



Gender Action Plan

Umsetzung in den Departementen der ETH Zürich 2018 – 2020

Autorinnen: Professor Dr. Renate Schubert, Hanna Wolf, Maria Youssefzadeh

Auswertung: Stand August 2020

Vorwort

Am 10. Februar 2014 verabschiedete die Schulleitung der ETH Zürich einen Gender Action Plan (GAP), der die 16 Departemente der ETH Zürich sowie diverse administrative Einheiten dazu auffordert, in 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

Durch die Umsetzung des GAPs sollen höhere Frauenanteile auf allen Stufen der akademischen Karriere erreicht werden. Darüber hinaus soll sichergestellt werden, dass die Kultur der ETH Zürich so beschaffen ist, dass Frauen und Männer ihr Potential gleichermaßen gut entfalten können.

Die Stelle für Chancengleichheit und Vielfalt bilanzierte im Herbst 2014, im Frühjahr 2016 und im Sommer 2018 welche Massnahmen zur Umsetzung des GAPs in den Departementen und in den zentralen Organen der ETH Zürich in Kraft gesetzt wurden ([Bericht November 2014](#), [Bericht Mai 2016](#), [Bericht Juli 2018](#)). Im März 2020 bat die Stelle für Chancengleichheit und Vielfalt der ETH Zürich die 16 Departemente um eine kurze Auflistung ihrer Massnahmen zur Umsetzung des GAP. Die genannten Massnahmen werden im vorliegenden Bericht einem der vier Bereiche des GAPs zugeordnet. Des Weiteren wird in einer Rubrik «Female Associations und Institutionelles» über Aktivitäten in den Departementen berichtet, die Auswirkungen für alle vier oben genannten Bereiche haben.

Seit dem Sommer 2018 ist die Implementierung des GAPs in den Departementen weiter vorangeschritten. Viele Massnahmen werden weiterhin dezentral und zugeschnitten auf die Bedürfnisse der verschiedenen Departemente durchgeführt.

Auffällig ist, dass die Mehrheit der Departemente den Fokus ihrer Massnahmen in den Jahren 2018 bis 2020 auf die Bereiche Karriereentwicklung von Frauen und Mädchenförderung (Direktberufungen, Mentoring, Angebote für Schülerinnen) sowie auf die Gründung und Unterstützung von sogenannten «Female Associations» oder «Gender and Diversity Groups» legten. Weniger stark vertreten waren Massnahmen in den Bereichen Vereinbarkeit von Studium oder Beruf und Familie sowie Sexuelle Belästigung.

Im Übrigen haben sich einige Departemente vermehrt mit Diskriminierung und Stereotypen beschäftigt. Angebote zur Auseinandersetzung mit Stereotypen sowie «Trainings» zum Umgang mit Stereotypen waren in einigen Departementen zu finden.

(Seite 1 von 2)

Vorwort

Unter den seit 2018 neu eingeführten Massnahmen finden sich einerseits eher konventionelle Massnahmen, wie etwa die Einrichtung eines Familienzimmers (D-USYS). Andererseits tauchen zunehmend auch neue Massnahmen auf, wie etwa die Durchführung von diversen Workshops zur Sensibilisierung von Mitarbeitenden und Studierenden für Geschlechterstereotype und geschlechtsbezogene Vorurteile in den Bereichen Berufungen, Forschung, Lehre und Anstellungsbedingungen (D-MAVT, D-USYS) oder Massnahmen zur gezielten Einladung von Gastprofessorinnen (D-ERDW, D-USYS). Zwei Departemente verabschiedeten einen eigenen Gender Action Plan (D-BAUG, D-GESS). Für ein Departement (D-PHYS) wurde mit der Direktberufung mehrerer Assistenzprofessorinnen ein unkonventioneller Weg beschritten.

In diesem Bericht werden ausschliesslich die von den Departementen realisierten Massnahmen zur Umsetzung des GAP aufgelistet. Departemente sind besonders gut in der Lage auf unterschiedliche Bedürfnisse verschiedener Gruppen von Studierenden, Doktorierenden oder auch Professuren zu reagieren. Zentrale Massnahmen von Verwaltungseinheiten oder Massnahmen der ETH Zürich insgesamt, wie beispielsweise flexible Arbeitszeiten und –formen oder auch der ETH Zürich-weite Verhaltenskodex «Respekt» bzw. die Respekt-Kampagne, sind auf der [Webseite von Equal!](#), der Stelle für Chancengleichheit und Vielfalt, zu finden.

Die nachfolgende Tabelle ist interaktiv gestaltet. Klicken Sie auf eine bestimmte Massnahme, ein bestimmtes Departement oder auf einen der fünf Bereiche so gelangen Sie dadurch auf neue Seiten mit weiteren Informationen zur Massnahme, zu allen Massnahmen des Departements oder zu allen Massnahmen des jeweiligen Bereichs. Die entsprechenden Listen können Sie jeweils auch ausdrucken. Die folgende Zusammenstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und wird in angemessener Frist aktualisiert werden.

Wir danken den Departementen der ETH Zürich für ihre engagierte Mitarbeit an diesem Bericht.

Renate Schubert, Hanna Wolf & Maria Youssefzadeh

(Seite 2 von 2)

ETH zürich (Neue) Massnahmen zur Umsetzung des Gender Action Plans in den Departementen der ETH Zürich

	<u>Karriereentwicklung im akademischen Bereich</u>	<u>Gender Aspekte in Forschung und Lehre</u>	<u>Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie</u>	<u>Sexuelle Belästigung und Diskriminierung</u>	<u>Female Associations und Institutionelles</u>
D-ARCH	<u>Paritätisches Doktoratsprogramm</u>	<u>LV «Gendertheorie»</u>	<u>Kinderbetreuung bei Veranstaltungen</u>		<u>Parity Talks / Parity- und Diversity Kommission</u>
D-BAUG	<u>Pilot Mentoring- und Coaching-Programm</u>		<u>Möglichkeit für Home-Office</u>	<u>Eigene Webseite «Code of Conduct»</u>	<u>BauingenieurinnenFORUM / Kommission / Kampagne / GAP / Jahresbericht</u>
D-BIOL	<u>Veranstaltung «Your Future in Biology»</u>			<u>Equal Opportunity Officer</u>	<u>Webseite zu genderbezogenen Massnahmen</u>
D-BSSE	<u>PhD-Days</u>				<u>Event «Design Thinking»</u>
D-CHAB	<u>Stellenbesetzungen mit Frauen</u>		<u>Merkblatt zur Mutterschaft</u>	<u>Eigene Webseite «Respekt»</u>	<u>WiNS / Seminarreihe / weibl. Speakerinnen</u>
D-ERDW		<u>Kolloquium zu Gender und Wissenschaft</u>	<u>Familienzimmer</u>		<u>Diversity und Equality-Komitee</u>
D-GESS					<u>SWiSH / Working Group GAP / eigener GAP</u>
D-HEST					<u>Annual Process Report</u>
D-INFK	<u>Kinderlabor / Fellowship</u>	<u>Split Basisprüfung</u>			<u>CSNOW</u>
D-ITET	<u>Mentoring</u>	<u>Split Basisprüfung</u>		<u>Welcome-Event / Mitarbeitendengespräch</u>	<u>LIMES / Diversity@D-ITET</u>
D-MATH	<u>Känguru-Wettbewerb / Lunchmeetings</u>	<u>goMATH / Split Basisprüfung</u>			<u>Phimale</u>
D-MATL	<u>Direktberufungen von Assistenzprofessorinnen</u>				<u>Material Girls Night</u>
D-MAVT	<u>Mentoring / Direktberufungen von Assistenzprofessorinnen</u>	<u>Angebote zur Sensibilisierung</u>		<u>Eigene Webseite «Code of Conduct»</u>	<u>LIMES / LIMES researchers</u>
D-MTEC		<u>Forschungsthemen / Diversity in MAS</u>	<u>Stillzimmer</u>		
D-PHYS	<u>Strategic Search for Female Professors und Direktberufungen von Assistenzprofessorinnen</u>	<u>Split Basisprüfung</u>	<u>Assistenz für schwangere Postdocs</u>	<u>Eigene Webseite zu genderbezogenen «Regulations & Directives»</u>	<u>Phimale</u>

ETH zürich (Neue) Massnahmen zur Umsetzung des Gender Action Plans in den Departementen der ETH Zürich

	<u>Karriereentwicklung im akademischen Bereich</u>	<u>Gender Aspekte in Forschung und Lehre</u>	<u>Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie</u>	<u>Sexuelle Belästigung und Diskriminierung</u>	<u>Female Associations und Institutionelles</u>
D-USYS	<u>Känguru-Wettbewerb / Direktberufung einer Professorin / Erhöhung des Anteils von Titularprofessorinnen / Webseite Mittelbau</u>	<u>Seminar mit Wissenschaftlerinnen / Anträge zur Ständigernennung</u>	<u>Familienzimmer</u>	<u>Eigene Webseite «Respekt»</u>	<u>Workshop «unbiased recruitment procedures»</u>

(Seite 2 von 2)

Massnahmen am D-ARCH

Karriereentwicklung im akademischen Bereich

- **Paritätisches Doktoratsprogramm:** Das Doktoratsprogramm «History and Theory of Architecture» besetzt die jährlich ausgeschriebenen Fellowships streng paritätisch mit Frauen und Männern.

