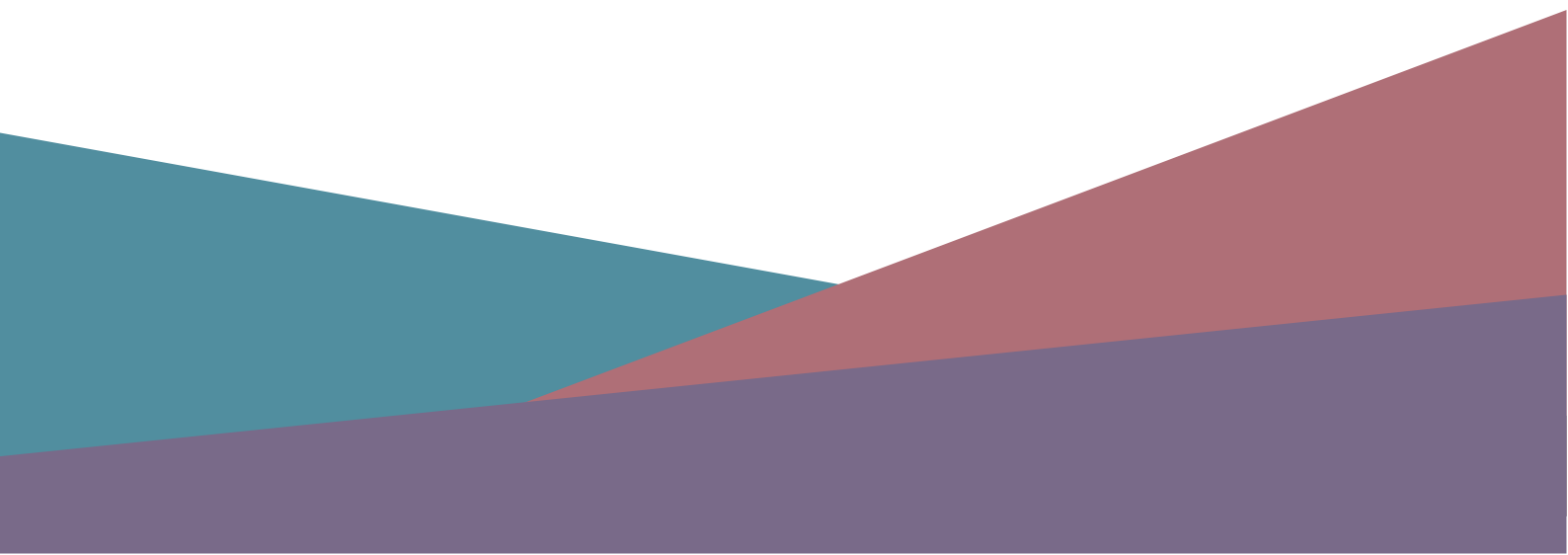


GENDER- STRATEGIE 2021–2024

Strategie für ein
ausgewogenes Geschlechter-
verhältnis und die Chancen-
gleichheit von Frau und Mann



Gender-Strategie 2021–2024

Strategie für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und die Chancengleichheit von Frau und Mann

Der ETH-Bereich will das Geschlechterverhältnis in seinen Institutionen durch eine Erhöhung des Frauenanteils in Lehre und Forschung sowie in Führungspositionen verbessern. Die Gewährleistung der Chancengleichheit von Frau und Mann ist eine Grundvoraussetzung, um dieses Ziel zu erreichen.

Dieses Dokument umreißt eine übergeordnete Strategie zur Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses und der Chancengleichheit von Frau und Mann innerhalb des ETH-Bereichs. Der weiter gefasste Begriff *Diversity* ist für den ETH-Bereich ebenfalls von grosser Bedeutung. Für einen effizienten und gezielten Ansatz konzentriert sich die Strategie jedoch spezifisch auf die Geschlechterdimension. Die Strategie umfasst allgemeine Grundsätze und ist auf fünf Schwerpunkte ausgerichtet. Je nach Institution können verschiedene Massnahmen erforderlich sein, um die festgelegten Ziele zu erreichen. Dementsprechend sind die einzelnen Institutionen des ETH-Bereichs dafür verantwortlich, die vorliegende Strategie durch geeignete, ihrer jeweiligen Situation angepassten Massnahmen umzusetzen.

