnen Departemente jährlich erstellt und auf der Homepage öffentlich zugänglich publiziert. Gemäss der oben genannten Zielvereinbarung sollten bis zum Jahr 2016 folgende Frauenanteile erreicht werden: Professorinnen 15%, Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau 30%, Doktorandinnen 35%, Studentinnen 35% sowie Frauen im technisch-administrativen Bereich mit Funktionsstufe grösser gleich 11 25%. Auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere liegen die tatsächlichen Frauenanteile im Jahr 2015 unter den Zielwerten und eine vollständige Zielerreichung bis ins Jahr 2016 erscheint eher unwahrscheinlich. Die ETH Zürich zeichnet sich, wie alle führenden naturwissenschaftlich-technischen Hochschulen weltweit, durch tiefe Frauenanteile auf den verschiedenen Stufen der wissenschaftlichen Karriere aus. 2015 verharnte der Frauenanteil unter den Studierenden das 13. Jahr in Folge bei rund 30%. Der Doktorandinnen-Anteil lag im Jahr 2015 bei 30.7%, unter den Postdoktorierenden lag er bei 28.2%. Unter den Assistenzprofessuren ist seit einem Maximum von 29.5% im Jahr 2012 ein Rückgang des Frauenanteils zu verzeichnen. 2015 betrug der Frauenanteil auf dieser Stufe noch 22.3%. Auf Stufe der ordentlichen und ausserordentlichen Professuren lag der Frauenanteil bei 11.3%. Im Durchschnitt aller Professuren erreichte der Frauenanteil einen Wert von 13.3%. Im technisch-administrativen Führungsbereich konnte die Vorgabe gemäss Zielvereinbarung 2013-16 von ETH-Rat und ETH Zürich erreicht werden; der Frauenanteil unter den Führungspersonen lag im Jahr 2015 bei 26.6%.

Zusätzlich zu den Daten der Frauenanteile auf den verschiedenen Wissenschaftsstufen der ETH Zürich, werden in einem Fokusteil des Gender Monitoring zusätzliche Daten ausgewertet, die ein aktuelles Thema innerhalb der ETH Zürich beleuchten. So wurden im Gender Monitoring Bericht 2013/14 der Professorinnen-Anteil an der ETH Zürich mit dem anderer Hochschulen im IARU-Verbund verglichen. Der Vergleich zeigte insgesamt, dass die ETH Zürich grundsätzlich nicht schlecht dasteht und dass ihr tiefer Professorinnen-Anteil weitgehend durch die Dominanz der naturwissenschaftlich-technischen Fächer erklärt werden kann. Dennoch ist Verbesserungspotenzial vorhanden. Wünschenswert wäre zumindest eine rasche Erhöhung des Professorinnen-Anteils auf den im Durchschnitt zu erwartenden Anteil von 17%³.

Neben den quantitativen Zielen, verpflichtete sich die ETH Zürich bereits 2012 in der Zielvereinbarung mit dem ETH-Rat in Ziel 10 „Arbeitsbedingungen, Chancengleichheit und wissenschaftlicher Nachwuchs“ ebenfalls, die Arbeitsbedingungen für all ihre Angestellten weiter zu verbessern und für eine Weiterentwicklung der leistungsorientierten, auf Respekt, Wertschätzung, Dialog und Vertrauen aufbauenden Personalpolitik und Führungskultur zu sorgen. Strategische Entwicklungsinitiativen und Schwerpunkte in diesem Zusammenhang liessen Optimierungsbedarf erkennen. In der Folge hat die ETH Zürich schon im Frühjahr 2014 die Einführung eines eigenen Gender Action Plans⁴ beschlossen und bereits im Jahr 2014 und 2016 den Umsetzungsprozess in den Departementen und Verwaltungseinheiten evaluiert⁵. Insgesamt äusserten sich alle Gesprächspartner positiv zum Gender Action Plan und wiesen darauf hin, dass dessen Existenz das Bewusstsein für die Wichtigkeit der Thematik innerhalb der ganzen ETH deutlich erhöht hat. Die einzelnen Departemente haben unterschiedlich viele und unterschiedlich weitgehende, teilweise sehr innovative Massnahmen umgesetzt oder seit 2014 weiter verfolgt. Dennoch gibt es Bereiche, in denen eine zusätzliche Unterstützung nötig ist. Einerseits sind dies regelmässige Kurse zur Schulung der Aufmerksamkeit für und den Umgang mit Gender Ste-

² Gender Monitoring <https://www.ethz.ch/services/de/anstellung-und-arbeit/arbeitsumfeld/chancengleichheit/strategie-und-zahlen/gender-monitoring.html>

³ Siehe Gender Monitoring 2013/14: <https://www.ethz.ch/services/de/anstellung-und-arbeit/arbeitsumfeld/chancengleichheit/strategie-und-zahlen/gender-monitoring.html>

⁴ Gender Action Plan: <https://www.ethz.ch/services/de/anstellung-und-arbeit/arbeitsumfeld/chancengleichheit/strategie-und-zahlen/gender-action-plan.html>

⁵ Siehe Umsetzungsberichte 2014 und 2016 zum Gender Action Plan: <https://www.ethz.ch/services/de/anstellung-und-arbeit/arbeitsumfeld/chancengleichheit/strategie-und-zahlen/gender-action-plan.html>

Antrag auf projektgebundene Mittel aus P-7 Modul A

reotypen. Andererseits ist dies eine Art „tool box“ von best practice Beispielen (die aus der ETH, aber auch aus anderen Hochschulen oder Unternehmen kommen können) zum Umgang mit unterschiedlichen Fragestellungen im Problemfeld „Chancengleichheit“. Des Weiteren wird Bedarf gesehen, mittelfristig den „Gender Action Plan“ in ein „Diversity-Konzept“ zu integrieren.

Neben einer Vielzahl kleinerer Massnahmen im Bereich Chancengleichheit führte die ETH Zürich bereits in der Vergangenheit verschiedene Chancengleichheits-Kampagnen durch. So lancierte die ETH Zürich etwa in den Jahren 2004 und 2010 eine Respekt-Kampagne, in der alle ETH-Angehörigen mit Hilfe von Plakaten und Workshops auf die Bedeutung eines respektvollen Umgangs miteinander hingewiesen wurden.⁶ Eine Neuauflage dieser Kampagne ist für das Jahr 2017 geplant – hierfür wird eine grundsätzlich neuartige Vorgehensweise ins Auge gefasst. Im Frühjahr 2012 wurden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema „Persönliche Integrität am Arbeitsplatz an der ETH Zürich“⁷ befragt. Zum 20-jährigem Bestehen von Equal! im Jahr 2013 wurde eine Jubiläumsausstellung zum Thema Stereotype in der ETH Haupthalle vorgestellt und es wurden einige Veranstaltungen zu diesem Thema angeboten. Die Bereitstellung mehrerer Monitore, an der die eigenen Stereotype anhand des von Harvard entwickelten Implicit Association Tests (IAT) überprüft werden konnten, gehörte zu den Highlights der Ausstellung, und die Test-Möglichkeiten wurden rege genutzt. Wie erwähnt, organisiert Equal! regelmässig verschiedene kleinere und grössere Veranstaltungen für unterschiedliches Zielpublikum. Der letzte grössere Workshop wurde im Frühjahr 2016 mit der Referentin Eleanore Haller Jordan unter dem Titel „Gender Diversity at ETH - How to Create an Inclusive Environment“ durchgeführt, deren im Workshop erarbeiteten Ergebnisse intensiv mit der Schulleitung diskutiert wurden. Regelmässig einmal pro Semester werden Workshops für Frauen zum Thema Forschungsfinanzierung einerseits und Berufungen auf Professuren andererseits organisiert. Alle ein bis zwei Jahren finden unterschiedliche Formen von Workshops zur Vereinbarkeit von Forschung bzw. Beruf oder Studium und Familienverpflichtungen statt. Neben Equal! bietet auch die Personalabteilung verschiedene Kurse und Informationsveranstaltungen im Rahmen der Chancengleichheitsthematik an. Ausserdem haben zahlreiche Departemente inzwischen unterschiedliche Massnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit eingeführt. Die Palette von Massnahmen ist breit und reicht von einem Code of Conduct für Erstsemestriker über Familienräume bis hin zu Massnahmen, um Lehre und Prüfungen in den Anfangssemestern für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv und erfolgreich zu gestalten.

Bedarf

Trotz des bereits vorhandenen GAP und trotz der zahlreichen zuvor beschriebenen Massnahmen, kann die Situation der Chancengleichheit an der ETH Zürich noch nicht als befriedigend bezeichnet werden. Es ist der Schulleitung der ETH Zürich daher ein Anliegen, das P7-Modul A Programm von Swissuniversities dafür zu nutzen, die Chancengleichheit vertieft in die zentralen Prozesse und in die Entwicklung der Hochschule zu integrieren. Die Schulleitung der ETH Zürich sieht für ihre Institution vor allem Bedarf darin, die Umsetzung des Gender Action Plans zu forcieren und die Nachhaltigkeit des GAP zu erhöhen. Dies entspricht dem oben beschriebenen und bereits evaluierten quantitativen und qualitativen Bedarf der ETH Zürich und steht mit der ETH Strategie in vollem Einklang.

Gemäss der oben erwähnten Evaluationsergebnisse⁸ zum GAP scheint die Umsetzung des GAP der ETH Zürich vor allem in drei Bereichen verbesserungsbedürftig zu sein. Einerseits spielen (gender-spezifische) Stereotype in vielen Zusammenhängen an der ETH Zürich eine Rolle und es herrscht eine gewisse Ratlosigkeit, wie für mehr Sensibilisierung und eine angemessene Reaktion auf solche

⁶ Respekt-Kampagne: <https://www.ethz.ch/services/de/anstellung-und-arbeit/arbeitsumfeld/respektvoller-umgang.html>

⁷ Gender Monitoring 2012/13: https://www.ethz.ch/content/dam/ethz/associates/services/Anstellung-Arbeiten/chancengleichheit/Strategie_und_Zahlen/Monitoring%20und%20Studien/1213/1213_Gender_Monitoring_DE.pdf, S. 14

⁸ Bericht Gender Action Plan. Umsetzung in den Departementen und in der Verwaltung 2016: https://www.ethz.ch/content/dam/ethz/associates/services/Anstellung-Arbeiten/chancengleichheit/Strategie_und_Zahlen/Gender%20Action%20Plan/GAP_2016.pdf

Stereotype gesorgt werden kann. Andererseits fehlt es gerade in den Departementen und administrativen Einheiten der ETH Zürich vielfach nicht am Erkennen von Stereotypen und am Willen, sich verstärkt für Chancengleichheit einzusetzen, sondern am Wissen darüber, welche Massnahmen eigentlich unter welchen Rahmenbedingungen besonders wirksam und nachhaltig sein könnten. Schliesslich scheint es in vielen Bereichen der ETH Zürich Einigkeit darüber zu geben, dass mittel- und langfristig ein Diversity-Konzept sinnvoll wäre, in das das Thema Chancengleichheit der Geschlechter integriert ist. Wie eine solche Integration aber am besten gelingen und dann auch wirksam umsetzbar sein könnte, ist unklar. In diesem Sinne bedürfen also folgende Punkte der besonderen Unterstützung bei der Umsetzung des Gender Action Plans der ETH Zürich:

1. GAP-Handlungsfelds 4 «(Sexuelle) Diskriminierungen wegen des Geschlechts», Fokus Stereotype: In der GAP Evaluation 2016 äusserten die Departemente und Einheiten sowie die Frauenorganisationen der ETH Zürich explizit den Bedarf nach gezielten und regelmässigen Schulungsveranstaltungen zum Thema „Stereotype“ für verschiedene Zielgruppen (z.B. etwa Lehrverantwortliche, Führungspersonen, Mitglieder von Kommissionen wie Tenure Committee oder Forschungskommission, usw.). (Gender) Stereotype sollen bei der Entscheidungsfindung rasch erkannt werden und es sollen Wege aufgezeigt werden, wie mit solchen Stereotypen sinnvoll umgegangen werden kann, so dass die quantitativen und qualitativen Ziele der Chancengleichheit der Geschlechter möglichst gut erreicht werden können. Die ETH Zürich möchte all ihre Mitglieder für dieses Thema sensibilisieren und ihnen angemessene Handlungsmöglichkeiten aufzeigen.
2. Kompetenzerweiterung bezüglich Chancengleichheit und möglichen Massnahmen: Der GAP der ETH Zürich nimmt vor allem die Departemente und administrativen Einheiten in die Verantwortung, Chancengleichheitsmassnahmen durchzuführen. Bei der Evaluation des GAP im Jahr 2016 äusserten die Departementsvertretungen gewisse Wissenslücken, die sie davon abhielten, konkrete Chancengleichheitsmassnahmen für ihre Einheiten auszuwählen und umzusetzen. Sie benötigen eine Unterstützung in Form einer „tool box“ von best practice Beispielen (aus der ETH, aber auch aus anderen Hochschulen oder Unternehmen) zum Umgang mit unterschiedlichen Fragestellungen im Problemfeld „Chancengleichheit“. Auf der Basis einer solchen toolbox kann es gelingen, Kompetenzen zur Förderung der Chancengleichheit in den Departementen oder Verwaltungseinheiten wirksam aufzubauen und damit die Chancengleichheitsziele zu erreichen.
3. Mittelfristige Integration des Gender Action Plans in ein Diversity-Konzept: Der Internationalisierungsgrad der ETH Zürich ist auf allen Ebenen hoch, so dass zusätzlich zur Gender-Thematik auch die Frage des Umgangs mit Angehörigen verschiedener Nationalitäten, Religionen, sexueller Orientierungen etc. miteinander eine wichtige Rolle spielt. Basierend auf den Erfahrungen aus dem Bereich Chancengleichheit der Geschlechter wäre hier ein integratives Gesamtkonzept zu erstellen. Dazu würde auch eine partielle Adjustierung des aktuellen GAP der ETH Zürich gehören.