Gender Aspekte in Forschung und Lehre

- **Lehrveranstaltung Gendertheorie:** Im Frühjahrssemester 2018 bot die Gastdozentur Architekturtheorie (Dr. Torsten Lange) ein Wahlfach unter dem Titel «Making Difference – Architecture of Gender» an. Es handelte sich um eine interdisziplinäre Einführung in die Gendertheorie mit Bezug zur Architektur.

Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

- **Kinderbetreuung bei Veranstaltungen:** Im Rahmen eines Pilotprojektes bietet das Departement in Zusammenarbeit mit kihz Flex am Höggerberg Kinderbetreuung während Veranstaltungen am Departement an. Diese Betreuung ist für die interessierten Angehörigen/Gäste kostenlos.

Female Associations und Institutionelles

- **Parity Talks:** Um die Diskussion über Parity/Diversity voranzubringen, organisiert die Parity Group D-ARCH regelmässig «Parity Talks», d. h. öffentliche Veranstaltungen zu Fragen der Gender-Parity im Kontext der Ausbildung und des Berufs von Architektinnen und Architekten sowie Planerinnen und Planern.
- **Parity- und Diversity Kommission (PDK):** Die primären Aufgaben der PDK sind die Formulierung von Parity- und Diversity-Zielen zuhanden der Departementskonferenz (DK), die Formulierung von Massnahmen zur Erreichung dieser Parity- und Diversity-Ziele sowie Kontrolle der Erreichung der formulierten Ziele. Die PDK ist paritätisch aus Frauen und Männern zusammengesetzt.

Zurück zur
Übersicht

Massnahmen am D-BAUG

Karriereentwicklung im akademischen Bereich

- **Mentoring und Coaching:** 2018 wurde ein Mentoring- und Coaching-Programm für wissenschaftliche Mitarbeitende im D-BAUG lanciert. In einer Pilotphase konnten drei Paare (Mentorin/Mentor und Mentee) gematcht werden. Equal! hat unter Berücksichtigung dieser Erfahrung ein ähnliches Programm innerhalb des Fix-the-leaky-Pipeline-Programms auf die Beine gestellt.

Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

- **Home-Office:** Das D-BAUG ermöglicht es seinen Angehörigen im Home-Office zu arbeiten (auch schon vor der COVID-19 Pandemie).

Sexuelle Belästigung und Diskriminierung

- **Eigene Webseite «Code of Conduct»:** Am D-BAUG wird auf einer departementseigenen Website auf den ETH Zürich weiten Verhaltenskodex «Respekt» und die entsprechenden Anlaufstellen hingewiesen (u. a. Fachstelle Respekt, Ombudsperson oder Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Umwelt SGU).

Female Associations und Institutionelles

- **BauingenieurinnenFORUM:** Das BauingenieurinnenFORUM organisiert jedes Jahr ein Event, zu dem drei Ingenieurinnen eingeladen werden, die einen Einblick in ihre Karriere geben.
- **Kommission Gender & Diversity (GDK):** Die Arbeitsgruppe Gender & Diversity trifft sich seit 2017 alle zwei bis drei Monate, um Gleichstellungsmassnahmen im D-BAUG zu definieren, umzusetzen und zu kontrollieren. Anfang 2019 wurde die Arbeitsgruppe an der Departementskonferenz institutionalisiert und in eine Kommission für Gender & Diversity umgewandelt. Eine ausführliche Übersicht sämtlicher Massnahmen findet sich auf einer departementseigenen Webseite.
- **Kampagnen für «gender awareness»:** Die Webseite der AG Gender and Diversity wurde in Form eines Flyers gedruckt. Diese Flyer werden sowohl am D-BAUG inside-Anlass als auch in AVETH-welcome bags verteilt.

(Seite 1 von 2)

Zurück zur
Übersicht

Massnahmen am D-BAUG

- **Gender Action Plan (GAP):** Am D-BAUG gibt es einen departementseigenen Gender Action Plan, der von der Arbeitsgruppe bzw. Kommission Gender & Diversity ausgearbeitet wurde. Ausführliche Informationen über die Entwicklung und Implementierung diverser Massnahmen liefert der [GAP-Bericht D-BAUG vom Mai 2018](#). Der Prozess zur Umsetzung des Gender Action Plans am D-BAUG begann bereits 2014 und entwickelte sich über drei Phasen.
- **Jahresbericht 2018:** Der Jahresbericht 2018 des D-BAUG legte den Fokus auf weibliche Rolemodels und Karrieren in Führung und Leadership.

(Seite 2 von 2)

Zurück zur
Übersicht

Massnahmen am D-BIOL

Karriereentwicklung im akademischen Bereich

- **Veranstaltung «Your Future in Biology»:** Das D-BIOL hat 2018 die Veranstaltung «Your Future in Biology» durchgeführt. Hier wurden erfolgreiche Professorinnen, Mitarbeitende von Unternehmen oder Mitarbeitende aus den verschiedenen akademischen Bereichen mit einem Biologiestudium eingeladen, um einen kurzen Talk über Chancen und Möglichkeiten nach dem Biologiestudium zu präsentieren.

Sexuelle Belästigung und Diskriminierung

- **Equal Opportunity Officer:** Das Departement hat seit Ende 2018 einen Equal Opportunity Officer ernannt. Es handelt sich um einen Professor im Departement, der sehr eng mit der Departementsleitung zusammenarbeitet, um bei genderbezogenen Themen bzw. Problemen Lösungen gemeinsam zu finden. Sensible Themen wie z. B. sexuelle Belästigung, können dies mit einer weiblichen Ansprechperson am D-BIOL besprochen werden.

Female Associations und Institutionelles

- **Webseite zu departementsinternen Massnahmen:** Auf einer neu gestalteten departementseigenen Website wird auf die diversen Angebote rund um das Thema Gender am Departement aber auch an der ETH Zürich im Allgemeinen hingewiesen.

Zurück zur
Übersicht

Massnahmen am D-BSSE

Karriereentwicklung im akademischen Bereich

- **PhD-Days:** Im Rahmen der PhD-Days, bei denen Doktorierende des D-BSSE sich an zwei Tagen in Workshops mit den Herausforderungen einer Karriere in der Wissenschaft auseinandersetzen können, fand 2019 u.a. eine Podiumsdiskussion zum Thema «Vereinbarkeit von Beruf und Familie» mit drei jungen Professorinnen u.a. aus dem Departement statt.

Female Associations und Institutionelles

- **Event «Design Thinking» by Alexander Boll, Innovation Manager at Haufe Group:** 2018 wurde mit dem Event «Design Thinking» erstmals eine Veranstaltung gemeinsam mit der Swiss Association Women++ organisiert, die sich für Diversität im technischen Bereich einsetzt und Frauen bei der Etablierung eines professionellen Netzwerks unterstützen will.

Zurück zur
Übersicht

Massnahmen am D-CHAB

Karriereentwicklung im akademischen Bereich

- **Stellenbesetzungen mit Frauen:** Die Professuren des Instituts für Pharmazeutische Wissenschaften (IPW) tragen 2018 und 2019 zur Finanzierung einer Drittmittel-Assistenzprofessur sowie zur vorgezogenen Berufung der Professorin Pharmazeutische Immunologie bei.

Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

- **Merkblatt zur Mutterschaft:** Das Merkblatt «Mutterschutz» bezüglich Mutterschaft und Laborsicherheit wurde 2018 auf die D-CHAB-Webseite gestellt.

Sexuelle Belästigung und Diskriminierung

- **Eigene Webseite Respekt:** Das Departement verweist auf einer departementsinternen Website auf den ETH Zürich weiten Verhaltenskodex «Respekt», die ETH Zürich weite Respektkampagne und auf Ansprechpersonen innerhalb sowie ausserhalb des Departements.

Female Associations und Institutionelles

- **The Society for Women in Natural Sciences (WiNS):** Das Departement unterstützt WiNS jährlich finanziell mit einem gewissen Beitrag und Professorinnen des Departements wirken aktiv mit.
- **Seminarreihe für Forscherinnen:** Das Institut für Pharmazeutische Wissenschaften (IPW) führte 2018 eine Seminarreihe speziell für Forscherinnen durch.
- **Einladung weiblicher Speakerinnen:** Das Laboratorium für Anorganische Chemie (LAC) lud im Herbstsemester 2019 ausschliesslich Wissenschaftlerinnen für die LAC Lecture Series ein.

Zurück zur
Übersicht

Massnahmen am D-ERDW

Gender Aspekte in Forschung und Lehre

- **Kolloquium zum Thema Gender und Wissenschaft:** Als Gast des D-ERDW hielt Prof. Tomas Brage im Herbstsemester 2018 ein Kolloquium zum Thema «What does gender have to do with science?». Er ist ein mathematischer Physiker, der sich u.a. mit Fragen der Geschlechterungleichheit in der Physik auseinandersetzt.

Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

- **Family Room:** Der im Jahr 2016 installierte Family Room wird regelmässig genutzt und von den Nutzerinnen und Nutzern sehr geschätzt. Der Raum wird daher weiterhin als Family Room genutzt.

Female Associations und Institutionelles

- **Diversity und Equality-Komitee:** Ein Diversity und Equality-Komitee wurde am D-ERDW implementiert, welches regelmässig der Departementskonferenz (DK) und der Professorenkonferenz (PK) Bericht erstattet. Es trägt Statistiken aus der ETH Zürich sowie aus den Peer-Institutionen und Fachgesellschaften zusammen und plant im Laufe 2020 verschiedene Initiativen umzusetzen.

Zurück zur
Übersicht

Massnahmen am D-GESS

Female Associations und Institutionelles

- **Society for Women in Social Studies and Humanities (SWiSH):** Im Frühjahr 2018 hat sich die Female Association «SWiSH» konstituiert, die verschiedene Veranstaltungen organisiert und dabei vom D-GESS finanziell unterstützt wird.
- **Working Group GAP:** Im Frühjahrssemester 2018 wurde eine «Working Group for implementing the GAP at D-GESS» gegründet, in der Vertreterinnen und Vertreter aller akademischer Stufen gemeinsam Massnahmen zur Umsetzung des GAPs am D-GESS für die Departementskonferenz erarbeiten. Inzwischen liegt ein Dokument «GAP des D-GESS» vor.

Zurück zur
Übersicht

Massnahmen am D-HEST

Female Associations und Institutionelles

- **Annual Process Report:** 2018 führte das D-HEST einen Annual Process Report (ARP) für die Beurteilung der Leistungen der Doktorierenden ein. Durch eine frühe Verschriftlichung von Problemen soll bei wahrgenommenen geschlechtsspezifischen Ungleichbehandlungen ein Dialog ermöglicht werden.

Zurück zur
Übersicht

Massnahmen am D-INFK

Karriereentwicklung im akademischen Bereich

- **Kinderlabor:** Das Kinderlabor bietet Mädchenkurse in Informatik am Nationalen Zukunftstag am D-INFK an. Für jüngere Mädchen (Kindergarten bis 2. Klasse) wird im Rahmen des Pro Juventute Ferienplauschs ein Workshop «Programmieren von klein auf mit Bee-Bots» durchgeführt. Das Kinderlabor setzt in der Regel weibliche Studierende als Kursleitende ein. (Verantwortung: Dr. P. Adamaszek, Prof. B. Gärtner)
- **Student Summer Research Fellowship (SSRF):** Im Rahmen eines neuen Programms können Bachelor- und Masterstudierende während der Sommermonate Forschungserfahrung am D-INFK sammeln. Trotz einer deutlich höheren Anzahl männlicher Bewerber (3/4 der 1'232 Bewerbungen), wurden 2018 acht Frauen und acht Männer in das Programm aufgenommen. 2019 waren es genau 10 Frauen und 10 Männer (Verantwortung: Prof. M. Püschel).

Gender Aspekte in Forschung und Lehre

- **Split Basisprüfung:** In der jüngeren Vergangenheit schnitten Frauen bei einigen Prüfungen im ersten Studienjahr signifikant schlechter ab als Männer. Eine genauere Untersuchung zeigt, dass für Studentinnen der Start an der ETH Zürich unter anderem deshalb schwieriger ist, weil der Anteil an nicht Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Maturitäten unter den Studentinnen höher ist als unter den Studenten. Ausserdem haben männliche Studenten im Durchschnitt mehr Grundkenntnisse in Informatik, bevor sie ein Studium an der ETH Zürich beginnen (Resultate des Projekts EQUATES). Befragungen der Studierenden, durchgeführt in den Jahren 2016 bis 2018 im Rahmen des Projekt EQUATES, haben überdies gezeigt, dass Studentinnen stärker unter den zeitlichen Belastungen des ersten Studienjahres leiden. Mit den gewonnenen Erkenntnissen kann das Bachelorstudium angepasst werden. Im Herbstsemester 2016 wurde die Split Basisprüfung eingeführt, um die Belastung pro Prüfungssession zu senken und früher Feedback zum Lernerfolg zu geben. Die ersten Ergebnisse zum Pilot-Projekt «Split Basisprüfung» sind ermutigend. Die Split Basisprüfung wird auch künftig im D-INFK fortgesetzt werden.

Female Associations und Institutionelles

- **Network of Women in Computer Science (CSNOW):** CSNOW ist ein Netzwerk von Studentinnen, das unter anderem ein Schnupperstudium für Gymnasiastinnen anbietet und ein Mentoring-Programm, diverse Kurse, Vorträge und Firmenevents für Studentinnen am D-INFK organisiert. Verantwortliche Professorin ist seit 2020 Prof. Dr. Julia Vogt. CSNOW hat eine departementseigene Website und wird vom D-INFK finanziell unterstützt.

Zurück zur
Übersicht

Massnahmen am D-ITET

Karriereentwicklung im akademischen Bereich

- **Mentoring:** Bereits 2009 hat das D-ITET – später gemeinsam mit dem damals neu gegründeten LIMES – ein eigenes Mentoring-Programm für Bachelor-Erstsemester-Studentinnen lanciert. Erfahrene Studentinnen werden den Studienanfängerinnen zur Seite gestellt, um den Neueintretenden den Einstieg ins Studium an der ETH Zürich zu erleichtern.

Gender Aspekte in Forschung und Lehre

- **Split Basisprüfung:** In der jüngeren Vergangenheit schnitten Frauen bei einigen Prüfungen im ersten Studienjahr signifikant schlechter ab als Männer. Eine genauere Untersuchung zeigt, dass für Studentinnen der Start an der ETH Zürich unter anderem deshalb schwieriger ist, weil der Anteil an nicht Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Maturitäten unter den Studentinnen höher ist als unter den Studenten. Ausserdem haben männliche Studenten im Durchschnitt mehr Grundkenntnisse in Informatik, bevor sie ein Studium an der ETH Zürich beginnen (Resultate des Projekts EQUATES). Befragungen der Studierenden, durchgeführt in den Jahren 2016 bis 2018 im Rahmen des Projekts EQUATES, haben überdies gezeigt, dass Studentinnen stärker unter den zeitlichen Belastungen des ersten Studienjahres leiden. Mit den gewonnenen Erkenntnissen kann das Bachelorstudium angepasst werden. Im Herbstsemester 2016 wurde die Split Basisprüfung eingeführt, um die Belastung pro Prüfungssession zu senken und früher Feedback zum Lernerfolg zu geben. Die ersten Ergebnisse zum Pilot-Projekt «Split Basisprüfung» sind ermutigend. Neu werden per Herbstsemester 2018 Neueintretende im ersten Semester entlastet. Statt mit der Vorlesung «Informatik I» zu beginnen, werden sie einen kurzen und praxisorientierten «Vorkurs in Informatik» besuchen, der einerseits Studenten und Studentinnen mit geringen Informatik-Vorkenntnissen auf die Informatikvorlesungen und -Übungen im zweiten Semester vorbereitet und andererseits die Anzahl Kurse im ersten Semester von 6 auf 5 reduziert. Die Split Basisprüfung wird auch künftig im D-ITET fortgesetzt werden.