Die Verbesserung des Geschlechterverhältnisses und der Chancengleichheit von Frau und Mann erfordert den Einbezug von möglichst viel Wissen über die Wirksamkeit, die Auswirkungen und weitere Folgen möglicher Massnahmen. Die Institutionen des ETH-Bereichs nehmen die Beurteilung von Massnahmen, die im ETH-Bereich, in der Schweiz oder in anderen Ländern vornehmlich an Hochschulen und Forschungsinstituten, aber auch in Partnerfirmen durchgeführt werden, gemeinsam vor. Die Institutionen berücksichtigen relevante Erkenntnisse aus der wissenschaftlichen Literatur und Empfehlungen, um Massnahmen zu identifizieren, die mit hoher Wahrscheinlichkeit den ETH-Bereich beim Erreichen seiner Ziele unterstützen. Die Arbeitsgruppe «Chancengleichheit» des ETH-Bereichs erleichtert den Austausch und fördert die Zusammenarbeit zwischen den Institutionen des ETH-Bereichs, während der ETH-Rat entsprechend seiner Funktion als strategisches Führungs- und Aufsichtsorgan ein Monitoring zum Geschlechterverhältnis und zur Chancengleichheit von Frau und Mann im gesamten ETH-Bereich durchführt.

Die Strategie betrifft alle Angehörigen des ETH-Bereichs, Frauen und Männer, einschliesslich Studierende, Mitarbeitende in technischen oder administrativen Bereichen sowie Mitarbeitende, die wissenschaftliche Stellen oder Führungspositionen innehaben.

Schwerpunkt 1: Starke Verankerung der Chancengleichheit in den Institutionen

Eine starke institutionelle Verankerung und ein hohes Engagement der obersten Führungsebene sind von entscheidender Bedeutung für die Umsetzung und Wirksamkeit von Grundsätzen zur Verbesserung des Geschlechterverhältnisses und der Chancengleichheit. Verantwortlich für die Umsetzung und Kommunikation solcher Grundsätze sind die Präsidentinnen und Präsidenten bzw. die Direktorinnen und Direktoren sowie die Schulleitungen bzw. Direktionen der einzelnen Institutionen und die Leitungen der je nach Organisationsstruktur bestehenden Untereinheiten (z. B. Fakultäten, Departemente, Verwaltung). Die Entwicklung und Umsetzung von Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in den Institutionen des ETH-Bereichs werden unterstützt durch professionelle Strukturen und entsprechendes, einem Mitglied der Schulleitungen oder der Direktionen zugeteiltes Personal mit adäquaten Ressourcen.

Zur Umsetzung einer Strategie für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und die Chancengleichheit von Frau und Mann braucht es Ziele, Umsetzungsmassnahmen und Monitoringinstrumente. Alle Institutionen des ETH-Bereichs erstellen einen eigenen Equal Opportunities bzw. Gender Action Plan (EOAP/GAP), der von den in diesem Dokument genannten Handlungsschwerpunkten ausgeht. Die von den Institutionen eingesetzten Methoden und Instrumente für Monitoring und Evaluation sind darauf angelegt, die Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu gewährleisten. Die Monitoringberichte nennen die von den einzelnen Institutionen gesetzten Ziele und geben Auskunft darüber, ob und wie diese Ziele erreicht wurden. Die Institutionen veröffentlichen sowohl ihre Monitoringberichte als auch ihre individuellen Strategien.