Soll-Zustand

Da die Zielwerte für den wissenschaftlichen Bereich gemäss Zielvereinbarung 2013-2016 zwischen dem ETH-Rat und der ETH Zürich bis 2016 wahrscheinlich nicht erreicht werden, möchte die ETH Zürich mit dem Umsetzungsplan zum GAP die wirksame Umsetzung der Chancengleichheit der Geschlechter zusätzlich unterstützen. Sie strebt damit an, die Vorgaben künftiger Zielvereinbarungen besser erreichen zu können. Das Thema Chancengleichheit der Geschlechter soll ein relevantes und für die Performance der ETH Zürich insgesamt wichtiges Thema bleiben und die Kompetenz bezüglich Chancengleichheitsanliegen soll bei allen Mitgliedern der ETH Zürich gestärkt werden. Um exzellente Forschung betreiben zu können und die besten „Köpfe“ zu gewinnen, ist eine Arbeits-, Forschungs- und Lehratmosphäre unabdingbar, die nicht diskriminierend mit Stereotypen umgeht. Dies ist das Ziel der ETH Zürich. Um mit aktuellen und künftigen Entwicklungen einer noch stärkeren Diversifizierung

der an der ETH Zürich lernenden, lehrenden, forschenden und ganz generell arbeitenden Menschen angemessen umgehen zu können, will die ETH Zürich ein Diversity-Konzept entwickeln, welches an die Erfolge des Gender Action Plans anknüpfen kann.

3. Umsetzungsplan zur Unterstützung der Implementierung des Gender Action Plans der ETH Zürich

Mit einem Umsetzungsplan zur Unterstützung der Implementierung des GAP der ETH Zürich kann an frühere Erfolge angeknüpft und eine Vertiefung der Problemstellung gewährleistet werden, die im Folgenden die institutionellen Veränderungs- und Lernprozesse begünstigt.

3.1 Umsetzungsplan zur Unterstützung und Weiterentwicklung des GAPs an der ETH Zürich“

| Handlungsfelder | Instrumente und Massnahmen | Aktivitäten/Output (Produkte/Leistungen) | Wirkungsziele/Outcome | Wirkungsindikatoren/ Impact |
|--|---|---|--|---|
| 1. Unterstützung des GAP- Handlungsfelds 4 «Diskriminierungen» | <ul style="list-style-type: none"> Wahrnehmung von Stereotypen stärken und Auswirkung sowie Konsequenzen beachten, z.B. in den Bereichen Berufungsverfahren, Anstellungsverfahren, in der Lehre und in der Forschung Sensibilisierung für Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit Stereotypen Sensibilisierung von Führungs- und Lehrpersonen für Stereotype Verankerung von Awareness für Stereotype im Lehrprozess | <ul style="list-style-type: none"> Kommunikationsarbeit: Ausstellung Stereotype „reloaded“ aufgleisen und in ein neues Format bringen, Aufbereitung von Wissen zu Stereotypen auf ETH Homepages (Zusammenarbeit von Hochschulkommunikation und Equal) Zielgruppenorientierte Veranstaltungen: Veranstaltungen zur Vermittlung von Grundwissen über Stereotype, Workshops etwa zu „Schlagfertigkeitstraining“, Training zu „Stereotype erleben“ oder „Raising Awareness“ (Zusammenarbeit von HR, VSETH, AVETH und Equal) ETH-Prozesse anpassen: Trainingstool im Zusammenhang mit Stereotypen und für Respekt entwickeln, Tool in den Berufungs- und Anstellungsverfahren sowie in zentrale Kommissionen (z.B. Forschungskom. oder Tenure Kom.) integrieren, Thema Stereotype und respektvolles | <ul style="list-style-type: none"> Hohe Sensibilisierung und Aufdeckungswahrscheinlichkeit von Stereotypen in allen Bereichen der ETH Zürich Arbeits- und Lernatmosphäre für Frauen und andere Gruppen an der ETH Zürich verbessern Kompetenzerweiterung bzgl. Stereotype, vor allem auch bei Führungs- und Lehrpersonen Verbesserte Chancen für Frauen auf den verschiedenen Karrierestufen | <ul style="list-style-type: none"> Ausstellung wurde erneuert und in ein neues Format gebracht Zielgruppenorientierte Veranstaltungen wurden durchgeführt. Erfolgreiche Workshops/Events werden auch nach der Anschubfinanzierung an der ETH regelmässig durchgeführt Trainingstool „gegen Stereotype und für Respekt“ wurde erstellt und in die ETH Prozesse integriert |

| | | | | | |
|--|---|---|--|---|--|
| <p>2. Kompetenzerweiterung bezüglich Chancengleichheit an der ETH</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Wissenstransfer zu Möglichkeiten und zur Wirksamkeit von Chancengleichheitsmassnahmen in der ETH Zürich, in anderen Hochschulen, in Firmen • Wissenstransfer der Ergebnisse von Chancengleichheitsorientierten Studien | <p>Verhalten in die Welcome Days aller Personengruppen der ETH integrieren (Zusammenarbeit von HR, Equal, Stab Berufenen, Forschungskommission, VSETH, AVETH)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Qualitative und quantitative Fakten zu möglichen Instrumenten und ihrer Wirksamkeit aus aktuellen Studien in geeigneter Form zusammenstellen (Verantwortung Equal) • Chancengleichheitsmassnahmen innerhalb und ausserhalb der ETH Zürich systematisch beschreiben, Wirkungsgrad analysieren und darlegen sowie in geeigneter Form zusammenstellen (Zusammenarbeit Equal und Departementsvertretungen sowie VSETH, AVETH) • Departementsorientierte Handlungsempfehlungen aus den Ergebnissen in Bulletin Pkt. 1 und 2 ableiten (Zusammenarbeit Equal und Departementsvertretungen) • Wissen in ein digitales Tool einfügen (Zusammenarbeit Equal, IT und Hochschulkommunikati- | <ul style="list-style-type: none"> • Kompetenzerweiterung im Bereich von Wissen zur Implementierung von Chancengleichheit an der ETH Zürich • Durch den Wissenskatalog werden Departemente befähigt, eigenständig Massnahmen einzuführen, je nach Problemstellung im jeweiligen Departement | <ul style="list-style-type: none"> • Katalog und E-Tool wurden erstellt • Ständige Aktualisierung der zusammengestellten Studien und Massnahmen wird gewährleistet • Newsletter wird regelmässig versendet und Wissensveranstaltung wird durchgeführt • Zusammenarbeit mit Lehrverantwortlichen und LET ist etabliert und zukünftige Schritte der Zusammenarbeit sind definiert. |
|--|---|---|--|---|--|

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | | <p>on)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zielgruppenorientierte Veranstaltungen und regelmässiger „Wissens-Newsletter“ per E-Mail erstellen, um den Wissenstransfer zu gewährleisten (Zusammenarbeit Equal, IT, Hochschulkommunikation und HR, VSETH, AVETH) • Spezialfeld: Zusammenstellen von Kriterien zu gendergerechter Lehre, Curricula und Prüfungen (Zusammenarbeit Equal und LET (Lehrentwicklung und –technologie)) | | |
| <p>3. Weiterentwicklung des GAP</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Mittelfristige Integration des Gender Action Plans in ein Diversity-Konzept | <ul style="list-style-type: none"> • Konzeption eines Diversity-Aktionsplan, der den GAP integriert (Zusammenarbeit Equal, Gruppe Strategie und Hochschulentwicklung, VSETH, AVETH) | <ul style="list-style-type: none"> • Die ETH Zürich und ihre Mitglie der sind in der Lage, exzellente Bedingungen für Hochschulangehörige mit hoher Diversität anzubieten und auf diese Weise exzellente Forschungs- und Lehrergebnisse zu erzielen | <ul style="list-style-type: none"> • Erstelltes Diversity-Konzept ist in Vernehmlassung |

3.2 Ziele der Handlungsfelder

Nachhaltigkeit und Prozessveränderungen

Ziel aller drei Handlungsfelder ist es, Massnahmen zu erproben und diejenigen Massnahmen, die sich bewähren dauerhaft in die Prozesse der ETH Zürich zu integrieren. Auf diese Weise kann die Beständigkeit auch nach der Finanzierungsphase durch P-7 Modul A gewährleistet werden.

Im Handlungsfeld 1 wird die Nachhaltigkeit durch die Erstellung und Integration von einem Trainingstool gegen Stereotype garantiert, beispielsweise im Zusammenhang mit Berufungs- und Anstellungsprozessen, bei der Forschungskommission usw. aber auch im Zusammenhang mit Lehre und Prüfungen. Das Thema Stereotype und respektvolles Verhalten wird ausserdem in die Welcome Days aller Personengruppen der ETH integriert. Bewährte zielgruppenorientierte Workshops/Events werden ausserdem in das ETH Gesamtschulungsangebot aufgenommen.

Im Handlungsfeld 2 werden die Aktualisierung des „Wissenskatalogs/Tools“, der neue Newsletter sowie regelmässige Veranstaltungen zur Wissenserweiterung betreffend die Chancengleichheit verschiedener Hochschulgruppen nach der Finanzierungsphase durch Equal! oder andere Einheiten wie etwa VSETH oder AVETH übernommen. Durch die Kompetenzerweiterung bei Departementen, administrativen Einheiten und auch in der Lehre werden die entsprechenden Einheiten bzw. Personen besser in der Lage sein, gezielte Massnahmen auszuwählen und umzusetzen.

Das Handlungsfeld 3 steht für Nachhaltigkeit per se, da es die künftige Ausrichtung der ETH im Bereich der Chancengleichheit über die Chancengleichheit der Geschlechter hinaus erarbeitet und strategisch integriert. Dies ist essentiell für einen nachhaltigen Erfolg der ETH Zürich.

Innovation und Transferpotential

Das zu erstellende Tool gegen Stereotype im Handlungsfeld 1 ist für die Schweizerische Hochschullandschaft ein innovativer Pilotversuch. In den USA sind Tools dieser Art bereits seit längerem im Einsatz. Die ETH Zürich wird das Wissen zu diesem Tool und zu der Integration in ihre eigenen Prozesse Swissuniversities und damit allen Schweizer Hochschulen zur Verfügung stellen.

Die erwähnte „tool box“ im Handlungsfeld 2 stellt Wissen zusammen, das für alle Hochschulen in der Schweiz von Interesse ist. Der Zugang zum „Wissens-Newsletter“ und die tool box werden nicht nur für Angehörige der ETH Zürich, sondern für einen breiten Kreis von Hochschulangehörigen zugänglich sein.