Sexuelle Belästigung und Diskriminierung

- **Welcome-Event mit Diversity-Themen:** Seit 2016 wird am D-ITET ein Welcome-Event für neue Doktorierende durchgeführt. Seit 2018 wurde das Event inhaltlich mit den Themen Vielfalt und Inklusion ergänzt.
- **Mitarbeitendengespräch:** Im Herbstsemester 2018 wurde zusammen mit dem vmitet (Verein des Mittelbaus des D-ITET) ein jährliches Mitarbeitendengespräch eingeführt. Das Hauptziel dabei ist, dass die gegenseitigen Erwartungen von Dissertationsleiter/in und Doktorand/in besser angesprochen werden und nicht nur die wissenschaftlichen Anforderungen im Vordergrund stehen.

(Seite 1 von 2)

Zurück zur
Übersicht

Massnahmen am D-ITET

Female Associations und Institutionelles

- **Ladies in Mechanical and Electrical Studies (LIMES)**: LIMES ist ein finanziell vom Departement unterstütztes Netzwerk von Studentinnen des D-ITET und D-MAVT, das neben diversen Events für Frauen, einen Schülertag für Gymnasiastinnen sowie das oben erwähnte Mentoring für erstsemestrige Studentinnen anbietet.
- **Diversity@D-ITET**: Ausgehend aus dem Zusammenschluss von und für weibliche Doktorierende, den «LIMES Researchers», hat sich Ende 2018 die Gruppe «Diversity@D-ITET» gegründet, welche jedes Semester diverse Aktivitäten rund um «Diversity and Inclusion» anbietet.

(Seite 2 von 2)

Zurück zur
Übersicht

Massnahmen am D-MATH

Karriereentwicklung im akademischen Bereich

- **Känguru-Wettbewerb:** Die hundert besten Mädchen des Känguru-Wettbewerb der siebten Klassenstufe wurden auch 2018 und 2019 an die ETH Zürich eingeladen. Der Schweizer Wettbewerb wird koordiniert von Dr. Meike Akveld vom D-MATH. (Artikel + Film 06/2018: «Mit dem Känguru zu den Wissenschaften»)
- **Lunchmeetings:** Unregelmässig werden in einem kleinen Teilnehmendenkreis informelle Lunchmeetings durchgeführt, um Diskussionen mit Wissenschaftlerinnen anzuregen (Verantwortung: Dr. A. Cannas da Silva).

Gender Aspekte in Forschung und Lehre

- **goMATH – Women in Mathematics:** Vom 11. bis 22. März 2019 organisierte das D-MATH unter dem Titel «goMATH – Women in Mathematics» eine Reihe von Veranstaltungen, die den Frauen in der Mathematik gewidmet waren. Teil dieser Veranstaltungsreihe war u.a. ein Symposium, bei dem international renommierte Mathematikerinnen ihre aktuellen Forschungsarbeiten vorstellten sowie eine Ausstellung, die die Forschung und das Berufsleben von Mathematikerinnen in Vergangenheit und Gegenwart veranschaulichte.
- **Split Basisprüfung:** In der jüngeren Vergangenheit schnitten Frauen bei einigen Prüfungen im ersten Studienjahr signifikant schlechter ab als Männer. Eine genauere Untersuchung zeigt, dass für Studentinnen der Start an der ETH Zürich unter anderem deshalb schwieriger ist, weil der Anteil an nicht Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Maturitäten unter den Studentinnen höher ist als unter den Studenten. Ausserdem haben männliche Studenten im Durchschnitt mehr Grundkenntnisse in Informatik, bevor sie ein Studium an der ETH Zürich beginnen (Resultate des Projektes EQUATES). Befragungen der Studierenden, durchgeführt in den Jahren 2016 bis 18 im Rahmen des Projekts EQUATES, haben überdies gezeigt, dass Studentinnen stärker unter den zeitlichen Belastungen des ersten Studienjahres leiden. Mit den gewonnenen Erkenntnissen kann das Bachelorstudium angepasst werden. Im Herbstsemester 2016 wurde die Split Basisprüfung eingeführt, um die Belastung pro Prüfungssession zu senken und früher Feedback zum Lernerfolg zu geben. Die ersten Ergebnisse zum Pilot-Projekt «Split Basisprüfung» sind ermutigend. Die Split Basisprüfung wird auch künftig im D-MATH fortgesetzt werden.

Female Associations and Institutionelles

- **The commission for equal opportunities in and around VMP (Phimale):** Diese Female Association des Vereins der Mathematik-, Physik- und RW-Studierenden an der ETH (VMP) organisiert verschiedene Events, beispielsweise coffee lectures zum Thema Gendergerechtigkeit und Gleichstellung.

Das Departement unterstützt die Female Association finanziell. Ein Schwerpunkt der Association liegt bei Veranstaltungen, an den Frauen und Männer gemeinsam über die Genderthematik diskutieren.

Zurück zur
Übersicht

Massnahmen am D-MATL

Karriereentwicklung im akademischen Bereich

- **Direktberufungen von Assistenzprofessorinnen:** 2018 erhielt eine herausragende junge Forscherin eine zusätzliche Assistenzprofessur mit Tenure Track. Die Professuren des Departements finanzieren einen Teil des notwendigen Budgets.

Female Associations und Institutionelles

- **Material Girls Night:** Die «Material Girls Night» war ein regelmässiges soziales Event im Frühjahrssemester 2018 und 2019, das Wissenschaftlerinnen am D-MATL eine Plattform zur Vernetzung bot.

Zurück zur
Übersicht

Massnahmen am D-MAVT

Karriereentwicklung im akademischen Bereich

- **Mentoring:** 2017 hat das D-MAVT gemeinsam mit dem LIMES ein eigenes Mentoring-Programm für Bachelor-Erstsemester-Studierende lanciert. Erfahrene Maschinenbau-Studierende werden den Studienanfängerinnen und -anfängern zur Seite gestellt, um den Neueintretenden den Einstieg ins Studium zu erleichtern. Das Programm wird jedes Herbstsemester durchgeführt.
- **Direktberufungen von Assistenzprofessorinnen:** Ende 2018 hat eine direkt vom Präsidenten der ETH Zürich berufene Professorin ihr Amt angetreten. Die Professuren des D-MAVT tragen zur Finanzierung dieser Professur bei.

Gender Aspekte in Forschung und Lehre

- **Angebote zur Sensibilisierung:** Das D-MAVT bot 2018 diverse Workshops, Vorträge, Online-Tools an, um Mitarbeitende sowie Studierende für Geschlechterstereotype und geschlechtsbezogene Vorurteile in den Bereichen Forschung, Lehre und Anstellungsbedingungen zu sensibilisieren.

Sexuelle Belästigung und Diskriminierung

- **Eigene Webseite «Code of Conduct»:** Am D-MAVT wird auf einer departementseigenen Website auf einen eigenen Verhaltenskodex und entsprechende Anlaufstellen an der ETH Zürich hingewiesen (u. a. Fachstelle Respekt, Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Umwelt SGU).

Female Associations und Institutionelles

- **Ladies in Mechanical and Electrical Studies (LIMES):** LIMES ist ein Netzwerk von Studentinnen des D-ITET und D-MAVT, das neben diversen Events für Frauen, einen Schülerinnentag für Gymnasiastinnen sowie das oben erwähnte Mentoring für erstsemestrige Studentinnen anbietet. Das D-MAVT unterstützt LIMES finanziell.
- **LIMES Researchers:** Ein Zusammenschluss von und für weibliche Doktorierende; es werden vor allem Networking-Events durchgeführt.

