

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 Schulleitungsbe- reich 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