Das Thema Chancengleichheit wird an der ETH Zürich bisher vor allem auf die Chancengleichheit der Geschlechter bezogen. Eine Ausweitung des Chancengleichheitskonzepts auf eine generelle Diversity-Strategie ist für die ETH ein auf künftige Exzellenz ausgerichteter folgerichtiger Schritt. Das entsprechende Konzept lässt sich mindestens partiell auch auf andere (Schweizer) Hochschulen übertragen.

4. Zeitplan der Umsetzung

| Quartal | 2017 | | | | 2018 | | | | 2019 | | | | 2020 | | | | | | | |
|--|--|----|----|----|--|----|----|----|---|----|----|----|----------------------------------|----|----|----|---|--|--|--|
| | 1. | 2. | 3. | 4. | 1. | 2. | 3. | 4. | 1. | 2. | 3. | 4. | 1. | 2. | 3. | 4. | | | | |
| Handlungsfeld 1 | <p>Phase 1: Trainings-Tool erstellen, elektronische Ausstellung zu Stereotypen vorbereiten und Website erstellen, Workshop-Konzeption erstellen, Workshop-Konzeption erstellen, Workshop-Konzeption erstellen</p> <p><u>Meilensteine:</u> Trainings-Tool nutzbar, Informationen zu Stereotypen sind auf Website verfügbar, Konzeption der Workshops und der elektronischen Ausstellung ist vorhanden</p> | | | | <p>Phase 2: Konzeption der Integration des Trainings-Tools, Durchführung Workshops/Veranstaltungen, elektronische Ausstellung Stereotype</p> <p><u>Meilensteine:</u> Elektronische Ausstellung und Workshops werden angeboten, Konzept zur Trainings-Tool-Integration ist vorhanden</p> | | | | <p>Phase 3 "Endphase": Trainings-Tool und Workshops werden bewertet und in die ETH Prozesse integriert</p> <p><u>Meilensteine:</u> Trainings-Tool wird in den ETH Prozessen genutzt, erfolgreiche Workshops werden regelmässig durchgeführt</p> | | | | | | | | | | | |
| Handlungsfeld 2 | <p>Phase 1: Zusammenstellung von Studien und Massnahmen in einem Katalog; dabei Definition der Beurteilungskriterien</p> <p><u>Meilensteine:</u> Katalog ist verfügbar</p> | | | | <p>Phase 2: Wissens-Tool-Erstellung, Wissens-Veranstaltungen planen und durchführen, Wissensnewsletter einführen, Handlungsempfehlungen formulieren</p> <p><u>Meilensteine:</u> Informationen wurden in ein Wissens-Tool übertragen und Tool steht zur Anwendung bereit, Handlungsempfehlungen stehen zur Verfügung, Planung von Veranstaltungen ist verfügbar, Newsletter-Konzeption ist formuliert</p> | | | | <p>Phase 3 "Endphase": Bewertung der Massnahmen und Konzeption zur Aktualisierung</p> <p><u>Meilensteine:</u> Newsletter wird regelmässig versendet, Wissensveranstaltungen werden regelmässig durchgeführt</p> | | | | | | | | | | | |
| Handlungsfeld 3 | | | | | | | | | <p>Phase 1: Formulierung Diversifizierung</p> | | | | <p>Phase 2: "Vernehmlassung"</p> | | | | <p>Phase 3 "Endphase": Weitere Schritte zur</p> | | | |
| <p>Meilensteine: Abschlussphase und Berichterstattungen zu den Handlungsfeldern.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Gesamtbbericht zur Umsetzung von einzelnen Massnahmen</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

5. Beantragte Finanzen

| Kosten | Details | Jahreskosten (CHF) | Kosten (CHF) für 4 Jahre |
|--|--|--|--|
| Projekt Management | 50% -Anstellung 4 Jahre (inkl. Lohnnebenkosten) | 60'000 | 240'000 |
| Handlungsfeld 1 | Ausstellung Stereotype (elektronisch) Veranstaltungen/Workshops (2x Durchführung in P7 Projekt, externer Coach): Grundwissen Stereotype Schlagfertigkeitstraining Stereotype erleben Trainings-Tool (einmalig) Total | 10'000 3'000 3'000 3'000 10'000 29'000 | 10'000 6'000 6'000 6'000 10'000 38'000 |
| Handlungsfeld 2 | Reisekosten für Evaluation (Gespräche mit Verantwortlichen in Erhebungsphase) Wissens-Tool (einmalig) Wissensveranstaltungen (2x Durchführung in P7 Projekt, Coach ist Projekt Manager/in) Total | 10'000 5'000 1'000 16'000 | 10'000 5'000 2'000 17'000 |
| Handlungsfeld 3 | Personalkosten (siehe Projekt Management) | - | - |
| Unerwartetes und weiteres | Website, Werbung, kleinere Unterprojekte, Druck | 1'500 | 6'000 |
| Total | | | 301'000 |
| Durchschnittliche Kosten pro Jahr | | 75'250 | |
| Infrastruktur/Overhead (Infrastrukturbeitrag von 10% auf die direkten Kosten) | Arbeitsplatz und Räume für Veranstaltungen | 7'525 | 30'100 |
| Total mit Overhead | | 82'775 | 331'100 |
| ETH Zürich | 50 % | | 165'550 |
| P-7, Modul A | 50 % | | 165'550 |
| Durchschnittliche Kosten pro Jahr | ETH Zürich P-7, Modul A | 41'387.5 41'387.5 | |

6. Infrastrukturelle Gegebenheiten

Die Stelle für Chancengleichheit von Frau und Mann der ETH Zürich – Equal! – ist eine wesentliche Einheit der ETH Zürich, die für die Durchführung des oben beschriebenen Plans zur Implementierung des GAP der ETH Zürich zuständig ist. Daneben liegt, wie ausgeführt, die Verantwortung auch bei den Departementen und bei verschiedenen administrativen Einheiten der ETH Zürich. Equal! ist mit der Delegierten für Chancengleichheit – Prof. Renate Schubert – organisatorisch direkt dem Bereich des Präsidenten der ETH Zürich zugeordnet.

Da der Umsetzungsplan auf die Wünsche und den Bedürfnisse der Departemente und der administrativen Einheiten der ETH Zürich zugeschnitten ist, ist mit grosser Unterstützung für die geplanten Arbeiten zu rechnen.

Der vorliegende Projektantrag wird explizit von der Schulleitung der ETH Zürich gutgeheissen und unterstützt. Zur Unterstützung gehört neben der partiellen Delegation von Personal auch die Bereitstellung der für die Umsetzung der in diesem Antrag vorgestellten Arbeiten erforderliche Infrastruktur.

Gender Action Plan

Umsetzung in den Departementen und
in der Verwaltung 2016

Autorinnen:

Professor Dr. Renate Schubert
Honorata Kaczykowski-Patermann

Auswertung: Stand Mai 2016

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| 1. Generelle Einschätzungen zum Gender Action Plan | 3 |
| 2. Umsetzung des GAP in den vier Handlungsfeldern | 5 |
| 2.1 Handlungsfeld 1: Karrieren und Karriereentwicklung im akademischen Bereich | 5 |
| 2.2 Handlungsfeld 2: Gender Aspekte in Forschung und Lehre | 8 |
| 2.3 Handlungsfeld 3: Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie | 10 |
| 2.4 Handlungsfeld 4: Sexuelle Belästigung und Diskriminierungen | 11 |
| 3. Schlussbemerkungen | 12 |
| Anhang 1: Gesprächsleitfaden für die Departementsgespräche | 14 |
| Anhang 2: Aktivitäten von Equal | 16 |

1. Generelle Einschätzungen zum Gender Action Plan

Am 10. Februar 2014 verabschiedete die Schulleitung der ETH Zürich einen Gender Action Plan (GAP), in dem die ETH-Departemente und auch diverse administrative Einheiten aufgefordert werden, in den folgenden Bereichen aktiv zu werden:

1. Karrieren und Karriereentwicklung im akademischen Bereich
2. Integration von gender-spezifischen Aspekten in Forschung und Lehre
3. Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie
4. Vermeidung von sexuellen Belästigungen und Diskriminierungen wegen des Geschlechts

Seit dem **ersten Bericht zur Umsetzung** im Herbst 2014 ist in den Departementen und Verwaltungseinheiten die Implementierung verschiedener Massnahmen fortgeschritten. Der neue Bericht mit Stand Mai 2016 gibt eine Übersicht über vielversprechende Aktivitäten der einzelnen Departemente und der (Verwaltungs-) Einheiten der ETH Zürich zwei Jahre nach Inkrafttreten des GAP. Dabei werden im Wesentlichen Massnahmen vorgestellt, die nach Einführung des GAP im Jahr 2014 realisiert wurden. Bereits davor existierende Strukturen und Massnahmen, wie etwa die Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten, das Angebot von Kinderbetreuung, die Existenz von Ombudspersonen und vieles mehr werden hier nicht in umfassender Form aufgezeigt. Entsprechende Informationen sind auf der Equal Webseite zu finden → <http://www.equal.ethz.ch/>.

Zwischen Februar und April 2016 hat Equal mit der Leitung der 16 Departemente der ETH Zürich (in der Regel Departementsvorsteher bzw. -vorsteherinnen und Departementskoordinatoren bzw. –koordinatorinnen) **Gespräche** zu den Erfahrungen mit dem Gender Action Plan der ETH Zürich und zu Umsetzungsaktivitäten geführt. Weiter wurden zahlreiche Verwaltungseinheiten sowie Hochschulorganisationen (PEKO, AVETH, VSETH, Alumni) befragt. Die meisten der Interviews wurden anhand eines im Vorfeld erstellten Leitfadens (s. Anhang 1) geführt und die Inhalte aller Gespräche wurden protokolliert.

Insgesamt äusserten sich alle Gesprächspartner **positiv** zum Gender Action Plan und wiesen darauf hin, dass dessen Existenz das Bewusstsein für die Wichtigkeit der Thematik innerhalb der ganzen ETH deutlich erhöht hat. Die noch im November 2014 geäusserte Skepsis ist dem Willen zu einem klaren Engagement für die Verbesserung der Chancengleichheit an der ETH Zürich gewichen. Mit der Einführung des GAP wurden vor allem die Departemente in die Verantwortung genommen und diese haben den grossen Spielraum für die Art der Umsetzung in sehr unterschiedlicher Weise genutzt. Je nach Departement wurden unterschiedlich viele und unterschiedlich weitgehende, teilweise innovative Massnahmen umgesetzt oder weiter verfolgt. Genauere Informationen zu den entsprechenden Massnahmen finden sich in Kapitel 2 dieses Berichts.

Auffällig ist, dass sich im Grossen und Ganzen **Departemente** mit einem tiefen Studentinnenanteil (< 20%) sehr viel engagierter um die Chancengleichheit kümmern als Departemente mit einem hohen Studentinnenanteil (>40%). Dies ist einerseits nicht überraschend, andererseits aber doch nicht unproblematisch, da gerade in vielen Departementen mit hohem Studentinnenanteil die Leaky Pipeline sehr ausgeprägt und der Professorinnenanteil nicht grösser als in anderen Departementen ist. Interessant ist auch, dass viele Departementsleitungen das Gender-Thema als „Chef-Sache“ ansehen, so

dass die Hauptverantwortung für die Umsetzung in der Regel bei den leitenden Personen der Departemente liegt.

Die **administrativen Bereiche** haben Sympathien für den GAP und manche von ihnen engagieren sich stark für das Thema der Chancengleichheit. Andere sehen die Bedeutung des Themas, beschäftigen sich aber weder systematisch noch proaktiv damit. Vieles hat einen hohen Zeitbedarf. Für die **Hochschulorganisationen** scheint die Thematik ebenfalls wichtig, aber nicht vorrangig zu sein.

Alle, die befragt wurden, wiesen darauf hin, dass ein kompromissloses Engagement der **Schulleitung** wichtig für die Umsetzung von Massnahmen in den Departementen sei. Viele brachten zum Ausdruck, dass die Chancengleichheit auch künftig ein Thema bei den Departementgesprächen mit der Schulleitung sein sollte. Weiterhin sei zu überlegen, ob die Departemente ihrerseits Delegierte für Chancengleichheit benennen sollten.