Ein angemessenes finanzielles Engagement ist wesentlich, um auf Ebene der einzelnen Institutionen die bestehenden Anstrengungen zu verstärken und neue Instrumente einzuführen. Deshalb wenden die Institutionen des ETH-Bereichs mindestens 0,5% des gesamten jährlichen Finanzierungsbeitrags des Bundes zur Förderung der Chancengleichheit auf. Die finanziellen Mittel sollten eingesetzt werden, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und die Chancengleichheit von Frau und Mann im weiteren Sinn zu fördern. Die jeweiligen Massnahmen sollten vielfältig und ausgewogen sein. Dabei werden mindestens zwei Drittel des Zielwerts von 0,5% für andere Massnahmen als die Unterstützung von Einrichtungen zur ordentlichen Kinderbetreuung eingesetzt.¹ Diese Bestimmungen gelten für alle Institutionen des ETH-Bereichs zusammen. Institutionenspezifische Zielwerte bezüglich der einzusetzenden Mittel werden in den Zielvereinbarungen zwischen dem ETH-Rat und den einzelnen Institutionen des ETH-Bereichs festgelegt.

¹ Einrichtungen zur ordentlichen Kinderbetreuung sind Einrichtungen, welche die täglichen Bedürfnisse an den Institutionen abdecken. Die Beschränkung gilt nicht für zusätzliche Angebote, wie Kindertagesstätten und Einrichtungen zur Kinderbetreuung für bestimmte Gelegenheiten.

Schwerpunkt 2:

Sensibilisierung für Geschlechterstereotype und geschlechtsbezogene Vorurteile, respektvolles Verhalten und Kommunikation

Geschlechterstereotype und geschlechtsbezogene Vorurteile bilden ein Hindernis für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und die Chancengleichheit. Alle Institutionen des ETH-Bereichs ergreifen Massnahmen, um ihre Angehörigen für solche Stereotype und deren Auswirkungen zu sensibilisieren. Sie ergreifen Massnahmen, die zur systematischen Erkennung von Geschlechterstereotypen beitragen. Dazu gehören beispielsweise Workshops, Vorträge oder Online-Tools. Die Institutionen des ETH-Bereichs setzen sich auch für die Erkennung geschlechtsbezogener Vorurteile ein, die innerhalb ihrer jeweiligen Strukturen vorkommen können. Sie gewährleisten zudem die Lohngleichheit sowie die Gleichbehandlung des Zugangs zu Ressourcen und befolgen dazu die Charta für Lohngleichheit im öffentlichen Sektor, die alle Institutionen des ETH-Bereichs unterzeichnet haben.

Alle Institutionen setzen sich dafür ein, eine inklusive Kultur auf allen Ebenen zu schaffen, die Wertschätzung für alle Geschlechteridentitäten beinhaltet. Sie wenden einen Verhaltenskodex an, in dem gegenseitiger Respekt und die Verhinderung von Diskriminierung, Mobbing, Drohungen, Gewalt und sexueller Belästigung als Schlüsselemente hervorgehoben werden. Die Institutionen widmen sich ganz der Aufgabe, ihre Angehörigen entsprechend auszubilden, damit sie sich an diese Grundsätze halten. Sie positionieren sich entschieden und kategorisch gegen unangemessenes Verhalten, wie es beispielsweise oben aufgeführt wird, und treffen klare, effektive und starke Massnahmen gegen solche Verhaltensweisen. Sie fördern das Bewusstsein und die Sensibilität aller Angehörigen für unbewusste Vorurteile und schulen ihre Führungspersonen in der Wahrnehmung ihrer Vorgesetztenpflichten.

Überdies integrieren die Institutionen des ETH-Bereichs ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und die Chancengleichheit von Frau und Mann in ihre verschiedenen Kommunikationsaktivitäten. Sie setzen sich insbesondere für eine ausgeglichene Vertretung von Frauen und Männern an öffentlichen Veranstaltungen und in repräsentativen Situationen ein. Die Institutionen des ETH-Bereichs kommunizieren in geschlechtergerechter Sprache.