Zurück zur
Übersicht

Massnahmen am D-MTEC

Gender Aspekte in Forschung und Lehre

- **Forschungsthemen:** Verschiedene Professuren forschen zu Diversity-Themen, z. B. Professorin Gudela Grote (Genderaspekte im Gesundheitsmanagement) oder Professor Stefano Brusoni (Diversity, Innovation, kollektive Intelligenz).
- **Diversity in MAS:** Diversity-Themen werden auch in verschiedenen Lehrveranstaltungen diskutiert, z. B. «Personal Leadership Skills» (die Vorlesung behandelt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie) oder «Human Resource Management» (die Vorlesung behandelt Themengebiete wie Team-Diversity, gleicher Lohn für gleiche Arbeit etc.).

Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

- **Stillzimmer:** Im Gebäude MEV wurde ein Stillzimmer eingerichtet.

Zurück zur
Übersicht

Massnahmen am D-PHYS

Karriereentwicklung im akademischen Bereich

- **Strategic Search for Female Professors:** Strategische Suche nach geeigneten Kandidatinnen für Assistenzprofessuren mit Tenure Track am D-PHYS. Dabei wurden alle in den nächsten Jahren frei werdenden Professuren des Departements gepoolt und es wurde ohne inhaltliche Festlegung des Fachgebiets nach Physikprofessorinnen gesucht. Vier Assistenzprofessorinnen konnten in den Jahren 2019 und 2020 für die entsprechenden Positionen gewonnen werden.

Gender Aspekte in Forschung und Lehre

- **Split Basisprüfung:** In der jüngeren Vergangenheit schnitten Frauen bei einigen Prüfungen im ersten Studienjahr signifikant schlechter ab als Männer. Eine genauere Untersuchung zeigt, dass für Studentinnen der Start an der ETH Zürich unter anderem deshalb schwieriger ist, weil der Anteil an nicht Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Maturitäten unter den Studentinnen höher ist als unter den Studenten. Ausserdem haben männliche Studenten im Durchschnitt mehr Grundkenntnisse in Informatik, bevor sie ein Studium an der ETH Zürich beginnen (Resultate des Projekts EQUATES). Befragungen der Studierenden, durchgeführt in den Jahren 2016-18 im Rahmen des Projekts EQUATES, haben überdies gezeigt, dass Studentinnen stärker unter den zeitlichen Belastungen des ersten Studienjahres leiden. Mit den gewonnenen Erkenntnissen kann das Bachelorstudium angepasst werden. Im Herbstsemester 2016 wurde die Split Basisprüfung eingeführt, um die Belastung pro Prüfungssession zu senken und früher Feedback zum Lernerfolg zu geben. Die Split Basisprüfung wird auch künftig im D-PHYS fortgesetzt werden.

Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

- **Assistenz für schwangere Postdocs:** Schwangere weibliche Postdocs, die eine akademische Karriere verfolgen, können sich für ein Stipendium bewerben, um für vier Jahre durch eine Doktorandin oder einen Doktoranden bei der eigenen Arbeit unterstützt zu werden. Die PostDoc ist Co-Supervisor für die angestellte Doktorandin oder den angestellten Doktoranden innerhalb der Forschungsgruppe der Professur.

Sexuelle Belästigung und Diskriminierung

- **Webseite zu genderbezogenen «Regulations & Directives»:** Am D-PHYS wird auf einer departementseigenen Website auf den ETH Zürich weiten Verhaltenskodex «Respekt» und die entsprechenden Anlaufstellen hingewiesen (u. a. Equal!, Fachstelle Respekt).

(Seite 1 von 2)

Zurück zur
Übersicht

Massnahmen am D-PHYS

Female Associations und Institutionelles

- **The commission for equal opportunities in and around VMP (Phimale):** Diese Female Association des Vereins der Mathematik-, Physik- und RW-Studierenden an der ETH (VMP) organisiert verschiedene Events, beispielsweise coffee lectures zum Thema Gendergerechtigkeit und Gleichstellung. Das Departement unterstützt die Female Association finanziell. Ein Schwerpunkt liegt bei Veranstaltungen, an denen Frauen und Männer gemeinsam über die Genderthematik diskutieren.

(Seite 2 von 2)

Zurück zur
Übersicht

Massnahmen am D-USYS

Karriereentwicklung im akademischen Bereich

- **Beteiligung beim Känguru-Wettbewerb:** Teilnahme am Besuchstag Känguru (vom D-MATH organisiert).
- **Direktberufung:** Direktberufung einer Professorin (Ordentliche Professor).
- **Erhöhung des Anteils von Titularprofessorinnen:** Die Institute wurden aufgefordert, vermehrt Frauen vorzuschlagen. Dies wurde erfolgreich umgesetzt.
- **Webseite Mittelbau:** Ausführliche Webseite für den Mittelbau mit Infos zur Karriereentwicklung, Anstellung, Lehre und Forschung, Weiterbildung, Familie, etc.

Gender Aspekte in Forschung und Lehre

- **Seminar mit Wissenschaftlerinnen:** 2018 wurde das Seminar «Distinguished Women in Environmental Systems Science Seminar» ins Leben gerufen und bereits schon mehrfach durchgeführt. Dazu werden explizit nur Wissenschaftlerinnen für ein Seminar eingeladen, das für alle Angehörige des D-USYS offen ist. Die Auswahl wurde mit allen Instituten diskutiert. Anschliessend an das Seminar findet ein Networking Event statt, an dem die Wissenschaftlerinnen über ihren Karriereweg und ihre Erfahrungen sprechen und sich mit interessierten jungen Wissenschaftlerinnen austauschen.
- **Anpassung der Richtlinien für Anträge zur Ständigernennung:** Die D-USYS Richtlinien für die Anträge zur Ständigernennung von wissenschaftlichen Mitarbeitenden (Senior Scientists) wurden angepasst. Neu werden Wissenschaftlerinnen maximal acht Jahre lang vom Departement finanziell unterstützt und Wissenschaftler nur über einen Zeitraum von maximal fünf Jahren. Damit möchte das Departement den Frauenanteil unter den permanent angestellten wissenschaftlichen Mitarbeitenden am D-USYS erhöhen.

Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

- **Familienzimmer:** Im Sommer 2018 wurde ein Familienzimmer für USYS-Mitarbeitende und Studierende eröffnet, das Arbeits- und Still-Möglichkeiten bietet, aber auch Schlaf-, Spiel- und Wickelmöglichkeiten für Kinder.

Sexuelle Belästigung und Diskriminierung

- **Eigene Webseite Respekt:** Ausführliche Webseite zur ETH Zürich weiten Respektkampagne und zum Code of Conduct des D-USYS.

(Seite 1 von 2)

Zurück zur
Übersicht

Massnahmen am D-USYS

Female Associations und Institutionelles

- **Workshop zu «unbiased recruitment procedures»:** Das D-USYS hat 2019 zwei halbtägige Seminare zum Thema «Unbiased recruitment procedures» für Professorinnen und Professoren angeboten. Die Teilnehmenden haben gelernt, wie man Berufungsprozesse fair und unvoreingenommen durchführt.

