

# Gender Action Plan

Umsetzung in den Departementen und  
in der Verwaltung 2016

**Autoren:**

Professor Dr. Renate Schubert  
Honorata Kaczykowski-Patermann

Auswertung: Stand Mai 2016

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Generelle Einschätzungen zum Gender Action Plan</b>	<b>3</b>
<b>2. Umsetzung des GAP in den vier Handlungsfeldern</b>	<b>5</b>
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
<b>3. Schlussbemerkungen</b>	<b>12</b>
<b>Anhang 1: Gesprächsleitfaden für die Departementsgespräche</b>	<b>14</b>
<b>Anhang 2: Aktivitäten von Equal</b>	<b>16</b>

# 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 Kursprogramm 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 mit 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 denjenigen 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](mailto:equal@sl.ethz.ch)  
[www.equal.ethz.ch](http://www.equal.ethz.ch)