

## Gender Action Plan (GAP) des D-GESS

Dieser GAP ersetzt den ersten GAP des D-GESS aus dem Jahr 2014. Er umfasst drei Elemente: 1. Massnahmen zu einer substantiellen Erhöhung des Frauenanteils in der Professorenschaft; 2. Massnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter am D-GESS sowie 3. Hinweise auf konkrete Verbesserungsmöglichkeiten für laufende Prozesse.

Für die Web-Publikation wurde der GAP leicht angepasst und es wurden einige nicht für die Öffentlichkeit bestimmte Angaben weggelassen. Die Originalversion ist beim Departementssekretariat erhältlich.

### I. Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auf Stufe Professur am D-GESS

1. Sowohl kurz- als auch längerfristige Massnahmen sollen dazu beitragen, den Anteil der Professorinnen am D-GESS in den nächsten gut zehn Jahren auf mindestens einen Drittel zu erhöhen.
  - a. Kurzfristig werden bei der Ausschreibung und Besetzung der Professuren, die aktuell u.a. im Rahmen der ETH+ Initiative neu geschaffen werden, die nachfolgend beschriebenen Massnahmen umgesetzt. Das erklärte Ziel ist es, dass von fünf Professuren mindestens drei durch Frauen besetzt werden. Dabei bleibt das Exzellenzkriterium bei Neuberufungen unverändert bestehen.
  - b. Langfristig kann das D-GESS in den nächsten 15 Jahren aufgrund von Emeritierungen mehr als zehn Professuren in fast allen inhaltlichen Bereichen des Departements neu besetzen, bei denen es über die spezifische Ausgestaltung bestimmen kann.
2. Die zukünftige strategische Ausrichtung des Departements wird in zwei Schritten umgesetzt:
  - c. In einem ersten Schritt identifiziert das Departement über Fachdisziplinen hinweg exzellente Kandidatinnen und rekrutiert sie ggf. in Form vorgezogener Neuberufungen.
  - d. In einer zweiten Phase schreibt das Departement die restlichen freien Professuren im regulären Verfahren mit entsprechend fokussierten Profildokumenten oder auch offen aus. Dabei wird darauf geachtet, dass das Departement die sich durch zukünftige Strategien ergebenden inhaltlichen und methodischen Schwerpunkte abbildet.
3. Bei allen Neuberufungen legen die Profildokumente konkrete Massnahmen fest zur Erhöhung der Zahl der Bewerberinnen für die jeweilige Professur. Sie äussern sich auch dazu, ob das Profildokument die Bewerbung einer hinreichend grossen Zahl exzellenter Bewerberinnen erwarten lässt.

### B. Gleichstellung am D-GESS

4. Das D-GESS ermittelt in einem zweijährigen Pilotprojekt die Gründe für die bestehende Unterrepräsentation von Frauen sowie den Förderbedarf am D-GESS mittels einer Befragung bei Austritt (Stufe Doktorat und Postdoc). Ziel ist es, Erkenntnisse über Erfahrungen während der ETH-Zeit und die weiteren Karriereverläufe zu erlangen sowie Verbesserungsvorschläge und Anregungen zu Karriereförderungsmassnahmen am D-GESS einzuholen. Die Ergebnisse der Datenerhebungen ergänzen die jährliche Bestandesaufnahme des equal!-Gender Monitorings durch qualitative Einblicke in Karriereentscheidungen von D-GESS-AbsolventInnen.
5. Das D-GESS richtet einen alljährlichen *Roundtable* als Forum ein, in dem Mitarbeitende aller Personal-kategorien über Erfahrungen und Probleme im Bereich der Gleichstellung am D-GESS diskutieren. Ziel ist es, ein Bewusstsein für strukturelle Benachteiligungen sowie Gender-Fragen in der Lehre und der Forschung zu schaffen und den Status quo sowie Verbesserungsstrategien zu reflektieren.
6. Das D-GESS richtet eine Anlaufstelle für Diskriminierung und Belästigung im Arbeitsumfeld ein, die eine niederschwellig Möglichkeit bietet, sich bei Konflikten und Fällen von Diskriminierung oder sexu-

eller Belästigung an eine Ansprechperson im Departement zu wenden. Die Anlaufstelle hilft den Mitarbeitenden Lösungsmöglichkeiten für die Problematik zu formulieren, informiert sie über bestehende Konfliktlösungsverfahren am D-GESS und verweist auf weitere Dienste an der ETH wie etwa Ombudsperson, Psychologische Beratung oder AVETH Counselling. Sie wird von mindestens zwei Personen besetzt, in der beide Geschlechter vertreten sind und wovon eine Person ein/e Postdoc ist.

7. Das Departement prüft das bestehende Lehrangebot kritisch auf Gender-Fragen und überlegt sich, wie Gender-Aspekte künftig noch verstärkt in das Lehrangebot einbezogen werden können.
8. Die Mitglieder des D-GESS achten auf eine ausgewogene, Gender-sensible Sprache in offiziellen Dokumenten. Sie orientieren sich dabei am equal!-Leitfaden.
9. Der Erfolg der GAP-Massnahmen wird jährlich in einem Bericht des Departementsvorstehers in der ersten Departementskonferenz des akademischen Jahres (September) überprüft und Zielsetzungen sowie Massnahmen ggf. angepasst.

## **II. Hinweise auf laufende Prozesse**

10. Der Departementsvorsteher formuliert einen Leitfaden für Berufungsprozesse, in dem festgeschrieben wird, dass der Departementsvorsteher zusammen mit der verantwortlichen Kontaktperson für die Professur geeignete Kandidatinnen direkt kontaktieren und frühzeitig über den ETH-Kontext und die Anforderungen an ETH-Professorinnen informieren.
11. Beim ersten Treffen der Berufungskommission sensibilisieren Kontaktperson und Departementsvorsteherin bzw. Departementsvorsteher die Kommissionsmitglieder für das dringende Anliegen des Departements, die Anzahl der Professorinnen am Departement zu erhöhen.
12. Vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs vereinbaren Doktorandinnen und Postdocs ihre Einbindung während und im Anschluss an ihre Abwesenheit in der Forschungsgruppe. Dies geschieht anhand des «Gesprächsleitfadens Schwangerschaft» der ETH Human Resources». Bei der Rückkehr von Doktorandinnen nach dem Mutterschaftsurlaub kann das Anstellungspensum flexibel eingestellt und so etwa eine schrittweise Aufstockung in Richtung eines vollzeit(nahen) Pensums erreicht werden.
13. Die Evaluationsfragen für Seminare und Vorlesungen werden durch eine Frage zur Inklusivität ergänzt.

Von der Departementskonferenz verabschiedet am 26. März 2019