In vielen Gesprächen wurde darauf hingewiesen, dass die **Sichtbarkeit von Equal** für alle ETH-Angehörigen verbessert werden sollte. Konkret wünschen sich die Departemente vor allem zwei Dinge, die über die bisherigen Aktivitäten von Equal hinausgehen. Einerseits sind dies regelmässige Kurse zur Schulung der Aufmerksamkeit für und des Umgangs mit Gender Stereotypen. Andererseits ist dies eine Art „tool box“ von best practice Beispielen (aus der ETH, aber auch aus anderen Hochschulen) zum Umgang mit unterschiedlichen Fragestellungen im Problemfeld „Chancengleichheit“.

Chancengleichheitsanliegen werden an der ETH Zürich immer stärker und besser in bestehende und neue Massnahmen zur Förderung der wissenschaftlichen Karriere, der Vereinbarkeit, der Verbesserung der Lehre und Forschung sowie des Umgangs miteinander an der ETH integriert. Viele dieser Massnahmen verbessern die **Situation von Frauen und Männern** sowie von Angehörigen ganz unterschiedlicher Minoritäten und stellen in diesem Sinne eine Win-Win Konstellation für die ETH dar. Dies gilt vor allem auch deshalb, weil viele der Massnahmen keinen grossen Finanzbedarf haben, sondern vor allem einen aufmerksamen und respektvollen Umgang miteinander voraussetzen.

Basierend auf dieser Erkenntnis ist der Wunsch vieler Departemente, den „Gender Action Plan“ mittelfristig durch ein **„Diversity-Konzept“** zu ersetzen, verständlich. Der Internationalisierungsgrad der ETH Zürich ist auf allen Ebenen hoch, so dass zusätzlich zur Gender-Thematik auch die Frage des Umgangs von Angehörigen verschiedener Nationalitäten, Religionen, sexueller Orientierungen etc. miteinander eine wichtige Rolle spielt. Nur wenn es gelingt, diesen Umgang respektvoll zu gestalten, können die einzelnen ETH-Angehörigen und kann die ETH insgesamt ihr Potenzial voll entfalten. Im Hinblick auf dieses Ziel ist künftig auch noch stärker als bisher darauf zu achten, dass Massnahmen zur Umsetzung des Gender Action Plans jeweils auch das administrativ-technische Personal klar mit einbeziehen.

2. Umsetzung des GAP in den vier Handlungsfeldern

Alle Departemente und administrativen Bereiche sind im Zusammenhang mit der Umsetzung des GAP aktiv geworden. Manche Departemente setzen dabei eher auf individuelle Lösungen und vereinzelte Aktionen. Einzelne Personen oder Gruppen können sich mit ihren Ideen melden und werden dann von den Departementen unterstützt. Dies führt allerdings gelegentlich zu einer gewissen Intransparenz der Massnahmen. Andere Departemente wie das D-BAUG und D-MAVT haben den GAP bzw. seine Umsetzung als Bottom-up/Top-Down Prozess explizit in die Departementsstrukturen eingebaut und somit vom Einsatz initiativer Personen und Gruppen unabhängig gemacht. Das D-BAUG hat etwa, unterstützt vom HR-Team Personal- und Organisationsentwicklung, einen Massnahmenkatalog mit Prioritäten definiert, Optimierungsteams zusammengestellt, die die Umsetzung der Handlungsfelder verantworten und einen Zeitplan für die Umsetzung definiert. Alle Personengruppen des D-BAUG sind in den Optimierungsteams vertreten und die umzusetzenden Massnahmen sind von der Departementskonferenz gutgeheissen worden.

Im Folgenden werden nun für die vier Handlungsfelder des GAP besonders interessante oder besonders innovative Massnahmen verschiedener Departemente und administrativer Bereiche vorgestellt, die sich auch für einen Transfer in weitere Bereiche der ETH eignen würden. Die folgende Zusammenstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit aller in den verschiedenen Teilbereichen der ETH Zürich zu finden Chancengleichheitsmassnahmen.

2.1 Handlungsfeld 1: Karrieren und Karriereentwicklung im akademischen Bereich

(Potentielle) Studierende

Fast alle Departemente beteiligen sich an den ETH-weiten Programmen für potentielle Studienanfängerinnen, beispielsweise ETH Unterwegs, Studieninformationstage oder Zukunftstag und bieten Schnupperkurse, Experimentiertage sowie weitere, regelmässig stattfindende Events für Kinder, Jugendliche und Maturandinnen bzw. Maturanden an.

Das D-MAVT etwa bietet, unter der Leitung von Stefan Bertschi, Schulen an, Robotik-Kurse bei ihnen durchzuführen. Die Kurse richten sich explizit an Schülerinnen von 8-16 Jahren und zeigen ihnen, dass bzw. wie sie „Technik“ lernen können. Für Events, wie die „Engineering Week“ verlangt das Department von den Gymnasien, dass 1/3 der Teilnehmenden Schülerinnen sind.

Das D-CHAB führt jedes Jahr die Grossveranstaltung TOL (Tag der offenen Laboratorien) für Schüler und Schülerinnen, Eltern und Chemie-Interessierte jeder Altersstufe durch.

Das D-INFK bzw. das Frauenforum der Informatik bietet seit 1999 das Schnupperstudium für Maturandinnen an. In diesem einwöchigen Einführungskurs werden Maturandinnen in das Programmieren und in die Themenfelder der Informatik eingeführt. Viele der Studienanfängerinnen der Informatik haben zuvor am Schnupperstudium teilgenommen. Des Weiteren führt das D-INFK ab Sommer 2017 in Zusammenarbeit mit der Mobilitätsstelle ein Internship-Programm für Bachelorstudierende ein. Sie sollen in dieser Phase ihres Studiums an die ETH kommen, Forschungsgruppen des Departements kennen lernen und sich dann für ein Masterstudium an der ETH Zürich entscheiden.

Das D-BIOL lädt neueintretende Studierende in 5-er Gruppen zum Mittagessen mit einem/einer Professor/in ein. Die Gelegenheit wird genutzt, um Themen wie Studienmotivation, Studienplanung, Möglichkeiten für wissenschaftliche Hilfstätigkeiten usw. zu besprechen.

ETH's Female Associations

In einer grösseren Zahl von Departementen gibt es mittlerweile Zusammenschlüsse weiblicher Studierender, Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen, die verschiedene Veranstaltungen für weibliche (und männliche) Studierende anbieten und dabei von ihren Departementen unterstützt werden. Das D-CHAB etwa unterstützt WiNS (The Society for Women in Natural Sciences), D-ITET und D-MAVT unterstützen LIMES (Ladies in Mechanical and Electrical Engineering), das Frauenforum (FF) wird vom D-INFK unterstützt, das Bauingenieurinnen-Forum vom D-BAUG, die Parity-Group vom D-ARCH und PhiMale von D-MATH und D-PHYS. Die genannten Gruppen gestalten in ihren Departementen insbesondere auch Networking Events und Career Events und manche organisieren ein Peer-Mentoring. Eine der ersten Gruppen war das Frauenforum des D-INFK. Die forumleitenden Doktorierenden dieser Gruppe bekommen ihre Arbeit als Teaching-Leistung angerechnet und werden jeweils von einer Professur unterstützt.

Mittelbau und (potentielle) Professorinnen

Viele Departemente gehen davon aus, dass junge Frauen vor allem durch Role Models „angezogen“ werden. Aus diesem Grund sind die Departemente, gestützt auch auf eine entsprechende generelle Policy der ETH Zürich, sehr konsequent in der Anwendung aktiver Rekrutierungsformen im Zusammenhang mit Professuren. So werden etwa vielfach Professuren-Profile breit ausgeschrieben, um mehr Bewerberinnen anzusprechen. Eine grössere Zahl von Forscherinnen wird ausserdem zu Gast-Vorträgen eingeladen. Nennenswert ist in diesem Zusammenhang das Gast-Professuren-Programm des D-ERDW. Dieses Programm sieht vor, junge Forschende für einen Aufenthalt von 3-6 Monate an das D-ERDW zu holen. 40% der bereits eingeladenen Personen sind bisher Frauen.

Das D-MAVT führt konsequent Watch-Lists zu potentiell interessanten Kandidatinnen und Kandidaten für eine Professur, auch wenn aktuell keine Professur ausgeschrieben ist. Die Listen werden von den einzelnen Fachbereichsgruppen erstellt und von der Departementsleitung eingefordert.

In den nächsten Jahren möchte das D-MAVT sicherstellen, dass in jedem MAVT-Fachbereich eine festangestellte Professorin vertreten ist und es somit die Zielgrösse von 11% Frauen auf Stufe Professur erreicht. Das D-MATH möchte künftig eine Professur explizit für eine Forscherin reservieren. Das D-PHYS plant eine breite Ausschreibung von Professuren und will – im Sinne einer Brückenlösung - zudem Female High Potentials bereits dann an das Departement holen, wenn der „Landeplatz“ noch nicht frei ist. Auf diese Weise soll der speziellen Situation des D-PHYS, dass in den nächsten 10 Jahren jedes Institut mindestens zwei Vakanzen auf Stufe Professur haben wird, Rechnung getragen werden und es soll ein Absinken der Professorinnenquote verhindert werden.

Das Women Professors' Forum (WPF) erhöht die Sichtbarkeit von Professorinnen als Role Models durch zwei bis drei Scientific Lunches pro Semester, organisiert und durchgeführt von Professorinnen der ETH Zürich.

Um Personen mit weniger geradlinigen Lebensläufen – oftmals Frauen - keine Nachteile zu verschaffen, erweiterte der Stab Professuren das Tool für Bewerbungsverfahren um das Feld der wichtigsten „Accomplishments“. Bewerber/innen für Professuren werden nun aufgefordert, ihre drei (bei Assistenzprofessuren) bzw. fünf (bei Vollprofessuren) wichtigsten Leistungen aufzuführen.

Auf Stufe Professur existiert seit vielen Jahren ein Dual Career Programm/Advice, angesiedelt im Stab Professuren. Dieses Programm arbeitet eng mit der neu eingerichteten HR-Serviceestelle „Hello Kids“

zusammen und unterstützt neu zu berufenden Professorinnen und Professoren im Hinblick auf attraktive Stellen für die Partnerin bzw. den Partner und bei der Integration der jeweiligen Familien. Seit 2015 ist die ETH Mitglied des International Dual Career Networks, das interessante Jobmöglichkeiten für Partnerinnen und Partner vermitteln kann.

Neben der Professur soll auch das Karrierepotential der Senior Scientists gestärkt werden. Das D-MAVT hat Guidelines zur Förderung dieser Karrierestufe und eine explizite Anstellungsquote von 50% Wissenschaftlerinnen auf dieser Stufe eingeführt. Das D-BAUG sieht vor, die Stufe der Senior Scientists als Instrument zur Förderung einer wissenschaftlichen Karriere ohne Ziel der Professur weiterzuentwickeln. Das D-MTEC möchte die Schaffung von mehr Stellen auf Ebene Senior Scientists prüfen.

Angebote zur Förderung der (wissenschaftlichen) Karriere nehmen ständig zu. Daher führte der Stab Forschung das „Forum zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ ein, welches auf einer Informationsplattform eine Vielzahl von Beratungs- und Förderangeboten der ETH und anderer Institutionen vorstellt.

Der Stab Professuren und Equal veranstalten zweimal pro Jahr einen Lunch-Workshop zum Thema „Berufungsverfahren“, ausschliesslich für weibliche Postdocs. Dieser Workshop findet nach wie vor grossen Anklang und soll Frauen ermutigen, sich ihrer Qualifikationen bewusst zu werden und sich aktiver auf Professuren zu bewerben. Nach einer erfolgreichen ersten Durchführung eines weiteren Lunch-Workshops zum Thema „Grants“ für weibliche (Post)Docs, hat Equal entschieden, auch diesen Workshop zweimal pro Jahr anzubieten. Des Weiteren unterstützt Equal in einer neuen Projektphase von 2016-2020 das ETH Bereichs-weite Karriereförderprogramm „Fix the Leaky Pipeline“.

