Kontakt

Innerhalb des Departements

Departementsvorsteher
Prof. Dr. Patrick Jenny, ML H 32
Tel.: 044 632 69 87
E-Mail: jenny@ifd.mavt.ethz.ch

AV-MAVT
www.avmavt.ethz.ch

Studienkoordinatorin
Dr. Maddalena Velonà, LEE K 210
Tel.: 044 632 21 99
E-Mail: velona@mavt.ethz.ch

LIMES
E-Mail: limes@amiv.ethz.ch

AMIV
E-Mail: info@amiv.ethz.ch

ETH Zürich Bereiche

ETH Diversity
ETH Diversity Team, OCT F 35
Binzmühlestrasse 130, 8092 Zürich
E-Mail: diversity@ethz.ch

Human Resources
Marie-Luce Baudelet, LEE K 206
Tel.: 044 633 33 60
E-Mail: marie-luce.baudelet@vppl.ethz.ch

SGU (Sicherheit, Gesundheit und Umwelt)
Interne Nummer 888
Externe Nummer 044 342 11 88

Ombudsstelle
Prof. em. Dr. Renate Schubert
Tel.: 044 632 47 14
E-Mail: confidant@ethz.ch

Dr. Margrit Leuthold Ehrler
E-Mail: margrit.leuthold@ombudsstelle.ethz.ch

Sicherheit
Adrian Meier
Tel.: 044 632 28 29

Andreas Romer
Tel: 044 632 27 79

ETH Zürich
Departement Maschinenbau und Verfahrenstechnik
Leonhardstrasse 21
LEE K 201
8092 Zürich
www.mavt.ethz.ch

Herausgeber: Departement Maschinenbau und Verfahrenstechnik
Redaktion: Departementskonferenz
Fotos: ETH Zürich / Alessandro Della Bella
Druck: Print + Publish ETH Zürich
Auflage: 50 Stück

© ETH Zürich, 2023

ETH zürich

Departement Maschinenbau
und Verfahrenstechnik

Code of Conduct

Departement Maschinenbau und Verfahrenstechnik

D MAVT

Code of Conduct

Wir, das Departement Maschinenbau und Verfahrenstechnik, garantieren **ALLEN unseren Mitgliedern** ein respektvolles und professionelles Umfeld. Dazu gehören Professorinnen und Professoren, Studierende, Dozierende, wissenschaftliche, administrative und technische Mitarbeitende.

Wir bringen jedem den gleichen Respekt entgegen, welchen wir uns auch für uns selber wünschen.

Wir verhalten und präsentieren uns jederzeit professionell.

Wir erwarten Folgendes:

Unser Umfeld ist geprägt von gegenseitigem Respekt

Wir pflegen einen wertschätzenden und unterstützenden Umgang, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Nationalität, Religion, Ideologie, physischen Möglichkeiten, sexueller Identität und beruflichem Status.

Unser Umfeld ist frei von Bedrohung und Gewalt

Gewalt am Arbeitsplatz bedeutet jede Aktivität, jeder Vorfall oder jedes von angemessenem Verhalten abweichende Verhalten, wodurch eine Person im Laufe der Arbeit oder als direkte Folge davon angegriffen, bedroht oder psychisch oder physisch verletzt wird (vgl. International Labour Organisation, UN).

Respekt | Verantwortung | Vertrauen | Integrität

Unser Umfeld ist frei von sexueller Belästigung

Jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten auf das Geschlecht einer Person bezogen, das die Würde von Personen am Arbeit platz beeinträchtigt, ist diskriminierend (vgl. Schweizer Gleichstellungsgesetz, Art. 4).

Unser Umfeld ist frei von Diskriminierung

Beabsichtigte oder unbeabsichtigte Diskriminierung von Personen wegen tatsächlichen oder zugeschriebenen gruppenspezifischen Merkmalen wie Geschlecht, Herkunft, Nationalität, Religion, Ideologie, körperlichen Fähigkeiten, sexueller Identität und beruflichem Status (vgl. Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft, Art. 8, Abs. 2) wird nicht toleriert.

Unser Umfeld ist frei von Mobbing

Mobbing ist das regelmässige und systematische Belästigen durch Kollegen oder Kolleginnen, Führungskräfte oder Weisungsempfängerinnen und -empfänger über einen langen Zeitraum (Wochen) mit dem Ziel, die Person bewusst zu ermüden und allmählich aus dem Job oder Studium zu treiben (vgl. Leymann H, 2006).

Der Code of Conduct von D-MAVT ist abgestimmt mit dem Bundesgesetz über die Gleichstellung der Geschlechter und dem Schweizer Obligationenrecht sowie der Respekt-Kampagne der ETH Zürich.

Vorgehen bei unangemessenem Verhalten:

- Wenn Sie Opfer von unangemessenem Verhalten sind, sollten Sie schnell und bestimmt reagieren.
- Eine zeitverzögerte Reaktion macht es schwieriger zu erklären, dass das Verhalten oder die Handlungen unangemessen und unerwünscht sind. Es muss klar sein, dass Sie ein solches Verhalten nicht tolerieren. Wenn Sie schweigen oder sich passiv verhalten, kann dies als Akzeptanz der unangemessenen Handlungen oder des Verhaltens interpretiert werden.
- Ist die verbale Kommunikation nicht erfolgreich, informieren Sie die Belästigerin oder den Belästiger schriftlich darüber, dass das Fehlverhalten aufhören muss.
- Sprechen Sie mit anderen Personen am Arbeitsplatz. Versuchen Sie herauszufinden, ob andere Mitarbeitende ähnliche Erfahrungen gemacht haben.
- Wenn Sie nicht in der Lage sind, die Situation zu lösen, nehmen Sie mit einer der vorgeschlagenen Personen Kontakt auf. Sie können Ihre Situation mit dieser Person besprechen (vertraulich, wenn gewünscht) und sich von ihr über die beste Vorgehensweise beraten lassen.
- Dokumentieren Sie Ihre Situation. Führen Sie ein detailliertes Protokoll, in dem Sie alle Vorfälle notieren (z. B. die Person, die Sie belästigt, Datum, Zeit, Ort, Worte, Gesten, die Art des Verstosses, Zeugen). Dies erleichtert, unangemessenes Verhalten und unakzeptable Handlungen zu beweisen.
- Wenn die betreffende Person ihr Verhalten nicht ändert, eskaliert der Prozess.
- Personen, die Mitmenschen zu unrecht des unangemessenen Verhaltens beschuldigen, erwarten die gleichen Folgen wie jene, die andere belästigen!