

Gender Action Plan

Aktivitäten zur Umsetzung in den
Departementen und in der
Verwaltung

Autoren:

Professor Dr. Renate Schubert
Honorata Kaczykowski-Patermann

Auswertung: Stand November 2014

Am 10. Februar 2014 verabschiedete die Schulleitung der ETH Zürich einen Gender Action Plan, 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

Der folgende Bericht fasst die wichtigsten Aktivitäten und Diskussionen der Departemente und einiger Verwaltungsbereiche mit Stand November 2014 zusammen.

Umsetzung in den Departementen

Alle 16 Departemente haben im Sommer 2014 entweder einen Bericht oder einen relativ gut ausgearbeiteten Umsetzungsplan für den Gender Action Plan vorgelegt.

Viele Departemente haben in ihren Berichten und Plänen eine Vielzahl von teilweise sehr innovativen Fördermassnahmen vorgestellt und zusätzlich zu den im GAP angesprochenen auch noch weitere Themenfelder aufgegriffen.

Massnahmen zum Wiedereinstieg in die wissenschaftliche Karriere wurden bisher von keinem Departement entwickelt. Nur wenige Departemente nennen einzelne Massnahmen in folgenden Themenfeldern:

1. Fortschrittskontrolle von GAP-Massnahmen in den Departementen
2. Qualifiziertes Mentoring bei Assistenzprofessuren/ Senior Scientists
3. Attraktive Rahmenbedingungen für (vorhandene) Professorinnen schaffen
4. Förderung weiblicher Senior Scientists
5. Anpassung von Lehre und Curricula an Bedürfnisse von Frauen (und Männern)

Interessante Ansätze der Departemente

Im Folgenden werden einige vielversprechende Massnahmen der verschiedenen Departemente vorgestellt, geordnet nach den im GAP enthaltenen Handlungsfeldern.

Handlungsfeld 1: Karriereentwicklung im akademischen Bereich

Mittelbau und (potentielle) Professorinnen

Fast alle Departemente haben das Ziel, eine Form der aktiven Rekrutierung aufzubauen. Die Departemente verfolgen z.B. anhand von „Watch Lists“ die Karrieren exzellenter nationaler sowie internationaler Wissenschaftlerinnen, um sie bei offenen Professuren zur Bewerbung auffordern oder kontaktieren zu können.

Das D-ERDW setzt vor allem auf ein Programm von Gastdozenten sowie Gast-Juniorprofessuren, um möglichst viele Mitglieder des Bewerberinnenpools kennen zu lernen und um Kontakte zu potentiellen Professorinnen aufzubauen.

Das D-ERDW baut im Übrigen ein Mentorinnen-Programm auf. Es wird ein Komitee von 3-4 Personen (bestehend aus Professor/innen und Mittelbau) gebildet, welches sich mit Postdoktorierenden einzeln und in Gruppen mindestens einmal pro Jahr trifft. An diesen Treffen soll ein Erfahrungsaustausch stattfinden und es sollen Sorgen und Probleme im Zusammenhang mit der akademischen Karriere besprochen werden.

Um den Bewerberinnenpool zu vergrössern, hält das D-GESS es für sinnvoll, Professuren möglichst breit auszuschreiben.

Nennenswert ist auch das Vorgehen des D-PHYS, das ein „hiring committee“ aufstellen möchte, welches für Genderaspekte bei Rekrutierungen sensibilisiert ist.

Das D-USYS strebt eine departementsinterne Diskussion (im Departementsausschuss) über eine strukturelle Änderung des Berufungsverfahrens an.

Das D-USYS führt bereits seit März 2014 ein neues Mentoring/Evaluationssystem für Assistenzprofessor/innen. Es besteht aus zwei Komitees, dem Komitee der Mentor/innen und dem der Evaluator/innen. Dem Komitee der Evaluator/innen gehören beispielsweise die jeweiligen Departementsvorsteher an, dem Komitee der Mentor/innen gehören zudem ehemalige Assistenzprofessor/innen an.