(Seite 2 von 2)

Zurück zur
Übersicht

Karriereentwicklung im akademischen Bereich

- **Paritätisches Doktoratsprogramm:** Das Doktoratsprogramm «History and Theory of Architecture» besetzt die jährlich ausgeschriebenen Fellowships streng paritätisch mit Frauen und Männern. (D-ARCH)
- **Mentoring und Coaching:** 2018 wurde ein Mentoring- und Coaching-Programm für wissenschaftliche Mitarbeitende im D-BAUG lanciert. In einer Pilotphase konnten drei Paare (Mentorin/Mentor und Mentee) gematcht werden. Equal! hat unter Berücksichtigung dieser Erfahrung ein ähnliches Programm innerhalb des Fix-the-leaky-Pipeline-Programms auf die Beine gestellt. (D-BAUG)
- **Veranstaltung «Your Future in Biology»:** Das D-BIOL hat 2018 die Veranstaltung «Your Future in Biology» durchgeführt. Hier wurden erfolgreiche Professorinnen, Mitarbeitende von Unternehmen oder Mitarbeitende aus den verschiedenen akademischen Bereichen mit einem Biologiestudium eingeladen, um einen kurzen Talk über Chancen und Möglichkeiten nach dem Biologiestudium zu präsentieren. (D-BIOL)
- **PhD-Days:** Im Rahmen der PhD-Days, bei denen Doktorierenden des D-BSSE sich in Workshops mit den Herausforderungen einer Karriere in der Wissenschaft auseinandersetzen können, fand 2019 u.a. eine Podiumsdiskussion mit jungen Professorinnen aus dem Departement statt. (D-BSSE)
- **Stellenbesetzungen mit Frauen:** Die Professuren des Instituts für Pharmazeutische Wissenschaften (IPW) tragen 2018 und 2019 zur Finanzierung einer Drittmittel-Assistenzprofessur sowie zur vorgezogene Berufung der Professorin Pharmazeutische Immunologie bei. (D-CHAB)
- **Gastprofessuren für Frauen:** Das Diversity und Equality-Komitee stellt seit dem Frühjahr 2020 30.000 CHF für die Aufnahme von Gastprofessorinnen bereit. (D-ERDW)
- **Kinderlabor:** Das Kinderlabor bietet Mädchenkurse in Informatik am Nationalen Zukunftstag am D-INFK an. Für jüngere Mädchen (Kindergarten bis 2. Klasse) wird im Rahmen des Pro Juventute Ferienplauschs ein Workshop «Programmieren von klein auf mit Bee-Bots» durchgeführt. Das Kinderlabor setzt in der Regel weibliche Studierende als Kursleitende ein (Verantwortung: Dr. P. Adamaszek, Prof. B. Gärtner). (D-INFK)
- **Student Summer Research Fellowship (SSRF):** Im Rahmen eines neuen Programms können Bachelor- und Masterstudierende während der Sommermonate Forschungserfahrung am D-INFK sammeln. Trotz einer deutlich höheren Anzahl männlicher Bewerber (3/4 der 1'232 Bewerbungen), wurden 2018 acht Frauen und acht Männer in das Programm aufgenommen (Verantwortung: Prof. M. Püschel). (D-INFK)

(Seite 1 von 2)

Zurück zur
Übersicht

Karriereentwicklung im akademischen Bereich

- **Mentoring:** Bereits 2009 hat das D-ITET – später gemeinsam mit dem damals neu gegründeten LIMES – ein eigenes Mentoring-Programm für Bachelor-Erstsemester-Studentinnen lanciert. Erfahrene Studentinnen werden den Studienanfängerinnen zur Seite gestellt, um den Neueintretenden den Einstieg ins Studium zu erleichtern.
- **Känguru-Wettbewerb:** Die hundert besten Mädchen des Känguru-Wettbewerb der siebten Klassenstufe wurden auch 2018 und 2019 an die ETH Zürich eingeladen. Der Schweizer Wettbewerb wird koordiniert von Dr. Meike Akveld vom D-MATH (Artikel + Film 06/2018: «Mit dem Känguru zu den Wissenschaften»). (D-MATH, D-USYS)
- **Lunchmeetings:** Unregelmässig werden in einem kleinen Teilnehmendenkreis informelle Lunchmeetings durchgeführt, um Diskussionen mit Wissenschaftlerinnen anzuregen (Verantwortung: Dr. A. Cannas da Silva). (D-MATH)
- **Direktberufungen von Assistenzprofessorinnen:** 2018 erhielt eine herausragende junge Forscherin eine zusätzliche Assistenzprofessur mit Tenure Track. Die Professuren des Departements finanzieren einen Teil des notwendigen Budgets. (D-MATL)
- **Mentoring:** 2017 hat das D-MAVT gemeinsam mit dem LIMES ein eigenes Mentoring-Programm für Bachelor-Erstsemester-Studentinnen lanciert. Erfahrene Maschinenbau-Studentinnen werden den Studienanfängerinnen zur Seite gestellt, um den Neueintretenden den Einstieg ins Studium zu erleichtern. Das Programm wird jedes Herbstsemester durchgeführt. (D-MAVT)
- **Direktberufungen von Assistenzprofessorinnen:** Ende 2018 hat eine direkt vom Präsidenten der ETH Zürich berufene Professorin ihr Amt angetreten. Die Professuren des D-MAVT tragen zur Finanzierung dieser Professur bei. (D-MAVT)
- **Strategic Search for Female Professors:** Strategische Suche nach geeigneten Kandidatinnen für Assistenzprofessuren mit Tenure Track am D-PHYS. Dabei werden alle in den nächsten Jahren frei werdenden Professuren des Departements gepoolt und es wird ohne inhaltliche Festlegung des Fachgebiets nach Physikprofessorinnen gesucht. Vier Assistenzprofessorinnen konnten in den Jahren 2019 und 2020 für die entsprechenden Positionen gewonnen werden. (D-PHYS)
- **Direktberufungen und Erhöhung des Anteils von Titularprofessorinnen:** Direktberufung einer Professorin (OP). Die Institute wurden aufgefordert, vermehrt Frauen vorzuschlagen. Dies wurde erfolgreich umgesetzt. (D-USYS)
- **Webseite Mittelbau:** Ausführliche Webseite für den Mittelbau mit Infos zur Karriereentwicklung, Anstellung, Lehre und Forschung, Weiterbildung, Familie, etc. (D-USYS)

Zurück zur
Übersicht

Gender Aspekte in Forschung und Lehre

- **Lehrveranstaltung Gendertheorie:** Im Frühjahrssemester 2018 bot die Gastdozentur Architekturtheorie (Dr. Torsten Lange) ein Wahlfach unter dem Titel «Making Difference – Architecture of Gender» an. Es handelte sich um eine interdisziplinäre Einführung in die Gendertheorie mit Bezug zur Architektur. (D-ARCH)
- **Kolloquium zum Thema Gender und Wissenschaft:** Als Gast des D-ERDW hielt Prof. Tomas Brage im Herbstsemester 2018 ein Kolloquium zum Thema «What does gender have to do with science? ». Er ist ein mathematischer Physiker, der sich u.a. mit Fragen der Geschlechterungleichheit in der Physik auseinandersetzt. (D-ERDW)
- **Split Basisprüfung:** In der jüngeren Vergangenheit schnitten Frauen bei einigen Prüfungen im ersten Studienjahr signifikant schlechter ab als Männer. Eine genauere Untersuchung zeigt, dass für Studentinnen der Start an der ETH Zürich unter anderem deshalb schwieriger ist, weil der Anteil an nicht Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Maturitäten unter den Studentinnen höher ist als unter den Studenten. Ausserdem haben männliche Studenten im Durchschnitt mehr Grundkenntnisse in Informatik, bevor sie ein Studium an der ETH Zürich beginnen (Resultate des Projekts EQUATES). Befragungen der Studierenden, durchgeführt in den Jahren 2016-18 im Rahmen des Projekt EQUATES, haben überdies gezeigt, dass Studentinnen stärker unter den zeitlichen Belastungen des ersten Studienjahres leiden. Mit den gewonnenen Erkenntnissen kann das Bachelorstudium angepasst werden. Im Herbstsemester 2016 wurde die Split Basisprüfung eingeführt, um die Belastung pro Prüfungssession zu senken und früher Feedback zum Lernerfolg zu geben. Die ersten Ergebnisse zum Pilot-Projekt «Split Basisprüfung» sind ermutigend. Alle bisher teilnehmenden Departemente führen die Split Basisprüfung auch künftig fort. (D-INFK, D-ITET, D-MATH, D-PHYS)
- **goMATH – Women in Mathematics:** Vom 11. bis 22. März 2019 organisierte das D-MATH unter dem Titel «goMATH – Women in Mathematics» eine Reihe von Veranstaltungen, die den Frauen in der Mathematik gewidmet waren. Teil dieser Veranstaltungsreihe war u.a. ein Symposium, bei dem international renommierte Mathematikerinnen ihre aktuellen Forschungsarbeiten vorstellten sowie eine Ausstellung, die die Forschung und das Berufsleben von Mathematikerinnen in Vergangenheit und Gegenwart veranschaulichte. (D-MATH)
- **Angebote zur Sensibilisierung:** Das D-MAVT bot 2018 diverse Workshops, Vorträge, Online-Tools an, um Mitarbeitende sowie Studierende für Geschlechterstereotype und geschlechtsbezogene Vorurteile in den Bereichen Forschung, Lehre und Anstellungsbedingungen zu sensibilisieren. (D-MAVT)
- **Forschung:** Verschiedene Professuren forschen zu Diversity-Themen, z.B. Professorin Gudela Grote (Genderaspekte im Gesundheitsmanagement) oder Professor Stefano Brusoni (Diversity, Innovation, kollektive Intelligenz). (D-MTEC)

