



Gender Action Plan

Umsetzung in den Departementen der ETH Zürich 2016–2018

Autorinnen: Professor Dr. Renate Schubert, Romila Storjohann

Auswertung: Stand Juli 2018

Vorwort

Am 10. Februar 2014 verabschiedete die Schulleitung der ETH Zürich einen Gender Action Plan (GAP), der die 16 Departemente der ETH 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 von Frau und Mann (EQUAL) bilanzierte im Herbst 2014 sowie im Frühjahr 2016, welche Massnahmen zur Umsetzung des GAPs in den Departementen und in den zentralen Organen der ETH in Kraft gesetzt wurden ([Bericht November 2014](#), [Bericht Mai 2016](#)). Im März 2018 bat die Stelle für Chancengleichheit der ETH Zürich die 16 Departemente um eine kurze Auflistung ihrer neuen 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 Frühjahr 2016 ist die Implementierung des GAPs in den Departementen weiter vorangeschritten. Mehr Massnahmen als zuvor werden dezentral und zugeschnitten auf die Bedürfnisse der verschiedenen Departemente durchgeführt. Insgesamt setzen mehr Departemente mehr Massnahmen als noch 2016 ein. Die bereits 2016 beobachtbaren Unterschiede im Aktivitätslevel der Departemente haben sich eher vergrössert als verkleinert.

Auffällig ist, dass 2018 in der Mehrheit der Departemente Zusammenschlüsse (hauptsächlich) weiblicher Studierender, Doktorierender sowie Postdoktorierender in sogenannten «Female Associations» oder «Gender and Diversity Groups» existieren. In vielen Fällen werden diese von ihren jeweiligen Departementen finanziell unterstützt. Seit der letzten Evaluation im Jahr 2016 benennen ausserdem mehr Departemente Anlaufstellen oder Kontaktpersonen für Beratungen bei Diskriminierung oder sexueller Belästigung.

(Seite 1 von 2)

Vorwort

Unter den seit 2016 neu eingeführten Massnahmen finden sich einerseits eher konventionelle Massnahmen, wie etwa die kostenlose Kinderbetreuung während Departementsveranstaltungen (D-ARCH, D-USYS). Andererseits tauchen zunehmend auch neue Massnahmen auf, wie etwa die Anstellung zusätzlicher Assistenzpersonen für schwangere Postdocs bzw. Postdoc-Mütter mit Kleinkindern (D-PHYS) oder Massnahmen zur gezielten Berufung von Frauen auf Assistenzprofessuren mit Tenure Track (D-PHYS, D-MAVT, D-MATL, D-BIOL). Ein Departement ging sogar so weit, seinen eigenen Gender Action Plan zu verabschieden und umzusetzen (D-BAUG; [GAP-Bericht D-BAUG 2018](#)).

In diesem Bericht werden ausschliesslich von den Departementen realisierte 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 insgesamt, wie beispielsweise flexible Arbeitszeiten und -formen, oder auch der ETH-weite Verhaltenskodex «Respekt» oder die Respekt-Kampagne, sind auf der [Website von Equal!](#), der Stelle für Chancengleichheit von Frau und Mann 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 & Romila Storjohann

(Seite 2 von 2)

	<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</u>		<u>Parity Talks / Parity- und Diversity Kommission</u>
D-BAUG		<u>Quantitative Analyse</u>	<u>Stillzimmer</u>	<u>Website Respekt</u>	<u>BauingenieurinnenFORUM / NeWI / Kommission / Kampagne / GAP</u>
D-BSSE			<u>Infoveranstaltung / Umfrage und Merkblatt</u>	<u>Website</u>	<u>Event «Design Thinking»</u>
D-INFK	<u>Kinderlabor / Fellowship / Unterrichtsmaterialien</u>	<u>Split Basisprüfung</u>		<u>Verhaltenskodex</u>	<u>CSNOW</u>
D-ITET	<u>Mentoring / Rekrutierung von Professorinnen</u>	<u>Split Basisprüfung</u>		<u>Code of Conduct</u>	<u>LIMES / LIMES researchers</u>
D-MAVT	<u>Mädchenförderung / Mentoring / Direktberufung Professorin</u>			<u>Code of Conduct</u>	<u>LIMES / LIMES researchers</u>
D-MATL	<u>Direktberufung Assistenzprofessorin</u>			<u>Ansprechpersonen</u>	<u>Material Girls Night / Arbeitsgruppen</u>
D-BIOL	<u>Assistenzprofessuren Konzept</u>		<u>Sitzungszeiten</u>	<u>Ansprechperson</u>	
D-CHAB				<u>Website Respekt</u>	<u>WiNS</u>
D-MATH	<u>Känguru-Wettbewerb</u>	<u>Split Basisprüfung</u>			<u>Phimale / Website / Lunch meetings</u>
D-PHYS	<u>Strategic Search</u>	<u>Split Basisprüfung</u>	<u>Schwangere Postdocs</u>		<u>Phimale</u>
D-ERDW			<u>Family Room</u>	<u>Helpdesk</u>	<u>EqualiTea</u>
D-HEST				<u>Support!Desk</u>	
D-USYS	<u>Mädchentag</u>		<u>Familienzimmer / Kinderbetreuung</u>	<u>Website</u>	
D-MTEC		<u>Forschung / Diversity</u>		<u>Website</u>	<u>Broschüre</u>
D-GESS				<u>Website Beratungen</u>	<u>SWiSH / Working Group GAP</u>