Das obligatorische Mentoring auf der Ebene der Assistenzprofessuren wird in den Departementen unterschiedlich gehandhabt. Manche Departemente wünschen sich in diesem Zusammenhang mehr Unterstützung, etwa durch eine Schulung der Mentoren und Mentorinnen. Andere Departemente versuchen durch departementsinterne Tenure-Committees gute Lösungen zu finden.

Mentoring-Angebote auf tieferen Stufen scheinen vor allem dann gut zu funktionieren, wenn sie Bottom-up organisiert werden. Personen, die ein Mentoring organisieren möchten, werden in manchen Departementen finanziell und organisatorisch unterstützt, so beispielsweise im D-ITET. Das D-USYS achtet streng darauf, dass ab Stufe Doktorat regelmässige Mitarbeitenden-Gespräche geführt werden und hat hierzu einen erweiterten Leitfaden für solche Gespräche entwickelt.

Professoren und Professorinnen sind täglich mit der Unterstützung junger Forschender in ihren Karrieren konfrontiert. Sie sind in der Regel die Rat gebenden und wegweisenden Instanzen. Die Personalabteilung (HR) der ETH Zürich offeriert ein umfassendes Kursangebot im Bereich „Leadership“, das auch die Karriereplanung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit umfasst. Junge Forschende in leitender Funktion nehmen dieses Angebot im starkem Ausmass wahr.

Beratungsangebote für Karriereentwicklung gibt es im Übrigen beim Career Center, den Student Services, dem HR Team Personal- und Organisationsentwicklung, dem AVETH und der PEKO für die unterschiedlichen Personengruppen der ETH. Das Career Center und die Student Services berichten, dass überproportional viele Frauen ihr Beratungsangebot nutzen. Das Career Center bietet eine breite Palette von Workshops zum Thema „Karriere“ für Studierende an und führt darüber hinaus das Förderprogramm FemTec für Studentinnen. Die Erfahrung zeigt, dass Studentinnen das Angebot, nur unter sich zu sein, sehr schätzen, auch wenn sie zu Beginn eher skeptisch sind.

Gremien/Arbeitsgruppen

Grundsätzlich sind Frauen bzw. Professorinnen in allen wesentlichen Kommissionen der ETH und der verschiedenen Departemente vertreten. Schulungsangebote, die es ermöglichen, Gender Stereotype bei der Entscheidungsfindung rasch zu erkennen und Wege aufzeigen, wie sinnvoll mit solchen Stereotypen umgegangen werden kann, werden von vielen Departementen gefordert. Erste derartige Angebote wurden von Equal im Jahr 2015 bei der Forschungskommission und beim Tenure Committee umgesetzt.

Das D-BAUG hat sich im Übrigen zum Ziel gesetzt, mindestens eine von den drei Stellen in der Departementsleitung mit einer Frau zu besetzen.

2.2 Handlungsfeld 2: Gender Aspekte in Forschung und Lehre

Forschung

Im Hinblick auf die Berücksichtigung von Gender Aspekten in der Forschung hat der Stab Forschung in Absprache mit dem Vizepräsidenten für Forschung und Wirtschaftsbeziehungen sowie mit der Forschungskommission der ETH Zürich im Sommer 2014 die Richtlinien für die Instrumente der internen Forschungsförderung (ETH Grants, ETH Fellows, Pioneer Fellows) folgendermassen angepasst:

ETH Grants:

Abschnitt 10. Gender Aspects (S.3)

“ETH Zurich strives to promote gender equality in scientific research by integrating the gender dimension into the research content in all fields of research. Research in gender studies is also being supported through the ETH Grants funding programme.

- *Gender must be consistently taken into account throughout the whole research cycle (from the proposal to the research and dissemination phase) if it involves humans as research objects (e.g., as patients, consumers, end-users or as citizens in surveys) and must be considered in the experimental design, data collection, analysis and interpretation of the outcomes. If the gender dimension for such research is not being considered, a justification must be supplied why it is not being addressed.*
- *Research not directly involving humans should adopt the principles of gender-sensitive research if appropriate (e.g., fundamental research on genomics, development of materials for use in the biomedical sector, product design).”*

Abschnitt 12. Evaluation: Review, Recommendation and Decision Procedures (S.3):

“Review criteria are as follows:

- *[...]*
- *Are gender aspects being considered where appropriate? [...]*

ETH Fellows: analog zu ETH Grants

ETH Pioneer Fellows:

Abschnitt: Evaluation criteria (S.2)

“(..)A gender sensitive approach in the composition of the team, in the design of the service or the product and in the consideration of the market approach.

Bei Eingabe eines Antrags muss ein genderspezifisches Element bezeichnet werden. Bei fehlender Angabe wird die Angabe eingefordert. Forschende können einen gender-spezifischen Aspekt ihrer Forschung allerdings als „not applicable“ angeben bzw. sich auf Angaben zur Anzahl von Forscherinnen im Projekt beschränken. Die Forschungskommission entscheidet über die Anträge und somit auch über die Angaben zu genderspezifischen Elementen.

Keines der ETH Departemente achtet systematisch darauf, dass genderspezifische Elemente in die Forschung einbezogen werden. Dies ist überall der Hoheit der einzelnen Forschenden überlassen.

Departementsevaluation

Im Zusammenhang mit der Evaluation von Departementen hat der Präsidialstab – Gruppe Strategie und Hochschulentwicklung – den Leitfaden zum Auswahlverfahren von Experten im Sommer 2014 angepasst. Es heisst hier: *„Es ist auf eine ausgewogene Vertretung von Frauen im Komitee sowie auf Diversität bei der Herkunft der Evaluatoren zu achten“*. Im Leitfaden zur Selbstevaluation der Departemente werden die Departemente auch aufgefordert, über *„Massnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Diversität auf allen Stufen“* Auskunft zu geben. Das Team der Reviewers, welches den Departementen fachliches Feedback gibt, um sie in ihrer weiteren Entwicklung zu unterstützen, erhält neu folgenden Auftrag: *„Assess the department's measures to foster gender balance and diversity on all levels.“* Bei der Evaluation des D-MATH im Jahr 2015 spielte diese Neuerung eine wesentliche Rolle und initiierte eine Reihe von Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit im Departement.

Lehre

Die Integration gender-spezifischer Aspekte in die Lehre an Universitäten ist ein wichtiges, aber nicht ganz einfaches Unterfangen. Wichtig deswegen, weil aufgrund umfangreicher Literatur zum Lernen in Schulen davon auszugehen ist, dass Frauen und Männern unterschiedliche Dinge beim Lernen wichtig sind (Anwendungen scheinen z.B. für Frauen tendenziell wichtiger zu sein als für Männer), dass sie unterschiedliche Attribuierungen ihrer Leistungen haben (Frauen führen etwa gute Ergebnisse häufig weniger auf ihre Fähigkeiten als auf „Glück“ zurück) und dass auch das Spektrum der Begabungen unterschiedlich ausfällt (Frauen haben häufig ein eher breites Begabungsspektrum, Männer sind häufig im sprachlichen Bereich weniger stark). Nicht ganz einfach ist das Ganze deswegen, weil für den Universitätsbereich noch sehr wenig brauchbare Erkenntnisse vorliegen. Die ETH Zürich wird sich in diesem Zusammenhang künftig auf die Arbeiten an der neu geschaffenen Professur für Lehr- und Lerntechnologie (Prof. Dr. Manu Kapur) stützen können. Darüber hinaus müssen manche Massnahmen in ihrer Wirksamkeit erst ausprobiert werden. Für entsprechende Pilotprojekte sind in jüngster Zeit gute Voraussetzungen an der ETH geschaffen worden.

Ein wichtiger Bereich, in dem mit Anpassungen zu rechnen ist, ist das erste Studienjahr. Neuere Untersuchungen zeigen, dass während der letzten Jahre ein hoher Anteil von Studierenden nicht zur Basisprüfung am Ende des ersten Studienjahres antritt und dass in einigen Departementen Frauen signifikant schlechter in der Basisprüfung abschneiden als Männer. Hierfür gibt es eine Vielzahl von Hypothesen, deren Relevanz im Rahmen von Untersuchungen der EQUATES-Gruppe (Mitarbeitende der Abteilung Lehrentwicklung und -technologie (LET), Professorin Elisabeth Stern und Professorin Renate Schubert) ab dem Sommer 2016 abgeschätzt werden soll. Verschiedene begleitende Pilotprojekte, die konkrete Veränderungen von Lehrveranstaltungen oder Prüfungen vorsehen, laufen bereits seit einigen Semestern.

Das D-INFK ist etwa bestrebt, bereits im ersten Studienjahr anwendungsorientierte Lehrangebote zu schaffen, um die bisherige Grundlagen-Lastigkeit des ersten Studienjahres abzuschwächen. So ist z.B. die eine Lehrveranstaltung zu „Human-Computer Interactions“ in das erste Studienjahr integriert worden.

Im D-ARCH wird im ersten Studienjahr eine gemeinsame Note für zwei Fächer vergeben, wobei ein Fach eher kognitiv und das andere eher kreativ ist (Thema „Bauen“).

Im D-MATH werden Übungsgruppen neu so zusammengestellt, dass der Studentinnen-Anteil jeweils mindestens ein Drittel beträgt. Dies impliziert, dass teilweise nur „männliche“ Übungsgruppen gebildet werden.

Das D-USYS hat fachübergreifende Kompetenzen in das Curriculum eingebaut und bietet für die verschiedenen Performance-Typen unterschiedliche Prüfungsarten an. Der Erfolg der fachübergreifenden Kompetenzen wird durch die USYS-Alumni-Vereinigung bestätigt.

Das D-PHYS führt, unterstützt durch Equal, eine kurze Schulung seiner Teaching Assistants zum Thema „Gender und Stereotype“ durch, um für mehr Sensibilisierung zu sorgen und Strategien zum Umgang mit Stereotypen in Physik-Praktika zu diskutieren.

Ebenfalls am D-PHYS findet an einer Professur ein Pilotversuch zur anonymen Bewertung von Klausuren statt. Es geht darum herauszufinden, ob aus der Anonymisierung eine signifikant andere Verteilung der Noten auf die Geschlechter resultieren wird. Eine derartige Anonymisierung ist bisher nicht das generelle Prinzip bei Prüfungen an der ETH Zürich. Der AVETH regt in diesem Zusammenhang an, auch mündliche Prüfungen im Hinblick auf mögliche gender biases zu untersuchen.

2.3 Handlungsfeld 3: Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

Die ETH Zürich unterstützt die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie bereits seit mehreren Jahrzehnten. Durch die Gründung und den Betrieb der Stiftung KiHZ (Kinderbetreuung im Hochschulraum Zürich) gemeinsam mit der Universität Zürich kann eine grosse Zahl vom qualitativ sehr hochstehenden Betreuungsplätzen für Kinder bis zum Alter von vier Jahren angeboten werden. Im Sommer 2016 wird dieses Angebot nochmals um Betreuungsplätze für ca. 100 weitere Kinder am Standort Höggerberg erweitert. Zusätzlich wird an diesem Standort auch als Pilotprojekt eine Betreuungsgruppe mit flexiblen Öffnungszeiten angeboten. Nicht durch Elternbeiträge gedeckte Kosten übernimmt in der Versuchsphase die ETH. Ganz generell werden KiHZ-Betreuungsplätze durch die ETH Zürich subventioniert und alle fremdbetreuten Kleinkinder unter 18 Monaten erhalten eine Subvention für die Zusatzkosten, die bei der Betreuung von Kleinkindern anfallen.

Das D-ERDW hat im Mai 2016 einen sogenannten „Family Room“ eröffnet. Es handelt sich hierbei um zwei zusammenhängende Räume, die mit Arbeitsplätzen, Küche, Wickeltisch und Spielzone ausgestattet wurden und Mitarbeitenden sowie Studierenden des Departements ermöglichen sollen, Arbeit/Studium und Kinderbetreuung miteinander zu kombinieren. Die Verantwortung für die Kinderbetreuung liegt bei den Eltern.

Das D-PHYS plant die Einführung eines 120% Programms für (Post)Docs mit Betreuungsverpflichtungen. Ähnlich wie bei einem entsprechenden Modell des Schweizerischen Nationalfonds soll es möglich sein, dass eine Person mit familiären Betreuungspflichten ihre Arbeitszeit reduziert und eine zusätzliche Person zur Unterstützung der geplanten Arbeiten angestellt werden kann. Gesamthaft darf das Stellenpensum 120% nicht überschreiten.

