

In internationalen Hochschulrankings spielt die ETH Zürich in den vorderen Rängen mit und ist stolz darauf, in Bezug auf Forschung und Lehre eine Führungsrolle zu übernehmen. Der Blick auf die eidgenössische Vorzeigeeinrichtung trübt sich jedoch, sobald man sich sozialen Themen und insbesondere der Frage der Geschlechtergleichstellung widmet. Im Gegensatz zu anderen weltweit führenden Hochschulen, verfügt die ETH weder über einen wirksamen departementsübergreifenden Plan zur Umsetzung der Gleichberechtigung mit konkreten Massnahmen, noch über einen Leitfaden zum Umgang mit Fällen von Diskriminierung oder sexualisierter Belästigung und Gewalt. Im internationalen Vergleich sind auch die Ressourcen, die die ETH in die Bekämpfung der Geschlechterungleichheit investiert, verschwindend klein.

Wir fordern, dass sich die ETH Zürich in sozialen Belangen ihrer Verantwortung als führende Lehr- und Forschungsinstitution bewusst wird. Sie soll Fragen der Geschlechtergleichberechtigung ernst nehmen und sich verpflichten, die anstehenden Herausforderungen effektiv anzugehen.

Gender Mainstreaming auf allen Ebenen statt wirkungsarmer Projekte und Workshops

Mit dem im Februar 2014 verabschiedeten *Gender Action Plan* hat sich die ETH Zürich ambitionierte Ziele gesteckt. Unter anderem soll ein ausgewogenes Gleichgewicht der Geschlechter auf allen akademischen Karrierestufen der ETH erzielt werden. Konkret hat sich seither wenig getan. Dies zeigen die ETH-internen Statistiken des jährlich veröffentlichten *Gender Monitorings*. Wenn beispielsweise die Besetzungen von ordentlichen und ausserordentlichen Professuren betrachtet werden, so ist der Anteil an Frauen* zwischen 2014 und 2017 gerade einmal von 10.2% auf 12.1% (ETH Gender Monitoring, 2017).

Dies zeigt: Die momentane Gleichstellungsstrategie der ETH ist nicht wirkungsvoll. Wenn die ETH ihre selbstgesteckten Ziele tatsächlich erreichen möchte, müssen diese dringend überdacht werden. Wir fordern deshalb einen Paradigmenwechsel in der Gleichstellungsstrategie der ETH im Sinne des **Gender Mainstreamings**: Weg von der momentanen, auf gezielte Projekte ausgerichteten Gleichstellungsarbeit hin zu einer ganzheitlichen Strategie, die Gender als Querschnittsthema versteht. Dies beinhaltet die Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenssituationen, Voraussetzungen und Interessen aller Geschlechter bei allen Entscheidungen auf sämtlichen Ebenen.

Wir fordern:

- Elimination des strukturellen Gender-Bias auf höchster Stufe in dem zum Beispiel bei den Shortlists und den Berufungskommissionen eine Quote eingeführt wird
- Obligatorische **Leadership-Trainings** für Führungskräfte und Professor*innen der ETH Zürich, in denen *Gender-Trainings* (Sensibilisierung und Fortbildung in Bezug auf Geschlechterdiskriminierung und -förderung) einen wichtigen Teil ausmachen
- **„Gender-mainstreamed“ Unterricht:**
 - (1) Geschlechtersensible Unterrichtsformen als pädagogische Praxis einführen: Verbesserung der Gestaltung und Durchführung von Lehrtätigkeiten, z.B. wenn es um die Verteilung der Redezeit geht, sowie die Einführung von anonymen Prüfungen
 - (2) Geschlechtergerechtigkeit in die Wahl der Fachinhalte einfließen lassen: Gleichstellung von Frauen* und Männern* in Bezug auf das Fach, die Kursliteratur und anderer Lehrmaterialien
- Thematisierung und Anerkennung der **Existenz von mehreren Geschlechtsidentitäten** anstelle der strengen Zweiteilung von Geschlechtern (binäres Denken)
- Eine **unabhängige Kommission/Stelle**, die sämtliche massgebenden, bestehenden sowie zukünftigen Dokumente, Denk- und Handlungsgrundlagen der ETH (Strategie, Leitbild, etc.) auf diskriminierende Formulierungen und Darstellungen überprüft und, wenn nötig, anpasst
- Konsequente Verwendung von **geschlechtergerechter Sprache** in sämtlichen ETH-Dokumenten, sowie auf der Website

- Erhöhung der **finanziellen und personellen Ressourcen** im Bereich Gleichstellungsförderung und den Ausbau der Stelle für Chancengleichheit auf mindestens 200 Stellenprozent