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 FS 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:** Im Rahmen eines Pilotprojektes bietet das Departement in Zusammenarbeit mit kihz Flex am Höggerberg Kinderbetreuung während Vorträgen 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

Gender Aspekte in Forschung und Lehre

- **Quantitative Analyse von Genderunterschieden bei Prüfungen:** Die Prüfungsergebnisse für die Fächer Analysis III, Statistik und Wahrscheinlichkeitsrechnung, Lineare Algebra und Numerische Mathematik, Informatik I/II, Mechanik I/II bzw. GZ sowie Geodätische Messtechnik vom akademischen Jahr 2015/16 wurden untersucht. Die aggregierte Analyse zeigte keine signifikanten Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Auch für sechs weitere D-BAUG-interne Bachelor-Lehrveranstaltungen im Zeitraum HS 2012 bis HS 2016 ergaben sich keine genderspezifischen Unterschiede. Ausführlichere Informationen finden sich im Intranet in den UK-Protokollen 2016, 70. II HS vom 29. November 2016 sowie 2017, 72. II FS vom 9. Mai 2017.

Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

- **Stillzimmer:** Seit dem HS 2017 steht im HIL neu ein Stillzimmer zur Verfügung. Informationen zur Benutzung erteilt die Abteilung Betrieb HIL und die SGU. Auf der Website von Equal! findet sich eine Übersicht aller Stillräume und Wickelmöglichkeiten.

Sexuelle Belästigung und Diskriminierung

- **Website Respekt:** Das Departement verweist auf einer Website auf den ETH-weiten Verhaltenskodex «Respekt» und die ETH-weite Respektkampagne. Für Fragen und Anliegen stehen Ansprechpersonen am D-BAUG zur Verfügung. Zudem werden die ETH-weiten Anlaufstellen für Meldungen von Sexueller Belästigung und Diskriminierung, Mobbing sowie Bedrohung und Gewalt (z. B. Equal!, die Ombudspersonen der ETH oder die Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Umwelt (SGU)), auf der Website des Departements verlinkt.

(Seite 1 von 2)

Zurück zur
Übersicht

Massnahmen am D-BAUG

Female Associations und Institutionelles

- **Bauingenieurinnen-Forum**: Das Bauingenieurinnen-Forum organisiert jedes Jahr ein Event, zu dem drei Ingenieurinnen eingeladen werden, die einen Einblick in ihre Karriere geben.
- **NeWI «Netzwerk der Wasseringeuerinnen»**: NeWI ist seit 2017 ein Netzwerk für Wasseringeuerinnen in der Schweiz. Mit NeWI möchten sich Ingenieurinnen, welche im Bereich Wasser (Trinkwasser, Abwasser, Gewässer, Hochwasserschutz, Wasserbau, Hydrologie und andere) tätig sind bzw. waren, aktiv miteinander vernetzen und sich füreinander und in der Öffentlichkeit sichtbar machen.
- **Kommission Gender & Diversity (GDK)**: Die Arbeitsgruppe Gender & Diversity trifft sich seit 2017 alle 2-3 Monate, um Gleichstellungsmassnahmen im D-BAUG zu definieren, umzusetzen und zu kontrollieren. Im FS 2018 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 Website.
- **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 abgegeben. Zusammenarbeit mit Equal! für den Anlass «Leadership in Perspective» am Weltfrauentag am 8. März 2018, mit kurzer Präsentation des D-BAUG GAP durch die AG Gender & Diversity.
- **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.

(Seite 2 von 2)

Zurück zur
Übersicht

Massnahmen am D-BSSE

Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

- **Infoveranstaltung:** In 2016 wurde erstmals eine Infoveranstaltung des Servicepoints Hello Kids! zusammen mit HR Vertretern rund um den Fragenkreis Elternschaft/Kinderbetreuung am D-BSSE durchgeführt. Derartige Infoveranstaltungen werden nun in regelmässigen Abständen durchgeführt.
- **Umfrage und Merkblatt:** Gemeinsam mit dem Servicepoint Hello Kids! und HR wurde 2017 eine Umfrage unter den Mitarbeitenden des D-BSSE durchgeführt, um den Bedarf an Kinderbetreuung und die Anliegen von Mitarbeitenden mit Kindern abzufragen. Eine wichtige Erkenntnis aus der Umfrage war das Bedürfnis nach mehr Informationen. «Hello Kids!» hat deshalb einen eigenen Bereich für Basel eingerichtet, mit umfassendem Informationsangebot. Die Umfrage wird in regelmässigen Abständen wiederholt.