Das D-BIOL hat ein umfangreiches Assistenzprofessuren-Konzept erstellt, welches in Verbindung mit den Themen Mentoring und Chancengleichheit ausgebaut werden soll. Dieses Konzept sieht vor, zusätzliche Assistenzprofessuren zu schaffen, die durch eigene departementale Mittel finanziert werden. Bei freiwerdenden Stellen sollen gezielt Wissenschaftlerinnen angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert werden.

Das D-MAVT hat Richtlinien zur Förderung von Senior Scientists aufgestellt. Senior Scientists werden jeweils einer Gruppe von Professor/innen zugeordnet und helfen in diesen Teams, die Qualität der Lehre zu fördern. Das D-MAVT sieht ausserdem vor, Senior Scientists zu beschäftigen, die künftig für festangestellte Professuren qualifiziert sind. Die Richtlinien werden derzeit weiter ausgearbeitet, um vor allem weibliche Senior Scientists zu fördern. Die Richtlinien sollen grundsätzlich sichtbar machen, in welcher Form und durch wen Unterstützung geboten werden kann und was von Postdoc's bzw. Senior Scientists erwartet wird, damit sie die nächste Karrierestufe erreichen können.

Potentielle Studierende & Studienanfängerinnen

Fast alle Departemente beteiligen sich an ETH-weiten oder interdepartementalen Veranstaltungen zur Gewinnung von Studienanfängerinnen. Ausserdem werden von einigen Departementen oft noch zusätzliche eigene Veranstaltungen durchgeführt.

Das D-MATH ist beteiligt an der Veranstaltung „European Girls' Mathematical Olympiad“, die unter anderem helfen soll, das Fach „Mathematik“ unter jungen Mädchen besser publik zu machen. Des Weiteren stellt das D-MATH den Selbsteinschätzungstest in Mathematik zur Verfügung und entwickelt diesen permanent weiter. Mädchen (und Jungen), die unsicher über ihre Fähigkeiten in Mathematik sind, können so vor dem Eintritt in die ETH ihre Fähigkeiten selbst testen und bestehende Lücken aufarbeiten. Ausserdem möchte das D-MATH schon früh Einfluss auf die Mathefähigkeiten der Schülerinnen nehmen, indem es Weiterbildungsveranstaltungen zu „Mädchen und Mathematik“ für Gymnasiallehrpersonen anbietet.

Für Studienanfänger/innen ist vor allem das vom D-USYS durchgeführte Wochenende kurz nach dem Start des ersten Semesters interessant. In geschlossenem Rahmen werden in Gruppen von 10-15 Studierenden Erfahrungen, Erwartungen und Ängste mit Dozierenden und Absolvent/innen des USYS diskutiert. Der Kontakt zu Absolvent/innen ermöglicht vor allem einen Austausch mit Personen, die bereits im nächsten Schritt der Karriere-/Lebensphase stehen.

„Frauen-Clubs“

In einigen Departementen wurden Frauen-Clubs gegründet, z.B. WINS (D-CHAB), Bauingenieurinnen-Forum (D-BAUG), Frauen in Informatik (D-INFK), Limes (D-MAVT/D-ITET). Die Clubs veranstalten verschiedene Networking- und Karriere-Events speziell für ihr jeweiliges Fachgebiet. Die Gründung geht in der Regel auf engagierte Studentinnen oder Doktorandinnen zurück. Die Clubs werden von ihren Departementen mehr oder weniger stark unterstützt.

Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen im Fachgebiet

Einige Departemente laden Gastdozentinnen und Gastprofessorinnen ein, um die Sichtbarkeit von weiblichen Wissenschaftlerinnen in ihrem Fachgebiet zu erhöhen (Stichwort Role Models). Das D-USYS geht sogar noch einen Schritt weiter, indem es Pionierinnen und ihre Forschung in den Fokus von Seminaren stellt. Zudem verleiht das D-USYS die Ehrendoktorwürde vor allem an Frauen, da Frauen für ihre Arbeit in der Vergangenheit weniger häufig nominiert wurden.

Das D-MATL bemüht sich darum, dass auf Bildern, z.B. in Infobroschüren, Wissenschaftlerinnen – vor allem bei ihrer Arbeit – abgebildet werden.