Informationen über die Strategie der Institutionen zur Chancengleichheit, über Aktionspläne und Massnahmen sind leicht zugänglich und bilden einen Bestandteil der Informationspakete für Mitarbeitende und Studierende.

Schwerpunkt 3:

Laufbahnentwicklung für Frauen auf allen Stufen

Ausgehend von einem Monitoring und Benchmarking legt jede Institution quantitative Zielwerte und spezifische Massnahmen für die Erhöhung des Frauenanteils sowohl in der Wissenschaft wie auch auf der Ebene des administrativen und technischen Personals fest, die die Situation der betreffenden Institution berücksichtigen.

Die ETH Zürich und die EPFL ergreifen geeignete Massnahmen, um sicherzustellen, dass mehr Frauen sich für ihre Bachelor- und Master-Programme in Bereichen einschreiben, in denen Frauen zurzeit untervertreten sind. Hierfür arbeiten sie mit Schulen auf der Sekundarstufe, Lehrerinnen- und Lehrerbildungseinrichtungen sowie anderen Stakeholdern im Bereich der Wissenschaftsförderung und -kommunikation zusammen. Sie unterstützen Studentinnen ebenso wie Studenten während ihres gesamten Studiums, um gleiche Erfolgchancen zu gewährleisten.

Die Institutionen des ETH-Bereichs treffen Massnahmen, um die talentiertesten Studierenden und Forschenden zu gewinnen und ihnen die gleichen Möglichkeiten zu bieten, exzellente Ergebnisse zu erzielen. Sie entwickeln Strategien zur Erhöhung des Frauenanteils auf Doktorats- und Postdoc-Stufe in Wissenschaftsfeldern mit derzeitiger Unterrepräsentation und treffen spezifische Massnahmen, um die Vertretung von Frauen in Leitungsfunktionen zu fördern. Die Institutionen unterstützen Massnahmen wie Mentoring, Training und Coaching, die Studierende für eine akademische, industrielle oder unternehmerische Laufbahn motivieren sollen. Sofern angemessen können diese einen spezifischen Fokus auf die Förderung der Karrieren von Frauen haben.

Um die Zahl der Professorinnen und weiblichen *Senior Scientists* deutlich zu steigern und die Karriereperspektiven für Frauen zu verbessern, müssen alle Institutionen, Fakultäten und Departemente Ziele festlegen und Massnahmen ergreifen. Zu den grundlegenden Standards gehören dabei die proaktive Suche nach Kandidatinnen, die Ausbildung der Mitglieder von Berufungskommissionen zur Beseitigung unbewusster Vorurteile und Stereotype auf allen Stufen der Institutionen sowie proaktive Massnahmen, um Professorinnen und weibliche *Senior Scientists* zu halten.

Die Institutionen des ETH-Bereichs und der ETH-Rat setzen sich für ein angemessenes Geschlechterverhältnis ein in Führungspositionen (unteres, mittleres und oberes Kader), in Entscheidungsgremien auf allen Ebenen (wie Forschungs-, Strategie- und Berufungskommissionen, Kommissionen für die Tenure-Track-Evaluation) und beim technischen und administrativen Personal, einschliesslich der Lernenden, mit stark unausgeglichene Geschlechterverhältnissen. Die Institutionen überprüfen regelmässig das Geschlechterverhältnis in Rekrutierungs- und Beförderungsverfahren sowie beim Zugang zu und der Einführung von Personalentwicklungsmassnahmen.

Die Institutionen des ETH-Bereichs befassen sich auch mit Dual-Career-Fragen und stellen den Erfahrungsaustausch zwischen den Institutionen und die überinstitutionelle Zusammenarbeit sicher. Auch treffen sie geeignete Massnahmen, welche die Vereinbarkeit einer beruflichen Laufbahn mit familienbezogenen Aufgaben ermöglichen und für die Laufbahnförderung von Frauen und Männern wichtig sind. Zudem sind Instrumente zur Kompensierung von Elternurlaub, d.h. Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub und Urlaub für nicht-leibliche Eltern, oder familienbedingten Abwesenheiten vorhanden (z. B. «Stop the clock»-Verfahren für Tenure-Track-Stellen oder Vertragsverlängerungen für Forschende auf Doktorats- oder Postdoc-Stufe).