Sexuelle Belästigung und Diskriminierung

- **Website «Code of Conduct»:** Am D-BSSE wird auf einer departementseigenen Website auf den ETH-weiten Verhaltenskodex «Respekt» und die entsprechenden Anlaufstellen hingewiesen (u. a. Equal!, Fachstelle Mobbing, Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Umwelt).

Female Associations und Institutionelles

- **Event «Design Thinking» by Alexander Boll, Innovation Manager at Haufe group:** 2018 wurde 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-INFK

Karriereentwicklung im akademischen Bereich

- **Kinderlabor:** Das Kinderlabor bietet Mädchenkurse in Informatik am ETH-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)
- **SSRF «Student Summer Research Fellowship»:** 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 1232 Bewerbungen), wurden 2017 zwölf Frauen und vier Männer, 2018 acht Frauen und acht Männer in das Programm aufgenommen. (Verantwortung: Prof. M. Püschel)
- **Unterrichtsmaterialien:** Das «Ausbildungs- und Beratungszentrum für Informatikunterricht» ([ABZ](#)) entwickelt Unterrichtsmaterialien für die Informatik und Mathematik für alle Schulstufen, die genderneutral sind. Mehrere Tausend Kinder und Jugendliche konnten bereits von den Materialien profitieren. (Verantwortung: G. Serafini, Prof. J. Hromkovic)

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 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 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 HS 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.

(Seite 1 von 2)

Zurück zur
Übersicht

Massnahmen am D-INFK

Sexuelle Belästigung und Diskriminierung

- **Verhaltenskodex:** Die departementseigene Website verweist auf den ETH-weiten Verhaltenskodex «Respekt».

Female Associations und Institutionelles

- **CSNOW «Network of Women in Computer Science»:** 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 Mai 2011 Prof. Dr. Olga Sorkine. CSNOW hat eine departementseigene Website und wird vom D-INFK finanziell unterstützt.

(Seite 2 von 2)

Massnahmen am D-ITET

Karriereentwicklung im akademischen Bereich

- **Mentoring:** 2017 hat das D-ITET gemeinsam mit dem 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. Das Programm wird zum HS 2018 erneut aufgelegt.
- **Rekrutierung von Professorinnen:** Das D-ITET versucht im Rekrutierungsprozess durch aktive Ansprache von passenden Kandidatinnen den Anteil der Professorinnen am Departement weiter zu erhöhen.

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 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 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 HS 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 HS 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.

Sexuelle Belästigung und Diskriminierung

- **Code of Conduct:** Seit 2017 gibt es am D-ITET einen Code of Conduct (Flyer). Die Verantwortliche für Kommunikation wurde als Vertrauensperson am D-ITET eingesetzt. Sie ist erste Ansprechperson für alle Anliegen im Zusammenhang mit dem Code of Conduct und unterstützt Hilfe- und Ratsuchende.

(Seite 1 von 2)

Zurück zur
Übersicht

Massnahmen am D-ITET

Female Associations und Institutionelles

- **LIMES** «Ladies in Mechanical and Electrical Studies»: LIMES ist ein finanziell vom Departement unterstütztes 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.
- **LIMES Researchers**: Ein Zusammenschluss von und für weibliche Doktorierende; es werden vor allem Networking-Events durchgeführt.

(Seite 2 von 2)

Massnahmen am D-MAVT

Karriereentwicklung im akademischen Bereich

- **Mädchenförderung:** 2017 wurde das GE Girls Camp von General Electric (GE) und dem ETH Institut für Produktentwicklung PDZ an der Bezirksschule Baden durchgeführt und vom Departement kommunikativ begleitet.
- **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 zum HS 2018 erneut aufgelegt.
- **Direktberufung Professorin:** Ende 2018 wird eine direkt vom Präsidenten der ETH berufene Professorin ihr Amt antreten. Die Professuren des D-MAVT tragen zur Finanzierung dieser Professur bei.

Sexuelle Belästigung und Diskriminierung

- **Code of Conduct:** Am D-MAVT gibt es seit 2016 einen departementseigenen Code of Conduct (Flyer). Die zugehörige Website verweist auf diverse departementsinterne und departementsexterne Ansprechpersonen, die Respektkampagne der ETH und den ETH-weiten Verhaltenskodex «Respekt».

Female Associations und Institutionelles

- **LIMES «Ladies in Mechanical and Electrical Studies»:** 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-MATL

Karriereentwicklung im akademischen Bereich

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

Sexuelle Belästigung und Diskriminierung

- **Ansprechpersonen:** Das D-MATL verfügt über eine departementseigene Website zum ETH-weiten Verhaltenskodex «Respekt» und zu den Ansprechpersonen am Departement.

Female Associations und Institutionelles

- **Material Girls Night:** Die «Material Girls Night» war ein soziales Event im FS 2018, das Wissenschaftlerinnen am D-MATL eine Plattform zur Vernetzung bot.
- **Arbeitsgruppen:** Zur Umsetzung des ETH-weiten Verhaltenskodex «Respekt» wurden in den einzelnen Professuren Arbeitsgruppen gebildet.