Das D-PHYS initiierte und finanzierte ein Drittel der von der Equal-Stelle im Jahr 2015 in Zusammenarbeit mit dem «Competence Center for Diversity and Inclusion» der Universität St. Gallen durchgeführten Pilotstudie zur „Vereinbarkeit von (Post-)Doktorat und Familienverpflichtungen“. Diese Studie machte vor allem den Wunsch nach weiteren Betreuungsplätzen für Kinder am Standort Höggerberg deutlich und war der Auslöser für die Erstellung eines Leitfadens zur Durchführung von Karrieregesprächen zwischen schwangeren (Post-)Doktorandinnen und ihren jeweiligen Vorgesetzten. Dieser Leitfaden soll den beteiligten Personen helfen, individuelle Absprachen in einem korrekten rechtlichen Rahmen und in verbindlicher Form zu treffen.

Das D-ARCH und das D-BIOL haben Teilzeitprofessuren vergeben. Im D-ARCH teilen sich zwei Personen eine Professur. Die bisherigen Erfahrungen sind positiv; die Arbeit ist relativ flexibel gestaltbar. Im D-BIOL wurde zwei Assistenzprofessorinnen auf ihren Wunsch für zwei Jahre eine Teilzeitanstellung ermöglicht. Auch die Erfahrungen mit diesem Modell sind gut, nicht zuletzt da die jeweiligen Stellenprozente sich auf einem hohen Niveau bewegen und nach Ablauf der zwei Jahre eine Rückkehr auf 100 Stellenprozente geplant ist.

Das D-BIOL stellt einen finanziellen Pool zur Förderung von Assistenzprofessuren zur Verfügung, der unter anderem für die Verlängerung der befristeten Stellen genutzt werden kann, falls sich hierfür aufgrund zusätzlicher Familienverpflichtungen eine Notwendigkeit ergibt.

Für ETH Fellows bietet der Stab Forschung Hand, um in Absprache mit der betreuenden Professur im Fall von Mutterschaft individuelle Lösungen zu finden. So können etwa die Stellenprozente reduziert werden und die Projektlaufzeit kann verlängert werden. Eine Anstellung von mindestens 80% wird dabei empfohlen.

Das Prorektorat Weiterbildung, Equal, Alumni und das Career Center arbeiten zurzeit an einem Kurs-Programm für Personen mit naturwissenschaftlich-technischer akademischer Ausbildung, die eine berufliche Neuorientierung suchen, unter Umständen auch deshalb, weil eine familienbedingte Karriereunterbrechung hinter ihnen liegt. Das Programm soll auf den Herbst 2017 angeboten werden.

Equal führt in unregelmässigen Abständen Veranstaltungen für Mütter und Väter durch, an denen individuelle Vereinbarkeitsfragen diskutiert werden können und durch den Austausch untereinander neue Lösungsmöglichkeiten gefunden werden können. Ausserdem dienen diese Veranstaltungen auch dazu, über die verschiedenen Angebote der ETH Zürich im Zusammenhang mit der Thematik „Elternschaft“ zu informieren.

Fragen und Angebote rund um das Thema „Elternschaft“ werden auf einer speziellen Website von HR behandelt. Ab dem Herbst 2016 wird die Personalabteilung ausserdem einmal pro Semester eine entsprechende Informationsveranstaltung anbieten.

2.4 Handlungsfeld 4: Sexuelle Belästigung und Diskriminierungen

Alle Departemente der ETH Zürich sprechen sich explizit dafür aus, eine diskriminierungsfreie Atmosphäre an der Hochschule zu garantieren und sexuelle Belästigungen nicht zu tolerieren.

Das D-INFK hat einen Code of Conduct eingeführt, der für Studierende und Mitarbeitende gleichermaßen gilt. Mittlerweile wurde auch klar definiert, wie bei Verstössen gegen diesen Verhaltenskodex vorzugehen ist. Das D-MAVT ist dabei, einen ähnlichen Kodex demnächst einzuführen. Überlegungen zu einer ETH-weiten Einführung eines Code of Conduct sind auf der Ebene der Schulleitung im Gang.

Im D-CHAB wurde mit dem Ziel der Sensibilisierung durch die Female Association WiNS eine anonymisierte Liste mit diskriminierenden Vorfällen in Forschungsteams, Laboratorien und Lehrveranstaltungen erstellt und an internen Sitzungen sowie Konferenzen diskutiert.

Ähnlich führt auch der AVETH eine Black-List mit (vorgesetzten) Personen, in deren Umfeld immer wieder Konfliktfälle im Zusammenhang mit der Gestaltung von Arbeitsverträgen oder mit Diskriminierungen auftreten. Falls erforderlich, sucht der AVETH das Gespräch mit den betreffenden Departementsleitungen.

Das D-USYS und das D-ERDW weisen darauf hin, dass auf der Ebene der Studierenden diskriminierendes Verhalten möglicherweise durch früh im Studium durchgeführte gemeinsame Exkursionen vermieden werden kann. Beide Departemente führen mit ihren Studierenden Exkursionen während des Studiums durch und beobachten kaum diskriminierendes Verhalten.

Das D-GESS versucht die Diskriminierung von Doktorierenden mit Kindern dadurch zu verringern, dass den Professuren Pauschallöhne für die Anstellung von Doktorierenden intern verrechnet werden. Die Familienzulagen werden aus einem zentralen Pool des Departments gezahlt.

Die Equal-Stelle hat seit 2014 mehrere Veranstaltungen zur Schärfung des Bewusstseins für (Gender) Stereotype durchgeführt. Neben Veranstaltungen für die gesamte ETH-Öffentlichkeit gab es auch spezifische Veranstaltungen, etwa für das Tenure Committee oder für die Forschungskommission. Es ist geplant, derartige Veranstaltungen künftig stärker in die Breite zu tragen.

Die ETH Schulleitung hat im Mai 2016 beschlossen, eine Neu-Auflage der Respektkampagne durchzuführen und auf diese Weise der Nulltoleranz gegenüber diskriminierendem Verhalten Aufmerksamkeit und Nachdruck zu verleihen.

3. Schlussbemerkungen

Es zeigt sich, dass zwei Jahre nach der Einführung des Gender Action Plans eine **Vielzahl zusätzlicher Massnahmen** vor allem in den verschiedenen Departementen der ETH Zürich eingeführt wurden. Nach wie vor besteht Verbesserungspotential in den vier Handlungsfeldern des GAP. Die Sensibilisierung der gesamten Hochschule für die Bedeutung der Chancengleichheit scheint hoch zu sein – es muss nun darum gehen, diese Sensibilisierung zu erhalten und weitere sinnvolle Massnahmen umzusetzen. Ein starkes Commitment der Schulleitung ist in diesem Zusammenhang essentiell. Die Entscheidung der Schulleitung für eine Neuauflage der Respekt-Kampagne geht hier in die richtige Richtung.

Themen, bei denen gemäss den Gesprächen mit den Departementen, den administrativen Bereichen und den Hochschulgruppen noch besonderer **Diskussions- und eventuell auch Handlungsbedarf** besteht, scheinen die folgenden zu sein:

- Identifikation von Gender-Delegierten innerhalb der Departemente und Anreizstrukturen für diejenigen Departemente, die sich bisher weniger stark als andere für das Thema Chancengleichheit engagiert haben
- Unterstützung der Zielsetzung von Departementen im Zusammenhang mit dem GAP und eines entsprechenden Controlling
- Einführung eines „Code of Conduct“ für die gesamte ETH Zürich
- Mittelfristige Erweiterung des Gender Action Plans auf das Thema „Diversity“
- Einführung eines Mentoring-Systems auf Departementsebene oder übergreifend für die gesamte ETH
- Einführung eines Dual Career Advice auch für Postdoktorierende
- Anreizstrukturen für ein stärkeres und proaktives Engagement von administrativen Einheiten für die vier Handlungsfelder des GAP

Die **Equal-Stelle** hat die folgenden beiden Aufgaben als weitere wesentliche Aufgaben identifiziert, mit denen sie ihr bisheriges Portfolio (vgl. Anhang 2) erweitern will:

- Equal wird künftig regelmässige Stereotyp-Schulungen organisieren und diese möglichst breit für alle Hochschulangehörige anbieten,
- Equal wird systematisch „Best-Practice“ Beispiele in „leicht verdaubarer Form“ zur Verfügung stellen und aktuelle Literatur zum Thema, in der Regel versehen mit kurzen Zusammenfassungen, anbieten.

Die Equal-Stelle möchte abschliessend all diejenigen danken, die sich für die Umsetzung des Gender Action Plans der ETH Zürich eingesetzt haben und weiter einsetzen werden. Der Dank geht auch an all unsere Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner, die sich Zeit für uns nahmen und uns offen über ihre Erfahrungen mit dem GAP berichteten. Wir freuen uns auf die weiteren Fortschritte, die es der ETH Zürich ermöglichen werden, basierend auf Chancengleichheit ihr Potenzial noch besser als bisher auszuschöpfen.

Anhang 1: Gesprächsleitfaden für die Departements- gespräche

Der Gesprächsleitfaden diene zur Orientierung während der Gespräche. Je nach Relevanz in den Departementen wurden einige Fragen nicht gestellt oder stärker fokussiert.

1. Facts zum Departement

| Nr. | Fragen |
|-----|---|
| 1 | Ist jemand im Dept für Gender-Fragen zuständig? Wer? |
| 2 | Gibt es eine Frauenorganisation oder -vereinigung im Dept und wird diese unterstützt? |
| 3 | Was meint das Dept, wie gut oder schlecht es im Hinblick auf die Chancengleichheit verglichen mit anderen ETH-Dept aufgestellt ist? |
| 4 | Gibt das Dept Geld im Zusammenhang mit dem Gender Thema aus? Wieviel? Wofür? |

2. Gender Action Plan – Handlungsfelder

| Nr. | Karrieren und Entwicklung im akad. Bereich |
|-----|--|
| 5 | Welche Ziele bzw. Pläne hat das Dept im Hinblick auf Karriereentwicklung und werden diese kontrolliert? |
| 6 | Wendet das Dept aktive Rekrutierungsformen an? Z.B. Führt das Dept Listen von berufbaren Professorinnen im Fach? Werden potentielle Kandidatinnen regelmässig zu Fachvorträgen eingeladen? |
| 7 | Was wird gemacht, um ausgezeichnete Doktorandinnen oder PostDocs „nachzuverfolgen“? |
| 8 | Sind in allen wichtigen Kommissionen des Dept Wissenschaftlerinnen vertreten? Wie viele? |
| 9 | Gibt es eine innovative Massnahme, die Sie durchführen, um Studienanfänger/-innen für Ihr Fach zu begeistern? Möchten Sie uns davon berichten? |
| 10 | Hat das Dept irgendeine Art von Mentoring? Falls ja, wie sieht es aus und wie erfolgreich ist es? Falls nein, könnte es Sinn machen? Braucht das Dept Unterstützung? Welche und durch wen? |

| Nr. | Integration von gender-spez. Aspekten in Forschung und Lehre |
|-----|--|
| 11 | Welche Ziele bzw. Pläne hat das Dept im Hinblick auf die Lehre und Forschung? |
| 12 | Beschäftigt sich das Dept mit der Frage, wie die Lehre (inkl. Prüfungen) zu verändern ist, damit sie für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv ist? |
| 13 | Ist im Dept etwas darüber bekannt, ob Frauen in der Basisprüfung, im Bachelorexamen, im Masterexamen besser oder schlechter abschneiden als Männer? Falls es Unterschiede gibt, gibt es Hypothesen zur Erklärung? Und was macht das Dept, um die Unterschiede zu reduzieren? |
| 14 | Findet eine systematische Integration von Gender-Themen in der Forschung statt? Falls nein, warum nicht? |

| Nr. | Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie |
|-----|---|
| 15 | Welche Ziele bzw. Pläne hat das Dept im Hinblick auf die Förderung der Vereinbarkeit? |
| 16 | Gibt es eine Policy des Departements, die Karrieregespräche regelt bzw. fordert? |
| 17 | Steht das Geld aus Mutterschaftsversicherung der Einheit, bei der die Mutter arbeitet, direkt zur Verfügung? |
| 18 | Gibt es eine innovative Massnahme, die Sie durchführen, um die Vereinbarkeit an ihrem Dept zu fördern? Möchten Sie uns davon berichten? |

Nr. Sexuelle Belästigung und Diskriminierungen wegen des Geschlechts

- 19** Welche Ziele bzw. Pläne hat das Dept im Hinblick auf vorbeugende Massnahmen bzgl. sexueller Belästigung?
- 20** Sind Fälle sexueller Diskriminierung bzw. Belästigung im Dept bekannt? Welche Formen von Belästigung/Diskriminierung? Was wird dagegen getan?
- 21** Was unternimmt das Dept, um das Bewusstsein für die Relevanz von Gender Stereotypen generell zu erhöhen?
- 22** Ist das Dept der Meinung, dass die Arbeitsplatzatmosphäre für Frauen und Männer gleich angenehm ist? Wenn nicht, was unternimmt das Dept um eine attraktive/angenehme Arbeitsplatzatmosphäre zu entwickeln bzw. anzustreben?