Effektive Vermeidung und Bekämpfung von sexualisierter Belästigung statt leerer Worte

“Die ETH Zürich toleriert strikt keine Formen von sexueller Belästigung oder Diskriminierung wegen des Geschlechts“ (Gender Action Plan ETH Zürich, 2014). Dass dieses Versprechen nicht sehr viel mit der ETH-Realität zu tun hat, zeigten medienwirksame Vorfälle der letzten Monate. Die ETH muss sich nicht nur gegen sexualisierte Gewalt und Belästigung aussprechen, sondern auch eine adäquate Infrastruktur bereitstellen und sich auf eine klare Vorgehensweise bei Fällen von Belästigung, Gewalt und Diskriminierung einigen.

Wir fordern:

- Die Einführung von **Anlaufstellen** mit qualifizierten und von der ETH unabhängigen Berater*innen
- Die Möglichkeit zur persönlichen sowie **anonymen Berichterstattung**
- Eine respektvolle und **ernsthafte Handhabung** eingereichter Meldungen
- Einen verbindlichen und öffentlich zugänglichen **Leitfaden** im Umgang mit sexualisierter Belästigung und Gewalt
- Massnahmen zur **Sensibilisierung** für ETH-Angestellte, insbesondere für Manager*innen und Professor*innen (Trainings, Leitfäden, Workshops etc.)

Sämtliche Hochschulen, mit denen sich die ETH international gerne misst – von Harvard, Cambridge, Stanford, Oxford über MIT, Caltech bis zum Imperial College London – verfügen bereits über die genannten institutionellen Einrichtungen und Leitfäden. Die meisten dieser Top-Universitäten verfügen zudem über einen 24/7 Meldedienst für Fälle von sexualisierter Belästigung und hauseigene sowie externe Anwalt*innen für Betroffene. Cambridge hat zusätzlich im Oktober 2017 unter dem Namen *“Breaking the silence”* eine breit angelegte Kampagne zur Bekämpfung von sexualisierter Belästigung lanciert, die zusehends Wirkung zeigt. Die ETH läuft Gefahr weibliche Spitzenkandidatinnen zu verlieren, da sie sich an einer anderen Universität willkommener fühlen. Es ist an der Zeit, dass die ETH auch in Gleichstellungsfragen eine Führungsposition einnimmt.

Erziehungs- und Pflegearbeit als gesamtgesellschaftliche Verantwortung statt Fokus auf Frauen* und Mütter

Die ETH Zürich verfügt bereits über ein sehr breit angelegtes Angebot zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dieses reicht von bereitgestellten Krippenplätzen über Veranstaltungen für Eltern, Familienräume, Beratungen bis zu finanzieller Unterstützung. Die ETH-Strategie im Bereich Vereinbarkeit ist jedoch zu sehr auf Frauen* und Mütter ausgerichtet. Damit unterstützt die ETH implizit die Annahme, dass Erziehungs- und Pflegearbeit noch immer grösstenteils von Frauen* getragen werden soll, ohne diese Haltung kritisch zu reflektieren.

Wir fordern, dass sich die ETH explizit dafür ausspricht, dass Erziehungs- und Pflegearbeit eine gesamtgesellschaftliche Verantwortung sein muss. Dies beinhaltet unter anderem, Männer* in ihrer Vaterrolle zu bekräftigen. Dass die Schweiz in Bezug auf bezahlten Elternurlaub im internationalen Vergleich das Schlusslicht darstellt, sollte die ETH nicht davon abhalten, fortschrittliche Regelungen einzuführen. Im Gegenteil könnte die ETH in diesem Bereich eine *“Vorreiterinnenrolle”* übernehmen.

Wir fordern:

- Bezahlte Elternzeit von 38 Wochen, mit einem **Vaterschaftsurlaub von mind. 8 Wochen**. Dieser Vorschlag entspricht den auf wissenschaftlich fundierten Argumenten basierenden Empfehlungen der Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen EKFF (2018) und liegt weit unter dem OECD-Durchschnitt von 54 Wochen Elternurlaub
- Angepasste maximale Assistenzzeit, in der die Zeit für Care Arbeit von der geleisteten Assistenzzeit abgezogen wird

Wir verlangen, dass die ETH unsere Forderungen in die Tat umsetzt. Wir erwarten folglich bis 2020 einen konkreten Vorschlag, mit welchen Massnahmen die ETH die anstehenden Herausforderungen in Bezug auf die Geschlechtergleichberechtigung angehen wird.