Zurück zur
Übersicht

Massnahmen am D-BIOL

Karriereentwicklung im akademischen Bereich

- **Assistenzprofessuren Konzept:** Seit einigen Jahren hat das D-BIOL ein eigenes Assistenzprofessuren Konzept. Ziel ist es, junge Forscherinnen und Forscher in einem frühen Stadium ihrer Karriere rekrutieren zu können und ihnen somit einen akademischen KarriereEinstieg zu erleichtern. Durch die frühe Rekrutierung ist es gerade auch jungen Forscherinnen möglich, Karriere- und Familienplanung gemeinsam anzugehen.

Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

- **Sitzungszeiten:** Das Departement führt Sitzungen, insbesondere auch Departements- und Professorenkonferenzen so durch, dass diese spätestens um 17 Uhr beendet sind.

Sexuelle Belästigung und Diskriminierung

- **Ansprechperson:** Ab Herbst 2018 wird es eine zusätzliche weibliche Ansprechperson geben, mit der sensible Themen wie z. B. sexuelle Belästigung besprochen werden können.

Zurück zur
Übersicht

Massnahmen am D-CHAB

Sexuelle Belästigung und Diskriminierung

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

Female Associations und Institutionelles

- **WiNS** «The Society for Women in Natural Sciences»: Das Departement unterstützt WiNS finanziell und Professorinnen des Departements wirken aktiv mit.

Zurück zur
Übersicht

Massnahmen am D-MATH

Karriereentwicklung im akademischen Bereich

- **Känguru-Wettbewerb:** Die hundert besten Mädchen des Känguru-Wettbewerb der siebten Klassenstufe wurden an die ETH eingeladen. Der Schweizer Wettbewerb wird koordiniert von Dr. Meike Akveld vom D-MATH. (Artikel + Film 06/2018: «Mit dem Känguru zu den Wissenschaften»)

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 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 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 HS 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.

Female Associations und Institutionelles

- **Phimale «The commission for equal opportunities in and around VMP»:** Diese Female Association organisiert verschiedene Events, beispielsweise coffee lectures zum Thema Gendergerechtigkeit und Gleichstellung. Das Departement unterstützt die Female Association finanziell.
- **Website «female doctoral students»:** Eine departementseigene Website für Doktorandinnen listet interessante Links in den Bereichen Karriereentwicklung, Vereine sowie Work/Life-Balance auf.
- **Lunch meetings:** Unregelmässig werden in einem kleinen Teilnehmerkreis informelle Lunch meetings durchgeführt. (Verantwortung: Dr. A. Cannas da Silva)

Zurück zur
Übersicht

Massnahmen am D-PHYS

Karriereentwicklung im akademischen Bereich

- **Strategic Search:** 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.

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 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 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 HS 2016 wurde die Split Basisprüfung eingeführt, um die Belastung pro Prüfungssession zu senken und früher Feedback zum Lernerfolg zu geben.

Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

- **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.

Female Associations und Institutionelles

- **Phimale «The commission for equal opportunities in and around VMP»:** Diese Female Association organisiert verschiedene Events, beispielsweise coffee lectures zum Thema Gendergerechtigkeit und Gleichstellung. Das Departement unterstützt die Female Association finanziell.

Zurück zur
Übersicht

Massnahmen am D-ERDW

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. (Artikel 06/2016: «Oase für die Familie»)

Sexuelle Belästigung und Diskriminierung

- **Helpdesk (VAME):** Seit Ende 2017 gibt es am Departement einen sogenannten helpdesk, d. h. eine Anlaufstelle für Fälle sexueller Belästigung, Mobbing, Diskriminierung etc. Diese Anlaufstelle ist eine Initiative des Vereins Akademischer Mittelbau des Departement Erdwissenschaften (VAME) und steht insbesondere Doktorierenden, aber auch allen Studierenden und Mitarbeitenden des Departements zur Verfügung.

Female Associations und Institutionelles

- **EqualiTea «Support Group for Gender, Equality and Fairness in the Earth Sciences»:** Seit April 2017 findet in monatlichem Rhythmus der sogenannte «EqualiTea» statt. Dies sind informelle Treffen von Wissenschaftlerinnen (Mittelbau, inklusive Doktorandinnen), an denen frauenspezifische Themen, insbesondere Gleichstellungsfragen in der Wissenschaft besprochen werden.

Zurück zur
Übersicht

Massnahmen am D-HEST

Sexuelle Belästigung und Diskriminierung

- **Support!Desk (HAS):** Der Support!Desk der HEST Association of Scientific Staff (HAS) ist ein neuer, dauerhaft eingerichteter und streng vertraulicher Mediationservice für wissenschaftliche Mitarbeitende und Studierende des D-HEST. Ehrenamtlich Helfende bieten einen sicheren Ort, um Konflikte zu diskutieren und Lösungen voranzutreiben. Auf einer zugehörigen Webseite finden ratsuchende Angehörige des D-HEST alle departementsinternen und -externen Beratungsangebote.