Nr. Insgesamt zum GAP

- 23** Hat sich während der letzten 2 Jahre etwas geändert an der Intensität, mit der sich das Dept mit der Chancengleichheit beschäftigt? Was?
- 24** In welcher Hinsicht sollte der GAP aufgrund ihrer bisherigen Erfahrungen modifiziert werden? Welche Punkte fehlen bisher? Welche Punkte sind zu verändern?
- 25** Was hält das Dept vom GAP?

3. Feedback zu Equal und anderen internen Stellen**Nr. Fragen**

- 26** Wünscht sich das Dept mehr Unterstützung durch HR für das Thema Chancengleichheit? Falls ja, in welchen Bereichen?
- 27** Wie sieht das Dept die Aktivitäten von Equal? Sinnvoll? Zu viel? Zu wenig? In welchen Bereichen?
- 28** Was ist aus Sicht des Dept die wichtigste/grösste Barriere für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis an der ETH und welche Massnahme wäre aus Sicht des Dept die wichtigste, um für ein ausgewogeneres Verhältnis zu sorgen?

Anhang 2: Aktivitäten von Equal

Aktivitäten mit direktem Bezug zum Gender Action Plan

1. Handlungsfeld „Karriere und Karriereentwicklung“

- Workshop: “Appointment procedures for professorships“ mit dem Stab Professuren (2 mal pro Jahr)
- Workshop: “Grants“ mit EUGrantsAccess Office bzw. Stab Forschung (2 mal pro Jahr)
- Career Program “Fix the leaky pipeline“ (ETH-Bereich)
- Grössere und kleinere Vorträge und Workshops zu Themen wie “Stereotype Awareness“, “Inclusion“, “Gender Differences in Science“ etc. (2-4 mal pro Jahr)
- Zusatzfinanzierungen von Chancengleichheits- Events in den Departementen
- Mitwirkung am nationalen Zukunftstag
- Organisatorische und finanzielle Unterstützung von Experimentiertagen, Schnupperkursen, „Ferienplausch“-Angeboten etc.
- Treffen mit den Female Associations der ETH Zürich (mehrfach pro Jahr)
- Treffen mit den Departementskoordinatoren und –koordinatorinnen (jährlich)
- Treffen mit den Marie-Heim-Vögtlin Stipendiatinnen (1-2 mal pro Jahr)

2. Handlungsfeld „Integration in Lehre und Forschung“

- Beratung und Zusammenarbeit mit dem Bereich Lehrentwicklung und –technologie (LET) der ETH Zürich
- Mitwirkung an der Evaluation der Projekte „Split Basisprüfung“ bzw. am Projekt „Erfolg im ersten Studienjahr“

3. Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie“

- Workshops zur Vereinbarkeit für Mütter und Väter
- Mitwirkung in der Jury des Goldenen Dreirads
- Individuelle Beratung und Triage bei Vereinbarkeitsproblemen

4. Handlungsfeld „Vermeiden von Diskriminierung und sexueller Belästigung“

- Beteiligung an/Partner von der Respekt-Kampagne
- Individuelle Beratungen und Triage bei Fällen von Diskriminierung und (sexueller) Belästigungen

Weitere Aktivitäten

Mitarbeit in nationalen Gremien

- AG Chancengleichheit des ETH Bereichs
- Delegation Diversité der Swissuniversities
- Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten an Schweizer Universitäten und Hochschulen (KOFRAH)
- AG Gender- und Wissenschaftspolitik

Studien und Berichte

- Gender Monitoring Report (jährlich)
- Bericht zur Umsetzung des Gender Action Plan (2014 und 2016)
- Weitere Studien zu diversen Themen, z.B. zur „Vereinbarkeit von (Post-)Doktorat und Familienverpflichtungen“, zu den Plänen von Maturandinnen und Maturanden für ihr Studium usw.
- Mitarbeit an ETH Umfragen (z.B. zur Zufriedenheit der Studierenden, bei der Mitarbeitenden-Befragung)

Informationsangebote

- Equal Webseite (<http://www.equal.ethz.ch/>)
- Equal Mailingliste (<http://www.equal.ethz.ch/news/maillinglist>)
- Equal Literaturdatenbank (ab Herbst 2016)

Kontakt

ETH Zürich
Stelle für Chancengleichheit von Frau und Mann der ETH Zürich
Clausiusstrasse 37, CLD D11
CH - 8092 Zürich

equal@sl.ethz.ch
www.equal.ethz.ch

Gender Action Plan

Ziele

Die ETH Zürich ist, wie alle führenden naturwissenschaftlich-technischen Hochschulen weltweit, durch tiefe Frauenanteile auf allen Stufen der akademischen Karriere gekennzeichnet. Ca. 30 Prozent aller Studierenden und Doktorierenden sind Frauen. Der Frauenanteil auf der Ebene PostDocs und Senior Scientists beträgt ca. 25 Prozent; auf Stufe Titularprofessur rd. 9 Prozent. Ca. 30 Prozent der Assistenzprofessuren sind von Frauen besetzt; bei den festangestellten Professuren sind es knapp 9 Prozent. All diese Zahlen liegen unter den Zielvorgaben der ETH Zürich.

Höhere Frauenanteile auf allen Stufen sollen erreicht werden, weil gemischte Teams mit einer grösseren Anzahl Frauen eine wichtige Rolle im Hinblick auf innovative Resultate in der Spitzenforschung spielen (vgl. etwa die Studie «Gendered Innovations» der European Commission, 2013). Durch mehr Frauen in der Forschung könnte ein stärkeres Ausmass an interdisziplinärer Forschung erreicht werden ebenso wie eine stärkere Fokussierung auf die Bedürfnisse unterschiedlicher Gruppen in der Gesellschaft. Die ETH Zürich versteht sich als Hochschule, die essentielle Beiträge in der Grundlagenforschung und zur Lösung globaler Probleme wie Ernährung, Energie, Gesundheit usw. leisten will. Eine stärkere Beteiligung von Frauen auf allen akademischen Stufen erscheint in diesem Zusammenhang geboten.

Darüber hinaus geht es der ETH Zürich auch darum, für alle Studierenden und Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Studium bzw. beruflicher Tätigkeit einerseits und von familiären Aufgaben andererseits zu erleichtern.

Weiter lehnt die ETH Zürich jegliche Form von sexueller Belästigung oder Diskriminierung wegen des Geschlechts ab und geht aktiv dagegen vor.

Verantwortlichkeiten

Es ist die Aufgabe des Präsidenten/der Präsidentin der ETH Zürich, für die Umsetzung der erwähnten Ziele zu sorgen. Er/sie wird dabei durch den Delegierten/die Delegierte für Chancengleichheit unterstützt, der/die die Equal-Stelle für Chancengleichheit von Frau und Mann leitet. Darüber hinaus sind die Vorsteherinnen/Vorsteher der Departemente verpflichtet, für ihre jeweiligen Departemente Gender Action Pläne zu entwickeln, diese in den Schulleitungs-Dialogen zu präsentieren und eine entsprechende Fortschrittskontrolle durchzuführen. Weitere Einheiten der ETH Zürich, wie etwa die Dual Career-Stelle, der Infrastrukturbereich Personal und Dienste oder der Stab Professuren haben die Aufgabe, den Prozess der Umsetzung der erwähnten Ziele zu unterstützen.

Umsetzung

Die ETH Zürich sieht vier Handlungsfelder, in denen konkrete Massnahmen zur Erreichung der genannten Ziele zu ergreifen sind.

1. Karrieren und Karriereentwicklung im akademischen Bereich

Die ETH Zürich ist seit vielen Jahren im Bereich der Entwicklung akademischer Karrieren aktiv. Die vorhandenen Massnahmen sollen fortgeführt und in manchen Bereichen ergänzt werden.

Bei den Massnahmen zur Karriereentwicklung im akademischen Bereich hat die ETH Zürich vor allem die folgenden Zielgruppen im Blick:

— **Potenzielle Studienanfängerinnen und Studienanfänger:**

Mädchen und Jungen, vor allem aber Gymnasiastinnen und Gymnasiasten sollen frühzeitig für MINT-Fächer begeistert werden. Dies soll geschehen durch Veranstaltungen am Zukunftstag, Experimentiertage in den Sommerferien, Besuchstage oder Schnupperwochen in den Departementen, Lehrer-Fortbildung, Aktivitäten von ETH Unterwegs etc. Verantwortlich sind in diesem Bereich vor allem die Departemente, daneben aber auch EducETH, die Didaktische Ausbildung der ETH Zürich, SOC sowie die Equal-Stelle.

— **Studierende und Doktorierende:**

Studentinnen und Doktorandinnen sollen gefördert werden durch Mentoring-Programme an der Schnittstelle zwischen Hochschule und Firmen (z. B. Femtec), durch Programme zur Karriereentwicklung im akademischen Bereich (z. B. Fix-the-Leaky Pipeline, ein mit den anderen Institutionen des ETH-Bereichs durchgeführtes Programm), durch Informationsveranstaltungen (z. B. zu Berufsperspektiven) sowie durch Exzellenz-Stipendienprogramme für Frauen. Verantwortlich sind das Career-Center, der Schulleitungsbereich Rektor sowie die Equal-Stelle.

— **Absolventinnen und Absolventen:**

Die Bindung von ETH-Absolventinnen an die ETH Zürich soll durch Aktivitäten zur Nachverfolgung von Karrieren exzellenter ehemaliger Doktorandinnen bzw. weiblicher Postdocs begünstigt werden. Hierfür sind die Departemente verantwortlich. Weiter wäre der Aufbau einer Alumnae-Sektion im Rahmen der ETH-Alumni zur Vernetzung von aktuellen und ehemaligen weiblichen ETH-Angehörigen hilfreich.

— **Post-Doktorierende, Oberassistentierende und Senior Scientists:**

Frauen auf dieser Karrierestufe sollen unterstützt werden durch Karriereentwicklungs-Programme im akademischen Bereich (z. B. Fix-the-Leaky Pipeline) sowie durch gezielte Informationsveranstaltungen (z. B. zu Berufungsverfahren). Hierfür tragen die Equal-Stelle und der Stab Professuren der ETH Zürich die Verantwortung. Weiter sind Massnahmen zum Wiedereinstieg von Wissenschaftlerinnen nach einer Familienpause zu entwickeln. Verantwortlich hierfür sind die Departemente sowie der Infrastrukturbereich Personal und Dienste. Ebenfalls Beachtung verdient eine konsequente Förderung von Frauen auf der Stufe Senior Scientist, unter anderem durch die Verleihung des Titels einer Titularprofessorin. Hier wären die Departemente federführend.

— **Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren:**

Der weitere Karriereweg von Assistenzprofessorinnen soll durch qualifiziertes Mentoring in den Departementen hinsichtlich der weiteren Karriereplanung unterstützt werden sowie durch transparente und gut kommunizierte Spielregeln für die Beurteilung von Tenure-Anträgen. Dabei ist der Bedeutung von Gender-Stereotypen Rechnung zu tragen. Verantwortlich sind die Departemente, der Stab Professuren und das Tenure Committee. Der Präsident/die Präsidentin der ETH Zürich führt mit allen Tenure-Kandidatinnen und -Kandidaten Midterm-Gespräche durch, um eventuelle Probleme rechtzeitig identifizieren und möglichst beheben zu können. Hinzuweisen ist schliesslich darauf, dass bei Mutterschaft die Anstellung als Assistenzprofessorin um bis zu einem Jahr verlängert und somit der Tenure-Prozess entsprechend später eingeleitet werden kann.