Frauen in Gremien/Handlungspositionen/Arbeitsgruppen

In einigen Departementen wurden zusätzliche Ansprechpersonen und Komitees eingesetzt, die die Umsetzung der Chancengleichheit im jeweiligen Departement unterstützen sollen.

Das D-ERDW hat etwa ein Diskussionsforum „Gender Issues“ für Mitarbeitende aller Stufen eingeführt. Es gab bereits Meetings für die Personalgruppen Technisch-Administratives Personal sowie für Doktorierende.

Das D-HEST setzt ab September ein Gender Action Committe (GAC) ein, welches sich zusammensetzt aus Repräsentanten der unterschiedlichen Personalgruppen im Departement. Die Gruppe soll Empfehlungen zur Umsetzung des GAP sowie weitere Themen zur Chancengleichheit an die Departementsleitung tragen.

Im D-INFK ist Olga Sorkine und im D-MATH ist Marloes Maathuis die Ansprechperson für Chancengleichheit. Mit Hilfe solcher Kontaktpersonen soll die Departementsleitung über die wichtigsten Anliegen und Probleme innerhalb des jeweiligen Departements informiert werden, so dass sie zielgerichtet eingreifen kann.

Das D-HEST hat entschieden, dass Professorinnen in Entscheidungsgremien (Executive Committee, Tenure Committee und Head of Doctoral Affairs) in demjenigen Anteil vertreten sein sollen, welcher dem Frauenanteil unter den faculty members entspricht. Dabei soll die jeweilige Auslastung der einzelnen Professorinnen berücksichtigt werden.

Das D-USYS setzt sich die Regel, künftig mindestens ein weibliches Mitglied in der Departementsleitung zu haben.

Handlungsfeld 2: Gender Aspekte in Forschung und Lehre

Nur wenige Departemente überprüfen ihre Lehrmethoden nach „Genderaspekten“.

Das D-PHYS bietet bereits im Rahmen der Assistierenden-Schulung (halbtägige Workshops mit Dozierenden und Assistierenden einer Lehrveranstaltung) das Wahlmodul „Gender specific teaching“ an.

Das D-HEST sowie das D-MTEC äussern in ihren Berichten die Absicht, ihre aktuelle Forschungs- und Lehrtätigkeit nach Genderaspekten zu untersuchen und ggfs. Anpassungen durchzuführen.

Das D-INFK möchte eine Bachelorreform durchführen. Danach soll die Basisprüfung gesplittet werden, da Frauen möglicherweise besser abschneiden, wenn der Prüfungsstoff in kleineren Einheiten geprüft wird.

Das D-USYS möchte überfachliche Kompetenzen im Curriculum verankern und zudem einen ausgewogenen Mix von Leistungskontrollen einführen, um die verschiedenen Performancetypen bei den Studierenden zu stärken.

Handlungsfeld 3: Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

Viele Departemente unternehmen über die von der ETH Zürich gesamthaft angebotenen Massnahmen hinaus zusätzliche Massnahmen zur Sicherung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie an.

Das D-HEST will ihren leitenden Mitarbeitenden, die das Goldene Dreirad verliehen bekommen, zusätzliche finanzielle Ressourcen zur Verfügung stellen. Das Gleiche soll auch für Wissenschaftlerinnen gelten, die ein Marie-Heim-Vögtlin-Stipendium erhalten haben.

Das D-PHYS hat sich entschieden, das „Zurich Physics Colloquium“ auf eine familienfreundlichere Vorlesungszeit zu legen.

Im D-BIOL werden laut dem Assistenzprofessuren-Konzept bei Vereinbarkeitsfragen von Forschung und Familie individuelle Lösungen gesucht. Weiter wird - beispielsweise aus den Mitteln der Professuren - Assistenzprofessor/innen mit kleinen Kindern unterstützendes Personal zur Seite gestellt, so dass die jeweilige Forschung gut weitergeführt werden kann. Dies ist nur durch die enge Zusammenarbeit der Professor/innen mit den Assistenzprofessor/innen möglich.

Im D-USYS ist der Ressourcenmanager angewiesen worden, die Gelder aus der Mutterschaftsversicherung der jeweiligen Einheit, in der die Mutterschaft vorkommt, direkt zur Verfügung zu stellen.