Zurück zur
Übersicht

Massnahmen am D-USYS

Karriereentwicklung im akademischen Bereich

- **Mädchentag:** Das Center for Climate Systems Modeling (C2SM) des D-USYS veranstaltet seit 12 Jahren Experimentiertage für Mädchen, die über den ProJuventute Ferienplausch beworben werden. Diese «Girls' Days» werden am Institut for Atmospheric and Climate Science (IAC) des D-USYS durchgeführt. Seit zwei Jahren werden diese Tage abwechselnd vom IAC und vom C2SM organisiert und durchgeführt. Maximal 24 Mädchen im Alter von 10-13 Jahren können teilnehmen und bauen einfache Instrumente zur Wetterbeobachtung oder führen Experimente zur Wettervorhersage und Klima durch. (Bericht: Mädchentag 2017)

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.
- **Kinderbetreuung:** Bei USYS-Konferenzen wird Kinderbetreuung angeboten. Beim obligatorischen Praktikum im BSc-Studiengang Agrarwissenschaften (10 Wochen) werden in Absprache mit Studierenden, die Kinder haben, flexible Lösungen gesucht, die die Vereinbarkeit der Praktikums-Anforderungen mit den individuellen Betreuungsanforderungen garantieren können.

Sexuelle Belästigung und Diskriminierung

- **Website:** Das Departement verweist auf einer Website auf den ETH-weiten Verhaltenskodex «Respekt», die ETH-weite Respektkampagne und auf departementsexterne Ansprechpersonen.

Zurück zur
Übersicht

Massnahmen am D-MTEC

Gender Aspekte in Forschung und Lehre

- **Forschung:** Verschiedene Professuren forschen zu Diversity-Themen, z. B. Professor Gudela Grote (Genderaspekte im Gesundheitsmanagement) oder Professor Stefano Brusoni (Diversity, Innovation, kollektive Intelligenz).
- **Diversity:** 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.).

Sexuelle Belästigung und Diskriminierung

- **Website:** Das Departement verweist auf einer Website auf den ETH-weiten Verhaltenskodex «Respekt», die ETH-weite Respektkampagne und auf departementsexterne Ansprechpersonen.

Female Associations und Institutionelles

- **Broschüre:** 50% aller Testimonials in der aktuellen MAS Information Brochure haben Frauen beigesteuert.

Zurück zur
Übersicht

Massnahmen am D-GESS

Sexuelle Belästigung und Diskriminierung

- **Website Beratungen:** Das Departement listet auf einer Website departementsinterne und departementsexterne Anlaufstellen für Beratungen auf, z. B. Equal!, die Ombudsstelle der ETH und die Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Umwelt (SGU).

Female Associations und Institutionelles

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

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)
- **Kinderlabor:** Das Kinderlabor bietet Mädchenkurse in Informatik am ETH-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)
- **SSRF «Student Summer Research Fellowship»:** 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 1232 Bewerbungen), wurden 2017 zwölf Frauen und vier Männer, 2018 acht Frauen und acht Männer in das Programm aufgenommen. (Verantwortung: Prof. M. Püschel) (D-INFK)
- **Unterrichtsmaterialien:** Das «Ausbildungs- und Beratungszentrum für Informatikunterricht» (ABZ) entwickelt Unterrichtsmaterialien für die Informatik und Mathematik für alle Schulstufen, die genderneutral sind. Mehrere Tausend Kinder und Jugendliche konnten bereits von den Materialien profitieren. (Verantwortung: G. Serafini, Prof. J. Hromkovic) (D-INFK)
- **Mentoring:** 2017 hat das D-ITET gemeinsam mit dem 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. Das Programm wird zum HS 2018 erneut aufgelegt. (D-ITET, D-MAVT)
- **Rekrutierung von Professorinnen:** Das D-ITET versucht im Rekrutierungsprozess durch aktive Ansprache von passenden Kandidatinnen den Anteil der Professorinnen am Departement weiter zu erhöhen. (D-ITET)
- **Mädchenförderung:** 2017 wurde das GE Girls Camp von General Electric (GE) und dem ETH Institut für Produktentwicklung PDZ an der Bezirksschule Baden durchgeführt und vom Departement kommunikativ begleitet. (D-MAVT)

(Seite 1 von 2)