— **Festangestellte Professorinnen und Professoren:**

Bei dieser Gruppe kommt es zunächst auf eine konsequente Befolgung und permanente Weiterentwicklung der etablierten Massnahmen zur Sicherstellung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren an, wofür die Delegierten für Berufungsverfahren sowie der Stab Professuren zuständig sind. Weiter sind Dual Career Beratungen, insbesondere bei der Stellensuche für den Partner/die Partnerin während der Verhandlungs- und Integrationsphase wichtig. Verantwortlich hierfür ist die Dual Career Stelle des Stabs Professuren. Bei der Suche nach festangestellten Professorinnen und Professoren sind explizit weibliche Role Models anzugeben und geeignete Bewerberinnen aktiv zu suchen. Hierfür sind die Departemente (Erstellen aktueller Listen mit Top-Wissenschaftlerinnen) sowie der ETH-Präsident/die ETH-Präsidentin und der Stab Professuren verantwortlich. Das Women Professors' Forum (WPF) (Know-How aus Frauen-Netzwerken) kann beratend einbezogen werden. Darüber hinaus werden jährlich im Durchschnitt zwei zusätzliche Professuren für Frauen geschaffen, die eine exzellente akademische Karriere vorweisen können, aber nicht genau auf ein ausgeschriebenes Professuren-Profil passen. Verantwortung tragen der Stab Professuren sowie unmittelbar der Präsident/die Präsidentin der ETH Zürich. Weiter wird darauf geachtet, dass vermehrt Frauen Einsitz in wichtigen Kommissionen der ETH Zürich (zum Beispiel in der Strategie- oder Forschungskommission) und in der Schulleitung nehmen. Die Verantwortung in diesem Bereich liegt bei der Schulleitung. Schliesslich kommt es darauf an, die an die ETH Zürich berufenen festangestellten Professorinnen durch hervorragende Rahmenbedingungen an der ETH zu halten. Hierzu gehört unter anderem ein aktives Professorinnen-Netzwerk, wie es vom WPF unterstützt wird. Dieses Netzwerk dient auch als Gesprächs-Partner für die Schulleitung der ETH Zürich.

2. Integration von gender-spezifischen Aspekten in Forschung und Lehre

Frauen und Männer sind an unterschiedlichen Forschungsfragen und -themen interessiert, aus denen sie auch ihre Motivation für Studium und Beruf ziehen. Will man Frauen in grösserem Ausmass für ein technisch-naturwissenschaftliches Studium gewinnen und Forschungsergebnisse breiter abstützen, sind folgende Massnahmen umzusetzen:

- Expertinnen und Experten mit spezifischem Know-how hinsichtlich der unterschiedlichen Interessen und Herangehensweisen von Frauen und Männern in Forschung und Lehre werden als Gäste zu mehrwöchigen oder -monatigen Aufenthalten an die ETH Zürich eingeladen. Die Expertinnen bzw. Experten übernehmen während ihres Aufenthaltes eine beratende Funktion für wichtige Entscheidungsgremien der ETH Zürich. Verantwortlich für die Einladungen und für deren Organisation ist die Equal-Stelle.
- Die ETH Zürich engagiert sich für den Aufbau und die Durchführung von Seminaren, Workshops und Kursen, die einerseits die spezifische Eignung einzelner Lehr- und Prüfungsmethoden für Frauen und Männer thematisieren und andererseits die Möglichkeiten einer besseren Anpassung einzelner Lehrveranstaltungen und ganzer Curricula an die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern aufzeigen. Die Verantwortung für solche Veranstaltungen liegt beim Bereich Lehrentwicklung und -technologie (LET), bei den Departementen sowie bei der Equal-Stelle. Entsprechende finanzielle und personelle Ressourcen werden vom Rektor/der Rektorin der ETH Zürich bzw. von den Departementen zur Verfügung gestellt.
- Das Innovedum-Programm fördert gezielt Lehrveranstaltungen mit speziellen gender-spezifischen Aspekten und führt ein entsprechendes Beurteilungskriterium für Anträge ein. Hierfür tragen das LET und die Lehrkommission bzw. ganz allgemein der Schulleitungsbereich Rektor die Verantwortung.
- Auch bei den Evaluationen der Departemente sowie bei der Beurteilung wissenschaftlicher Projekte innerhalb der ETH Zürich wird ein neues Kriterium eingeführt, welches die explizite Berücksichtigung gender-spezifischer Aspekte beinhaltet, ähnlich wie bei EU-Forschungsprojekten. Beim Fehlen solcher Aspekte wird eine besondere Begründung verlangt. Verantwortlich ist der/die VP Forschung und sein/ihr Stab.

3. Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Im Bereich der Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die ETH Zürich seit vielen Jahren aktiv. Die wichtigsten Gruppen von Massnahmen, die auch künftig weitergeführt und im Bedarfsfall ausgebaut werden sollen, sind die folgenden:

- Die ETH Zürich bietet die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung an. Flexible Anstellungsformen, wie z. B. Home-Office, werden grundsätzlich unterstützt. In besonderen Fällen, wie z. B. Krankenpflege innerhalb der Familie, bieten die jeweiligen Vorgesetzten Hand für grosszügige individuelle Lösungen. Neben den Vorgesetzten ist hier der Infrastrukturbereich Personal und Dienste verantwortlich.
- Jeweils im Dezember wird eine Auszeichnung für besonders familienfreundliche Vorgesetzte verliehen. Die Verantwortung hierfür tragen der AVETH und die Equal-Stelle.
- Es wird ein 4-monatiger Mutterschaftsurlaub gewährt. Die Hälfte des Mutterschaftsurlaubes kann, nach Absprache mit den Vorgesetzten, in Form einer Reduktion des Beschäftigungsgrades bezogen werden. Wenn beide Eltern an der ETH Zürich angestellt sind, kann ein Teil des Urlaubs vom Vater bezogen werden. Verantwortlich sind die jeweiligen Vorgesetzten und der Infrastrukturbereich Personal und Dienste.
- Salärbeträge, die die Departemente im Fall der Mutterschaft von Departementsangehörigen nicht auszugeben haben, da die entsprechenden Zahlungen während vier Monaten direkt vom Infrastrukturbereich Personal und Dienste übernommen werden, sind den jeweiligen Einheiten, zu denen die Frauen gehören, direkt zur Verfügung zu stellen. Hierauf achten die Departemente.
- Für Kinder von ETH-Angehörigen wird eine signifikante Anzahl von Krippenplätzen durch die Stiftung kihz (Kinderbetreuung im Hochschulraum Zürich) angeboten. Diese Stiftung wird vor allem finanziell durch die ETH Zürich sowie die Universität Zürich getragen. Weiter bietet die ETH Zürich Betreuungsplätze in einer Krippe am Standort ETH Zentrum an. Bei vorübergehenden Engpässen am Standort Zentrum oder Höggerberg bemüht sich die ETH Zürich um rasche Abhilfe. ETH-Angehörige werden durch das für das Herbstsemester 2014 geplante Projekt «Family Campus» in Form von Information, Beratung und Vermittlungshilfe bei der Suche nach individuell optimalen Betreuungsmodellen unterstützt. Weiter wird ebenfalls ab dem Herbstsemester 2014 durch den Einsatz entsprechender Finanzmittel dafür gesorgt, dass ETH-Angehörige für Kleinkinder (bis 18 Monate), die in Krippen betreut werden, keine höheren Tarife zahlen als für ältere Kinder (über 18 Monaten). Spezielle Betreuungsangebote für Tagungsbesuche und die Bereitstellung eines Pools von Nannys werden von der kihz-Stiftung organisiert. Die ETH Zürich engagiert sich für Erhalt und Ausbau entsprechender Massnahmen im Stiftungsrat der kihz-Stiftung.
- Für Kinder von ETH-Angehörigen im Alter zwischen 5–13 Jahren werden Ferienkurse durch die kihz-Stiftung angeboten.
- Relevante Informationen zum Thema «Vereinbarkeit von Beruf und Familie» werden in Deutsch und Englisch auf dem Portal des ab Februar 2014 tätigen, auf neu einreisende Doktorierende und Postdocs zielenden Welcome Centers der ETH Zürich bereitgestellt. Spätestens ab 2015 soll das Welcome Center auch persönliche Beratungen ermöglichen.
- Informationsveranstaltungen und Diskussionsforen zu Vereinbarkeitsfragen sowie Väter- und Mütterlunches werden regelmässig durch die Equal-Stelle organisiert.

4. Sexuelle Belästigungen und Diskriminierungen wegen des Geschlechts

Sexuelle Belästigungen und Diskriminierungen wegen des Geschlechts werden an der ETH Zürich nicht toleriert und aktiv bekämpft. Dies ist bereits im Compliance Guide der ETH Zürich klar festgehalten. Eine detaillierte Beschreibung der im Falle von sexuellen Belästigungen und Diskriminierungen zu durchlaufenden Schritte wird bis zum Sommer 2014 durch den Rechtsdienst der ETH, den Infrastrukturbereich Personal und Dienste, die Ombudspersonen und die Equal-Stelle erarbeitet.

Bei persönlichem Beratungsbedarf bei sexueller Belästigung und Diskriminierung wegen des Geschlechts stehen Mitarbeitende des Infrastrukturbereichs Personal und Dienste, der Equal-Stelle sowie die Ombudspersonen der ETH Zürich zur Verfügung.

Um das Ausmass sexueller Belästigungen und Diskriminierungen an der ETH Zürich und den hiermit verbundenen Handlungsbedarf besser abschätzen zu können, wird in regelmässigen Abständen eine entsprechende Befragung bei den ETH-Angehörigen durchgeführt. Verantwortlich hierfür ist der Infrastrukturbereich Personal und Dienste.

Evaluation

Zur Unterstützung der effizienten Umsetzung von Massnahmen in den genannten vier Handlungsfeldern und zur Beurteilung des Erfolgs der Massnahmen führt die ETH Zürich regelmässige Datenerhebungen und Studien durch.

Die ETH Zürich informiert mindestens einmal im Jahr im Rahmen des sogenannten Gender-Monitoring¹ über die Entwicklung der Frauenanteile auf den verschiedenen akademischen und nicht-akademischen Stufen. Neben den Daten für die ETH Zürich insgesamt werden die entsprechenden Daten auch Departments-spezifisch ausgewiesen und ausgewertet. Falls der Eindruck entsteht, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie habe sich verschlechtert oder die Leaky Pipeline, d. h. der «Verlust» von Frauen über die verschiedenen akademischen Karrierestufen hin, habe sich verschärft, werden geeignete Gegenmassnahmen durch den Präsidenten / die Präsidentin der ETH Zürich unmittelbar eingeleitet.

Nach Bedarf werden Studien zu spezifischen Fragestellungen durchgeführt. So wurden z. B. bereits Maturandinnen und Maturanden zu ihren Studienabsichten und austretende wissenschaftliche Mitarbeitende zu ihren Austrittsgründen und Zukunftsplänen befragt. Folgende weitere Studien sind geplant:

- Abschätzung der Motive einer Kohorte von Studienanfängerinnen und Studienanfängern, sich unter bestimmten Rahmenbedingungen dafür oder dagegen entscheiden, eine einmal eingeschlagene akademische Karriere fortzusetzen oder abzubrechen
- Evaluierung der Erfahrungen anderer (technischer) Hochschulen im In- und Ausland mit unterschiedlichen Gleichstellungsmassnahmen.

Die Verantwortung für das Gender-Monitoring und für die Studien liegt bei der Equal-Stelle.

¹ www.equal.ethz.ch/gender_monitoring

Kontakt

ETH Zürich
Equal!
Stelle für Chancengleichheit
CLD D 11
Clausiusstrasse 37
8092 Zürich

Telefon +41 44 632 62 76 / 632 61 95
equal@sl.ethz.ch
www.equal.ethz.ch