(Seite 1 von 2)

Gender Aspekte in Forschung und Lehre

- **Diversity in MAS:** Diversity-Themen werden auch in verschiedenen Lehrveranstaltungen diskutiert, z. B. «Personal Leadership Skills» (die Vorlesung behandelt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie) oder «Human Resource Management» (die Vorlesung behandelt Themengebiete wie Team-Diversity, gleicher Lohn für gleiche Arbeit etc.). (D-MTEC)
- **Seminar mit Wissenschaftlerinnen:** 2018 wurde das Seminar «Distinguished Women in Environmental Systems Science Seminar» ins Leben gerufen und bereits schon mehrfach durchgeführt. Dazu werden explizit Wissenschaftlerinnen für ein Seminar eingeladen, das für alle Angehörige des D-USYS offen ist. Anschliessend an das Seminar findet ein Networking Event statt, an dem die Wissenschaftlerinnen über ihren Karriereweg und ihre Erfahrungen sprechen und sich mit interessierten jungen Wissenschaftlerinnen austauschen. (D-USYS)
- **Anpassung der Richtlinien für Anträge zur Ständigernennung:** Die D-USYS Richtlinien für die Anträge zur Ständigernennung von wissenschaftlichen Mitarbeitenden (Senior Scientists) wurden angepasst. Neu werden Wissenschaftlerinnen maximal acht Jahre lang vom Departement finanziell unterstützt und Wissenschaftler nur über einen Zeitraum von maximal fünf Jahren. Damit möchte das Departement den Frauenanteil unter den permanent angestellten wissenschaftlichen Mitarbeitenden erhöhen. (D-USYS)

(Seite 2 von 2)

Zurück zur
Übersicht

Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

- **Kinderbetreuung:** Im Rahmen eines Pilotprojektes bietet das Departement in Zusammenarbeit mit kiz Flex am Höggerberg Kinderbetreuung während Veranstaltungen am Departement an. Diese Betreuung ist für die interessierten Angehörigen/Gäste kostenlos. (D-ARCH)
- **Home-Office:** Das D-BAUG ermöglicht es seinen Angehörigen im Home-Office zu arbeiten (auch schon vor der COVID-19 Pandemie). (D-BAUG)
- **Merkblatt zur Mutterschaft:** Das Merkblatt «Mutterschutz» bezüglich Mutterschaft und Laborsicherheit wurde 2018 auf die D-CHAB-Webseite gestellt. (D-CHAB)
- **Family Room:** Der im Jahr 2016 installierte Family Room wird regelmässig genutzt und von den Nutzerinnen und Nutzern sehr geschätzt. Der Raum wird daher weiterhin als Family Room genutzt. (D-ERDW)
- **Stillzimmer:** Im Gebäude MEV wurde ein Stillzimmer eingerichtet. (D-MTEC)
- **Assistenz für schwangere Postdocs:** Schwangere weibliche Postdocs, die eine akademische Karriere verfolgen, können sich für ein Stipendium bewerben, um für vier Jahre durch eine Doktorandin oder einen Doktoranden bei der eigenen Arbeit unterstützt zu werden. Die PostDoc ist Co-Supervisor für die angestellte Doktorandin oder den angestellten Doktoranden innerhalb der Forschungsgruppe der Professur. (D-PHYS)
- **Familienzimmer:** Im Sommer 2018 wurde ein Familienzimmer für USYS-Mitarbeitende und Studierende eröffnet, das Arbeits- und Still-Möglichkeiten bietet, aber auch Schlaf-, Spiel- und Wickelmöglichkeiten für Kinder. (D-USYS)
- **Coaching zur Optimierung der Vereinbarkeit:** Mit einem kostenlosen Coaching-/Beratungsangebot unterstützt die Personalabteilung (HR) der ETH Zürich Mitarbeitende und Studierende in der Optimierung der Vereinbarkeit von Familie, Arbeit und Studium. ETH Zürich Mitarbeitende und Studierende können von bis zu zwei gratis Coachings-, bzw. Beratungssequenzen bei der Fachstelle UND (Kompetenzzentrum für die Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben) profitieren.
- **Merkblätter der Abteilung «Human Resources»:** Für Eltern von kleinen Kindern hat die HR-Abteilung der ETH Zürich Anfang 2020 zwei Merkblätter zu den Themen «Elternschaft» und «Notfallbetreuung» zusammengestellt.

Zurück zur
Übersicht

Sexuelle Belästigung und Diskriminierung

- **Eigene Webseite «Code of Conduct»:** Am D-BAUG wird auf einer departementseigenen Website auf den ETH Zürich weiten Verhaltenskodex «Respekt» und die entsprechenden Anlaufstellen hingewiesen (u. a. Fachstelle Respekt, Ombudsperson oder Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Umwelt SGU). (D-BAUG)
- **Equal Opportunity Officer:** Das Departement hat seit Ende 2018 einen Equal Opportunity Officer ernannt. Es handelt sich um einen Professor im Departement, der sehr eng mit der Departementsleitung zusammenarbeitet, um bei genderbezogenen Themen bzw. Problemen Lösungen gemeinsam zu finden. Sensible Themen wie z. B. sexuelle Belästigung, können dies mit einer weiblichen Ansprechperson am D-BIOL besprochen werden. (D-BIOL)
- **Eigene Webseite Respekt:** Das Departement verweist auf einer departementsinternen Website auf den ETH Zürich weiten Verhaltenskodex «Respekt», die ETH Zürich weite Respektkampagne und auf Ansprechpersonen innerhalb sowie ausserhalb des Departements.
- **Welcome-Event mit Diversity-Themen:** Seit 2016 wird am D-ITET ein Welcome-Event für neue Doktorierende durchgeführt. Seit 2018 wurde das Event inhaltlich mit den Themen Vielfalt und Inklusion ergänzt. (D-ITET)
- **Mitarbeitendengespräch:** Im Herbstsemester 2018 wurde zusammen mit dem vmitet (Verein des Mittelbaus des D-ITET) ein jährliches Mitarbeitendengespräch eingeführt. Das Hauptziel dabei ist, dass die gegenseitigen Erwartungen von Dissertationsleiter/in und Doktorand/in besser angesprochen werden und nicht nur die wissenschaftlichen Anforderungen im Vordergrund stehen. (D-ITET)
- **Eigene Webseite «Code of Conduct»:** Am D-MAVT wird auf einer departementseigenen Website auf einen eigenen Verhaltenskodex und entsprechende Anlaufstellen an der ETH Zürich hingewiesen (u. a. Fachstelle Respekt, Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Umwelt SGU). (D-MAVT)
- **Webseite zu genderbezogenen «Regulations & Directives»:** Am D-PHYS wird auf einer departementseigenen Website auf den ETH Zürich weiten Verhaltenskodex «Respekt» und die entsprechenden Anlaufstellen hingewiesen (u. a. Equal!, Fachstelle Respekt). (D-PHYS)
- **Eigene Webseite Respekt:** Ausführliche Webseite zur Respektkampagne und dem Code of Conduct des D-USYS. (D-USYS)
- **Externe Beratungsstelle:** Seit 2019 stellt die ETH Zürich den ETH-Angehörigen neben der internen auch eine externe unabhängige Stelle zur Beratung für Mobbing, Belästigung und Diskriminierung zur Verfügung.