Zurück zur
Übersicht

Karriereentwicklung im akademischen Bereich

- **Direktberufung Professorin:** Ende 2018 wird eine direkt vom Präsidenten der ETH berufene Professorin ihr Amt antreten. Die Professuren des D-MAVT tragen zur Finanzierung dieser Professur bei. (D-MAVT)
- **Direktberufung Assistenzprofessorin:** 2018 erhielt eine herausragende junge Forscherin eine zusätzliche Assistenzprofessur mit Tenure Track. Die Professuren des Departements finanzieren einen Teil des notwendigen Budgets. (D-MATL)
- **Assistenzprofessuren Konzept:** Seit einigen Jahren hat das D-BIOL ein eigenes Assistenzprofessuren Konzept. Ziel ist es, junge Forscherinnen und Forscher in einem frühen Stadium ihrer Karriere rekrutieren zu können und ihnen somit einen akademischen Karriere Einstieg zu erleichtern. Durch die frühe Rekrutierung ist es gerade auch jungen Forscherinnen möglich, Karriere- und Familienplanung gemeinsam anzugehen. (D-BIOL)
- **Känguru-Wettbewerb:** Die hundert besten Mädchen des Känguru-Wettbewerb der siebten Klassenstufe wurden an die ETH 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)
- **Strategic Search:** 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. (D-PHYS)
- **Mädchentag:** Das Center for Climate Systems Modeling (C2SM) des D-USYS veranstaltet seit 12 Jahren Experimentiertage für Mädchen, die über den ProJuventute Ferienplausch beworben werden. Diese «Girls' Days» werden am Institut for Atmospheric and Climate Science (IAC) des D-USYS durchgeführt. Seit zwei Jahren werden diese Tage abwechselnd vom IAC und vom C2SM organisiert und durchgeführt. Maximal 24 Mädchen im Alter von 10-13 Jahren können teilnehmen und bauen einfache Instrumente zur Wetterbeobachtung oder führen Experimente zur Wettervorhersage und Klima durch. (Bericht: Mädchentag 2017) (D-USYS)

(Seite 2 von 2)

Zurück zur
Übersicht

Gender Aspekte in Forschung und Lehre

- **Lehrveranstaltung Gendertheorie:** Im FS 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)
- **Quantitative Analyse von Genderunterschieden bei Prüfungen:** Die Prüfungsergebnisse für die Fächer Analysis III, Statistik und Wahrscheinlichkeitsrechnung, Lineare Algebra und Numerische Mathematik, Informatik I/II, Mechanik I/II bzw. GZ sowie Geodätische Messtechnik vom akademischen Jahr 2015/16 wurden untersucht. Die aggregierte Analyse zeigte keine signifikanten Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Auch für sechs weitere D-BAUG-interne Bachelor-Lehrveranstaltungen im Zeitraum HS 2012 bis HS 2016 ergaben sich keine genderspezifischen Unterschiede. Ausführlichere Informationen finden sich im Intranet in den UK-Protokollen 2016, 70. II HS vom 29. November 2016 sowie 2017, 72. II FS vom 9. Mai 2017. (D-BAUG)
- **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 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 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 HS 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. (D-INFK, D-ITET, D-PHYS, D-MATH)
- **Forschung:** Verschiedene Professuren forschen zu Diversity-Themen, z. B. Professor Gudela Grote (Genderaspekte im Gesundheitsmanagement) oder Professor Stefano Brusoni (Diversity, Innovation, kollektive Intelligenz). (D-MTEC)
- **Diversity:** 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)

Zurück zur
Übersicht

Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

- **Kinderbetreuung:** Im Rahmen eines Pilotprojektes bietet das Departement in Zusammenarbeit mit kihz Flex am Höggerberg Kinderbetreuung während Vorträgen am Departement an. Diese Betreuung ist für die interessierten Angehörigen/Gäste kostenlos. (D-ARCH)
- **Stillzimmer:** Seit dem HS 2017 steht im HIL neu ein Stillzimmer zur Verfügung. Informationen zur Benutzung erteilt die Abteilung Betrieb HIL und die SGU. Auf der Website von Equal! findet sich eine Übersicht aller Stillräume und Wickelmöglichkeiten. (D-BAUG)
- **Infoveranstaltung:** In 2016 wurde erstmals eine Infoveranstaltung des Servicepoints Hello Kids! zusammen mit HR Vertretern rund um den Fragenkreis Elternschaft/Kinderbetreuung am D-BSSE durchgeführt. Derartige Infoveranstaltungen werden nun in regelmässigen Abständen durchgeführt. (D-BSSE)
- **Umfrage und Merkblatt:** Gemeinsam mit dem Servicepoint Hello Kids! und HR wurde 2017 eine Umfrage unter den Mitarbeitenden des D-BSSE durchgeführt, um den Bedarf an Kinderbetreuung und die Anliegen von Mitarbeitenden mit Kindern abzufragen. Eine wichtige Erkenntnis aus der Umfrage war das Bedürfnis nach mehr Informationen. «Hello Kids!» hat deshalb einen eigenen Bereich für Basel eingerichtet, mit umfassendem Informationsangebot. Die Umfrage wird in regelmässigen Abständen wiederholt. (D-BSSE)
- **Sitzungszeiten:** Das Departement führt Sitzungen, insbesondere auch Departements- und Professorenkonferenzen so durch, dass diese spätestens um 17 Uhr beendet sind. (D-BIOL)
- **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)
- **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 (Artikel 06/2016: «Oase für die Familie») (D-ERDW)