Das D-HEST thematisiert das Problem, dass das Geld aus der Mutterschaftsversicherung am Jahresende verfallen könnte, wenn es noch nicht genutzt werden konnte. Dies schaffe eine Struktur, die dazu verleite, die Mittel an anderen Stellen, die nicht von der Mutterschaft betroffen sind, einzusetzen.

Handlungsfeld 4: Sexuelle Belästigung/Arbeitsklima

Fast alle Departemente haben sich explizit dazu geäußert, eine diskriminierungsfreie sowie „frauenfreundliche“ Arbeitsatmosphäre sicherzustellen. Sie betonen, eine Nulltoleranzpolitik in Bezug auf sexuelle Diskriminierung zu verfolgen.

Das D-INFK hat zu diesem Themenbereich einen eigenen Verhaltenskodex erstellt, der allen neuen Studierenden zu Beginn des HS 2014 abgegeben wurde. Dieser Verhaltenskodex wurde durch die Departementsleitung erstellt und lanciert. Andere Departemente oder auch die ETH Zürich insgesamt könnten sich bei ähnlichen Aktivitäten auf diesen Kodex beziehen.

Umsetzung in den Verwaltungsbereichen

Im Sommer 2014 haben die Verwaltungseinheiten LET, SoC, Stab Wissenschaftskoordination und das Career Center ihre Berichte zum Gender Action Plan vorgelegt. Sie wurden im Herbst 2014 ergänzt durch Pläne für 2015.

Handlungsfeld 1: Karriereentwicklung im akademischen Bereich

Massnahmen, die in den letzten Jahren erfolgreich waren, werden weiter fortgeführt. Hierzu gehören beispielsweise Massnahmen des Career Centers. Das Career Center führt regelmässig und in grosser Zahl Veranstaltungen zum Thema „Karriere“ durch. Weiter werden Bewerbungstrainings und individuelle Karriereberatungen angeboten. Zielgruppe sind alle Studierende sowie Postdocs und Senior Scientists.

Ebenfalls fortgeführt wird das Talent-Förderprogramm Femtec, ein spezielles Förderprogramm ausschliesslich für exzellente Studentinnen, welches mit 9 weiteren technischen Universitäten und 10 international tätigen Spitzenunternehmen durchgeführt wird. Hier soll durch stärkere Öffentlichkeitsarbeit für eine Erhöhung der Anzahl von ETH-Bewerberinnen gesorgt werden.

Fortgeführt wird auch das Coaching-Angebot des SoC, welches überproportional oft von Studentinnen in Anspruch genommen wird. Die Coachings unterstützen Studierende dabei, Motivationstiefs gut zu meistern, gut mit Stress umzugehen und erfolgreiche Arbeitstechniken zu entwickeln.

Anfang 2015 wird das SoC der Schulleitung ein neues Konzept zur Talentförderung von Studierenden auf Stufe Bachelor vorstellen. Das Konzept sieht ein *gemeinsames* Programm für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unter spezieller Beachtung von Gender-Aspekten vor. Die genaue Ausarbeitung wird in den nächsten Monaten erfolgen.

Die Stabsstelle SoC wird auch weiterhin Veranstaltungen des weiter oben erwähnten "Frauen-Clubs" Limes (D-MAVT/D-ITET) für studieninteressierte junge Frauen organisatorisch unterstützen. Für 2015 sieht SoC vor, die Tätigkeit dieser Vereinigung als Good practice in anderen Departementen und in den Fachvereinen besser bekannt zu machen. In diesem Zusammenhang ist auch ein entsprechender Auftritt der Rektorin geplant.

Der Stab Professuren und Equal veranstalten einmal pro Jahr einen Lunch-Workshop zum Thema „Berufungsverfahren“ ausschliesslich für weibliche Postdocs. Dieser Workshop findet grossen Anklang, so dass vorgesehen ist, den Workshop jedes Semester anzubieten.

Handlungsfeld 2: Gender Aspekte in Forschung und Lehre

Im Hinblick auf die Berücksichtigung von Gender Aspekten in der Forschung hat der Stab Wissenschaftskoordination – Gruppe Forschungskoordination – 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: gleich wie 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.