Schwerpunkt 4: Bedingungen für eine gute Life-Domain-Balance

Die Institutionen des ETH-Bereichs und der ETH-Rat sorgen für Arbeitsbedingungen, die zu einer guten Balance der Lebensbereiche («Life-Domain-Balance») beitragen. Diese Balance, die ein umfassenderes Konzept darstellt als die Balance zwischen beruflichem und privatem Lebensbereich («Work-Life-Balance»), soll die Chancengleichheit von Frau und Mann fördern.

Kindertagesstätten und Einrichtungen zur Kinderbetreuung für bestimmte Gelegenheiten (z. B. Notbetreuung, Ferienaktivitäten oder Kinderbetreuung bei Konferenzen) werden entsprechend den ermittelten Bedürfnissen von Mitarbeitenden und Studierenden weiter ausgebaut. Ebenso wird ein Rahmen geschaffen, der die Pflege älterer Menschen und den erhöhten Pflegebedarf von Familienangehörigen unterstützt.

Flexible Arbeitsmodelle für Frauen und Männer werden gefördert. Professorinnen und Professoren sowie Führungskräfte werden dafür sensibilisiert, dass flexible Arbeitsmodelle und Familienfreundlichkeit wichtige Voraussetzungen für die Exzellenz der jeweiligen Institutionen sind. Durch Unterstützung und Anreize wird sichergestellt, dass flexible Arbeitsmodelle und Familienfreundlichkeit mit den Exzellenzielen der Institutionen vereinbar sind. Ausserdem werden die geschlechterspezifischen Aspekte von virtuellen Arbeitsformen, wie Homeoffice, berücksichtigt. Die Institutionen des ETH-Bereichs weisen Mitarbeitende und Studierende durch entsprechende Informationen und Beratungen auf die zahlreichen familienfreundlichen Arbeits- und Studienbedingungen hin.

Schwerpunkt 5: Genderfragen in Lehre und Forschung

Die Institutionen des ETH-Bereichs treffen Massnahmen, damit Genderaspekte in Forschungsprojekten, grossen Forschungsprogrammen und bei (institutionellen) Evaluationen berücksichtigt werden. Sie setzen sich dafür ein, dass Personen, die in der Lehre tätig oder für Beurteilungen oder Laufbahnentwicklung zuständig sind, für mögliche geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich Lernstrategien oder Selbstwirksamkeitserwartung sowie deren Auswirkungen auf Prüfungsmethoden sensibilisiert werden. Die entsprechenden Massnahmen stützen sich idealerweise auf Forschungsergebnisse, innovative Ansätze und Best-Practice-Beispiele.

Impressum

Herausgeber: ETH-Rat, Haldeliweg 15, 8092 Zürich/
Hirschengraben 3, 3011 Bern, Schweiz
Projektleitung/Mitwirkung: Arbeitsgruppe
Gender-Strategie 2021–2024 der Institutionen des ETH-Bereichs
unter Mitwirkung des Stabsbereichs Wissenschaft ETH-Rat
Übersetzung/Prüfung: traduction ETH-Rat

Die Gender-Strategie 2021–2024 erscheint in Deutsch, Französisch,
Englisch und Italienisch. Die englische Fassung ist verbindlich.
Elektronisch ist Gender-Strategie 2021–2024 verfügbar unter
www.ethrat.ch/genderstrategie2021_2024.

© ETH-Rat, März 2021

ETH-Rat

Rat der Eidgenössischen
Technischen Hochschulen

Zürich:

Händeliweg 15
8092 Zürich
Schweiz

Bern:

Hirschengraben 3
3011 Bern
Schweiz

www.ethrat.ch