(Seite 1 von 2)

Zurück zur
Übersicht

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. (D-USYS)
- **Kinderbetreuung:** Bei USYS-Konferenzen wird Kinderbetreuung angeboten. Beim obligatorischen Praktikum im BSc-Studiengang Agrarwissenschaften (10 Wochen) werden in Absprache mit Studierenden, die Kinder haben, flexible Lösungen gesucht, die die Vereinbarkeit der Praktikums-Anforderungen mit den individuellen Betreuungsanforderungen garantieren können. (D-USYS)

(Seite 2 von 2)

Sexuelle Belästigung und Diskriminierung

- **Website Respekt**: Das Departement verweist auf einer Website auf den ETH-weiten Verhaltenskodex «Respekt» und die ETH-weite Respektkampagne. Für Fragen und Anliegen stehen Ansprechpersonen am D-BAUG zur Verfügung. Zudem werden die ETH-weiten Anlaufstellen für Meldungen von Sexueller Belästigung und Diskriminierung, Mobbing sowie Bedrohung und Gewalt (z. B. Equal!, die Ombudspersonen der ETH oder die Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Umwelt (SGU)), auf der Website des Departements verlinkt. (D-BAUG)
- **Website «Code of Conduct»**: Am D-BSSE wird auf einer departementseigenen Website auf den ETH-weiten Verhaltenskodex «Respekt» und die entsprechenden Anlaufstellen hingewiesen (u. a. Equal!, Fachstelle Mobbing, Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Umwelt). (D-BSSE)
- **Verhaltenskodex**: Die departementseigene Website verweist auf den ETH-weiten Verhaltenskodex «Respekt». (D-INFK)
- **Code of Conduct**: Seit 2017 gibt es am D-ITET einen Code of Conduct (Flyer). Die Verantwortliche für Kommunikation wurde als Vertrauensperson am D-ITET eingesetzt. Sie ist erste Ansprechperson für alle Anliegen im Zusammenhang mit dem Code of Conduct und unterstützt Hilfe- und Ratsuchende. (D-ITET)
- **Code of Conduct**: Am D-MAVT gibt es seit 2016 einen departementseigenen Code of Conduct (Flyer). Die zugehörige Website verweist auf diverse departementsinterne und departementsexterne Ansprechpersonen, die Respektkampagne der ETH und den ETH-weiten Verhaltenskodex «Respekt». (D-MAVT)
- **Ansprechpersonen**: Das D-MATL verfügt über eine departementseigene Website zum ETH-weiten Verhaltenskodex «Respekt» und zu den Ansprechpersonen am Departement. (D-MATL)
- **Ansprechperson**: Ab Herbst 2018 wird es eine zusätzliche weibliche Ansprechperson geben, mit der sensible Themen wie z. B. sexuelle Belästigung besprochen werden können. (D-BIOL)
- **Website Respekt**: Das Departement verweist auf einer Website auf den ETH-weiten Verhaltenskodex «Respekt», die ETH-weite Respektkampagne und auf Ansprechpersonen innerhalb sowie ausserhalb des Departements. (D-CHAB)

(Seite 1 von 2)

Zurück zur
Übersicht

Sexuelle Belästigung und Diskriminierung

- **Helpdesk (VAME):** Seit Ende 2017 gibt es am Departement einen sogenannten helpdesk, d. h. eine Anlaufstelle für Fälle sexueller Belästigung, Mobbing, Diskriminierung etc. Diese Anlaufstelle ist eine Initiative des Vereins Akademischer Mittelbau des Departement Erdwissenschaften (VAME) und steht insbesondere Doktorierenden, aber auch allen Studierenden und Mitarbeitenden des Departements zur Verfügung. (D-ERDW)
- **Support!Desk (HAS):** Der Support!Desk der HEST Association of Scientific Staff (HAS) ist ein neuer, dauerhaft eingerichteter und streng vertraulicher Mediationservice für wissenschaftliche Mitarbeitende und Studierende des D-HEST. Ehrenamtlich Helfende bieten einen sicheren Ort, um Konflikte zu diskutieren und Lösungen voranzutreiben. Auf einer zugehörigen Webseite finden ratsuchende Angehörige des D-HEST alle departementsinternen und -externen Beratungsangebote. (D-HEST)
- **Website:** Das Departement verweist auf einer Website auf den ETH-weiten Verhaltenskodex «Respekt», die ETH-weite Respektkampagne und auf departementsexterne Ansprechpersonen. (D-USYS, D-MTEC)
- **Website Beratungen:** Das Departement listet auf einer Website departementsinterne und departementsexterne Anlaufstellen für Beratungen auf, z. B. Equal!, die Ombudsstelle der ETH und die Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Umwelt (SGU). (D-GESS)

(Seite 2 von 2)