Zurück zur
Übersicht

Female Associations und Institutionelles

- **Parity Talks:** Um die Diskussion über Parity/Diversity voranzubringen, organisiert die Parity Group D-ARCH regelmässig «Parity Talks», d. h. öffentliche Veranstaltungen zu Fragen der Gender-Parity im Kontext der Ausbildung und des Berufs von Architektinnen und Architekten sowie Planerinnen und Planern. (D-ARCH)
- **Parity- und Diversity Kommission (PDK):** Die primären Aufgaben der PDK sind die Formulierung von Parity- und Diversity-Zielen zuhanden der Departementskonferenz (DK), die Formulierung von Massnahmen zur Erreichung dieser Parity- und Diversity-Ziele sowie Kontrolle der Erreichung der formulierten Ziele. Die PDK ist paritätisch aus Frauen und Männern zusammengesetzt. (D-ARCH)
- **BauingenieurinnenFORUM:** Das BauingenieurinnenFORUM organisiert jedes Jahr ein Event, zu dem drei Ingenieurinnen eingeladen werden, die einen Einblick in ihre Karriere geben. (D-BAUG)
- **Kommission Gender & Diversity (GDK):** Die Arbeitsgruppe Gender & Diversity trifft sich seit 2017 alle zwei bis drei Monate, um Gleichstellungsmassnahmen im D-BAUG zu definieren, umzusetzen und zu kontrollieren. Anfang 2019 wurde die Arbeitsgruppe an der Departementskonferenz institutionalisiert und in eine Kommission für Gender & Diversity umgewandelt. Eine ausführliche Übersicht sämtlicher Massnahmen findet sich auf einer departementseigenen Webseite. (D-BAUG)
- **Kampagnen für «gender awareness»:** Die Webseite der AG Gender and Diversity wurde in Form eines Flyers gedruckt. Diese Flyer werden sowohl am D-BAUG inside-Anlass als auch in AVETH-welcome bags verteilt. (D-BAUG)
- **Gender Action Plan (GAP):** Am D-BAUG gibt es einen departementseigenen Gender Action Plan, der von der Arbeitsgruppe bzw. Kommission Gender & Diversity ausgearbeitet wurde. Ausführliche Informationen über die Entwicklung und Implementierung diverser Massnahmen liefert der GAP-Bericht D-BAUG vom Mai 2018. Der Prozess zur Umsetzung des Gender Action Plans am D-BAUG begann bereits 2014 und entwickelte sich über drei Phasen. (D-BAUG)
- **Jahresbericht 2018:** Der Jahresbericht 2018 des D-BAUG legte den Fokus auf weibliche Rolemodels und Karrieren in Führung und Leadership. (D-BAUG)
- **Webseite zu departementsinternen Massnahmen:** Auf einer neu gestalteten departementseigenen Website wird auf die diversen Angebote rund um das Thema Gender am Departement aber auch an der ETH Zürich im Allgemeinen hingewiesen. (D-BIOL)

(Seite 1 von 3)

Zurück zur
Übersicht

Female Associations und Institutionelles

- **Event «Design Thinking» by Alexander Boll, Innovation Manager at Haufe group:** 2018 wurde mit dem Event «**Design Thinking**» erstmals eine Veranstaltung gemeinsam mit der Swiss Association Women++ organisiert, die sich für Diversität im technischen Bereich einsetzt und Frauen bei der Etablierung eines professionellen Netzwerks unterstützen will. (D-BSSE)
- **The Society for Women in Natural Sciences (WiNS):** Das Departement unterstützt WiNS jährlich finanziell mit einem gewissen Beitrag und Professorinnen des Departements wirken aktiv mit. (D-CHAB)
- **Seminarreihe für Forscherinnen:** Das Institut für Pharmazeutische Wissenschaften (IPW) führte 2018 eine Seminarreihe speziell für Forscherinnen durch. (D-CHAB)
- **Einladung weiblicher Speakerinnen:** Das Laboratorium für Anorganische Chemie (LAC) lud im Herbstsemester 2019 ausschliesslich Wissenschaftlerinnen für die LAC Lecture Series ein. (D-CHAB)
- **Diversity und Equality-Komitee:** Ein Diversity und Equality-Komitee wurde am D-ERDW implementiert, welches regelmässig der Departementskonferenz (DK) und der Personalkonferenz (PK) Bericht erstattet. Es trägt Statistiken aus der ETH Zürich sowie aus den Peer-Institutionen und Fachgesellschaften zusammen und plant im Laufe 2020 verschiedene Initiativen umzusetzen. (D-ERDW)
- **Society for Women in Social Studies and Humanities (SWiSH):** Im Frühjahr 2018 hat sich die Female Association «SWiSH» konstituiert, die verschiedene Veranstaltungen organisiert und dabei vom D-GESS finanziell unterstützt wird. (D-GESS)
- **Working Group GAP:** Im Frühjahrssemester 2018 wurde eine «Working Group for implementing the GAP at D-GESS» gegründet, in der Vertreterinnen und Vertreter aller akademischer Stufen gemeinsam Massnahmen zur Umsetzung des GAPs am D-GESS für die Departementskonferenz erarbeiten. (D-GESS)
- **Annual Process Report:** 2018 führte das D-HEST einen Annual Process Report (ARP) für die Beurteilung der Leistungen der Doktorierenden ein. Durch eine frühe Verschriftlichung von Problemen soll bei wahrgenommenen geschlechtsspezifischen Ungleichbehandlungen ein Dialog ermöglicht werden. (D-HEST)

(Seite 2 von 3)

Zurück zur
Übersicht

Female Associations und Institutionelles

- **Network of Women in Computer Science (CSNOW):** CSNOW ist ein Netzwerk von Studentinnen, das unter anderem ein Schnupperstudium für Gymnasiastinnen anbietet und ein Mentoring-Programm, diverse Kurse, Vorträge und Firmenevents für Studentinnen am D-INFK organisiert. Verantwortliche Professorin ist seit 2020 Prof. Dr. Julia Vogt. CSNOW hat eine departementseigene Webseite und wird vom D-INFK finanziell unterstützt. (D-INFK)
- **Ladies in Mechanical and Electrical Studies (LIMES):** LIMES ist ein finanziell vom Departement unterstütztes Netzwerk von Studentinnen des D-ITET und D-MAVT, das neben diversen Events für Frauen, einen Schülertag für Gymnasiastinnen sowie das oben erwähnte Mentoring für erstsemestrige Studentinnen anbietet. (D-ITET, D-MATH)
- **Diversity@D-ITET:** Ausgehend aus der Zusammenschluss von und für weibliche Doktorierende, den «LIMES Researchers», hat sich Ende 2018 die Gruppe «Diversity@D-ITET» gegründet, welche jedes Semester diverse Aktivitäten rund um «Diversity and Inclusion» anbietet. (D-ITET)
- **The commission for equal opportunities in and around VMP (Phimale):** Diese Female Association des Vereins der Mathematik-, Physik- und RW-Studierenden an der ETH (VMP) organisiert verschiedene Events, beispielsweise coffee lectures zum Thema Gendergerechtigkeit und Gleichstellung. Das Departement unterstützt die Female Association finanziell. Ein Schwerpunkt liegt bei Veranstaltungen, an denen Frauen und Männer gemeinsam über die Genderthematik diskutieren. (D-MATH, D-PHYS)
- **Material Girls Night:** Die «Material Girls Night» war ein soziales Event im Frühjahrssemester 2018 und 2019, das Wissenschaftlerinnen am D-MATL eine Plattform zur Vernetzung bot. (D-MATL)
- **LIMES Researchers:** Ein Zusammenschluss von und für weibliche Doktorierende; es werden vor allem Networking-Events durchgeführt. (D-MAVT)
- **Workshop zu «unbiased recruitment procedures»:** Das D-USYS hat 2019 zwei halbtägige Seminare zum Thema «Unbiased recruitment procedures» für Professorinnen und Professoren angeboten. Die Teilnehmenden haben gelernt, wie man Berufungsprozesse fair und unvoreingenommen durchführt. (D-USYS)

(Seite 3 von 3)

Zurück zur
Übersicht

Impressum

ETH Zürich

Equal!, Stelle für Chancengleichheit & Vielfalt

Clausiusstrasse 37

8092 Zürich

www.equal.ethz.ch

Herausgeber: Equal!, Stelle für Chancengleichheit & Vielfalt

Gestaltung: Romila Storjohann, Hanna Wolf

© ETH Zürich, August 2020