Hinsichtlich der Evaluation von Departementen hat der Stab Wissenschaftskoordination – Gruppe Strategie und Hochschulentwicklung – den Leitfaden zum Auswahlverfahren von Experten im Sommer 2014 angepasst. Neu heisst es 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 nun 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 die Departemente in ihrer weite-

ren Entwicklung zu unterstützen, erhält neu folgenden Auftrag: „*Assess the department's measures to foster gender balance and diversity on all levels.*“

Innovationen in der Lehre werden an der ETH Zürich seit vielen Jahren durch den beim Rektor/bei der Rektorin angesiedelten Fonds „Innovedum“ finanziert. Für 2015 lautet ein Thema für sogenannte Fokus-Projekte „Inter- und transdisziplinäre Lehrprojekte“. Es sollen Lehrprojekte gefördert werden, in denen es um ganzheitliche, insbesondere interdisziplinäre Lösungsstrategien für relevante Probleme geht. Weiter sollen Lehrprojekte gefördert werden, die der Verbindung von Lehre, Forschung, Arbeitswelt und Gesellschaft in besonderem Mass Rechnung tragen. Der Bereich „Rektor/Rektorin“ geht davon aus, dass derartige innovative Lehrprojekte dazu beitragen, den „gender gap“ im Unterricht zu verringern.

Für die Integration von Gender Aspekten in die Lehre ist vor allem auch das LET angesprochen. Das LET bietet bereits seit mehreren Jahren hochschuldidaktische Kurse an, in denen auch Gender-Aspekte angesprochen werden. Weiter werden Kurse speziell für Dozentinnen angeboten. Derartige Angebote sollen auch künftig gemacht werden.

Darüber hinaus wird das LET mit Unterstützung von Equal weitere konkrete Massnahmen erarbeiten, die dafür sorgen können, dass Lehrveranstaltungen und Prüfungen für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv und geeignet sind. Konkret ist vorgesehen, ab Anfang 2015 einen Arbeitskreis mit interessierten Dozentinnen und Dozenten einzurichten, der dem Austausch von Erfahrungen dient und den Input externer Experten ermöglicht. Basierend auf verbessertem Know How sollen dann in der zweiten Jahreshälfte 2015 die Kriterien für Innovedum-Anträge um eine genderbezogene Komponente erweitert werden.

Handlungsfeld 3: Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

Die ETH Zürich unterstützt seit vielen Jahren Mitarbeitende und Studierende mit Betreuungspflichten. Seit Oktober 2014 erhalten alle ETH-Angehörigen, deren Kleinkinder ausserfamiliär betreut werden eine Subvention derart, dass für Kleinkinderplätze nicht mehr zu zahlen ist, als für „reguläre“ Krippenplätze, und zwar unabhängig davon, in welcher Krippe die Kinder betreut werden.

Weiter wird ab dem 1. Dezember 2014 die neue Servicestelle „Hello kids!“ durch die Abteilung HR betrieben. Hier erhalten (werdende) Eltern Informationen zu familienexternen Betreuungsangeboten, persönliche Beratung rund um das Thema Betreuung von Kindern und Unterstützung bei der Vermittlung von Betreuungslösungen. Das Angebot richtet sich an alle Mitarbeitende und Studierende der ETH Zürich. Die Servicestelle ist auch zuständig für die Prüfung der Rückerstattungsanträge für die Betreuungskosten bei Kleinkindern.

Ab Mai 2015 sind vorübergehend zusätzliche Betreuungsplätze für 11 Kinder auf dem Campus Hönggerberg verfügbar. Die Plätze werden durch die Stiftung kihz vergeben und betrieben, sie werden aber ausschliesslich aus Mitteln der ETH Zürich finanziert. Ab Herbst 2016 wird eine neue kihz-Krippe auf dem Campus Hönggerberg eröffnet, zu deren Finanzierung die ETH Zürich massgeblich beiträgt.

Handlungsfeld 4: Sexuelle Belästigung/Arbeitsklima

Im Bereich des Rektorats wird, angeregt durch die Bestrebungen der Departemente, die Einführung eines „ETH Codes“ geprüft, mit dem sich die Studierenden auf die Einhaltung bestimmter Spielregeln verpflichten würden.

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