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)
- **Bauingenieurinnen-Forum:** Das Bauingenieurinnen-Forum organisiert jedes Jahr ein Event, zu dem drei Ingenieurinnen eingeladen werden, die einen Einblick in ihre Karriere geben. (D-BAUG)
- **NeWI «Netzwerk der Wasseringeieurinnen»:** NeWI ist seit 2017 ein Netzwerk für Wasseringeieurinnen in der Schweiz. Mit NeWI möchten sich Ingenieurinnen, welche im Bereich Wasser (Trinkwasser, Abwasser, Gewässer, Hochwasserschutz, Wasserbau, Hydrologie und andere) tätig sind bzw. waren, aktiv miteinander vernetzen und sich füreinander und in der Öffentlichkeit sichtbar machen. (D-BAUG)
- **Kommission Gender & Diversity (GDK):** Die Arbeitsgruppe Gender & Diversity trifft sich seit 2017 alle 2-3 Monate, um Gleichstellungsmassnahmen im D-BAUG zu definieren, umzusetzen und zu kontrollieren. Im FS 2018 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 Website. (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 abgegeben. Zusammenarbeit mit Equal! für den Anlass «Leadership in Perspective» am Weltfrauentag am 8. März 2018, mit kurzer Präsentation des D-BAUG GAP durch die AG Gender & Diversity. (D-BAUG)

(Seite 1 von 3)

Zurück zur
Übersicht

Female Associations und Institutionelles

- **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)
- **Event «Design Thinking» by Alexander Boll, Innovation Manager at Haufe group:** 2018 wurde 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)
- **CSNOW «Network of Women in Computer Science»:** 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 Mai 2011 Prof. Dr. Olga Sorkine. CSNOW hat eine departementseigene Website und wird vom D-INFK finanziell unterstützt. (D-INFK)
- **LIMES «Ladies in Mechanical and Electrical Studies»:** LIMES ist ein finanziell vom Departement unterstütztes 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. (D-ITET, D-MAVT)
- **LIMES Researchers:** Ein Zusammenschluss von und für weibliche Doktorierende; es werden vor allem Networking-Events durchgeführt. (D-ITET, D-MAVT)
- **Material Girls Night:** Die «Material Girls Night» war ein soziales Event im FS 2018, das Wissenschaftlerinnen am D-MATL eine Plattform zur Vernetzung bot. (D-MATL)
- **Arbeitsgruppen:** Zur Umsetzung des ETH-weiten Verhaltenskodex «Respekt» wurden in den einzelnen Professuren Arbeitsgruppen gebildet. (D-MATL)

(Seite 2 von 3)

Zurück zur
Übersicht

Female Associations und Institutionelles

- **WiNS «The Society for Women in Natural Sciences»:** Das Departement unterstützt WiNS finanziell und Professorinnen des Departements wirken aktiv mit. (D-CHAB)
- **Phimale «The commission for equal opportunities in and around VMP»:** Diese Female Association organisiert verschiedene Events, beispielsweise coffee lectures zum Thema Gendergerechtigkeit und Gleichstellung. Das Departement unterstützt die Female Association finanziell. (D-MATH, D-PHYS)
- **Website «female doctoral students»:** Eine departementseigene Website für Doktorandinnen listet interessante Links in den Bereichen Karriereentwicklung, Vereine sowie Work/Life-Balance auf. (D-MATH)
- **Lunch meetings:** Unregelmässig werden in einem kleinen Teilnehmerkreis informelle Lunch meetings durchgeführt. (Verantwortung: Dr. A. Cannas da Silva) (D-MATH)
- **EqualiTea «Support Group for Gender, Equality and Fairness in the Earth Sciences»:** Seit April 2017 findet in monatlichem Rhythmus der sogenannte «EqualiTea» statt. Dies sind informelle Treffen von Wissenschaftlerinnen (Mittelbau, inklusive Doktorandinnen), an denen frauenspezifische Themen, insbesondere Gleichstellungsfragen in der Wissenschaft besprochen werden. (D-ERDW)
- **Broschüre:** 50% aller Testimonials in der aktuellen MAS Information Brochure haben Frauen beigesteuert. (D-MTEC)
- **SWiSH «Society for Women in Social Studies and Humanities»:** Im Frühjahr 2018 hat sich eine Female Association konstituiert, die verschiedene Veranstaltungen organisiert und dabei vom D-GESS finanziell unterstützt wird. (D-GESS)
- **Working Group GAP:** Im FS 2018 wurde eine «Working Group for implementing the GAP at D-GESS» gegründet, in der Vertreter aller akademischer Stufen gemeinsam Massnahmen zur Umsetzung des GAPs am D-GESS zuhanden der Departementskonferenz erarbeiten. (D-GESS)

(Seite 3 von 3)

Zurück zur
Übersicht

Impressum

ETH Zürich

Equal!, Stelle für Chancengleichheit von Frau und Mann

Clausiusstrasse 37

8092 Zürich

www.equal.ethz.ch

Herausgeber: Equal!, Stelle für Chancengleichheit von Frau und Mann

Gestaltung: Romila Storjohann

© ETH Zürich, Juli 2018