



Eidgenössische Technische Hochschule Zürich  
Swiss Federal Institute of Technology Zurich

## Hochschulversammlung

ETH Zürich  
Prof. Dr. Dr. Dagmar Iber  
Präsidentin  
Mattenstrasse 26, BSD G 204.2  
4058 Basel

Telefon +41 61 387 32 10  
dagmar.iber@bsse.ethz.ch

ETH Zürich  
Dr. Raphaela Hettlage  
ETH Diversity  
OCT F 35  
Binzmühlestrasse 130  
8092 Zürich

Zürich, 28. Juni 2024

### **Stellungnahme der Hochschulversammlung zur internen Anhörung zur Strategie für Diversität, Gleichstellung und Inklusion 2025-2028 des ETH-Rats für den ETH-Bereich**

Sehr geehrte Frau Hettlage  
Liebe Raphaela

Die Hochschulversammlung (HV) bedankt sich für die Möglichkeit sich äussern zu können im Rahmen der internen Anhörung zur Strategie für Diversität, Gleichstellung und Inklusion 2025-2028 des ETH-Rats für den ETH-Bereich.

Bitte finden Sie die Stellungnahme der Hochschulversammlung unten angefügt.

Freundliche Grüsse

Prof. Dr. Dr. Dagmar Iber  
Präsidentin Hochschulversammlung

Beilage(n)  
Antwort der Hochschulversammlung auf die interne Anhörung

**ETH Domain Internal Consultation  
On the Strategy for Diversity, Equality and Inclusion 2025–2028**

Template for the institutions' feedbacks

**Institution: ETH Zurich, Hochschulversammlung****1. General Comments/Generelle Kommentare/Definition**

Wir möchten uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme bedanken. Wir begrüßen es sehr, dass der ETH Rat eine DGI-Strategie formuliert hat zu diesem sehr aktuellen und wichtigen Thema. Nichtsdestotrotz sind uns noch einige generelle Punkte aufgefallen, die wir im Folgenden auflisten möchten:

- Wir fordern eine Wiedereinführung eines Finanzziels von 0.5 % der Finanzierung des Bundes, denn das Verschwinden des finanziellen Ziels der vorherigen Strategien ist sehr bedauerlich. Auswirkungen auf das Equality-Diversity-Inclusion Budget der ETH können nicht sein, vor allem vor dem Hintergrund von Budgetkürzungen. Ausserdem sendet die Entscheidung das Signal, nach innen und nach aussen, dass die Themen Gleichstellung, Vielfalt und Integration weniger wichtig sind, oder sogar bereits gelöst werden konnten, was nicht stimmt.
- Es ist notwendig, dass die Definition von Diversität nicht auf der letzten Seite steht, sondern prominent auf der ersten Seite erscheint ( daher in rot ergänzt).
- Beim Lesen des Dokuments entsteht der Eindruck, dass der Fokus dieser Diversitätsstrategie primär in den Genderbalance liegt. Auch wenn dies für uns ein sehr wichtiges Thema ist, ist es für uns wichtig, auf die anderen Dimensionen der Diversität zu berücksichtigen und dafür Strategien zu implementieren.
- Diversitäts-, Inklusions- und Gleichstellungsstrategien folgen heutzutage meistens einem intersektionalen Ansatz, bzw. einem Verständnis, dass Gleichstellung auf mehreren sich überlappenden Marginalisierungsebenen geschehen muss und nicht basierend auf einem binären Geschlechtsverständnis. Obwohl zu Beginn angedeutet wird, dass sich diese Strategie auf einem solchen Verständnis basiert, mangelt es in der Umsetzung dessen.
- In der gesamten Strategie fehlt der Einbezug von Behinderungen (physisch und psychisch), LGBTQIA+-Themen, psychischer Gesundheit, religionsbasierter, nationaler, ethnischer und kultureller Diskriminierung in der Definition von Diversität. Dies wiederum kann dazu führen, dass insbesondere im akademischen Bereich vorkommende Marginalisierungen nicht angegangen werden.
- Uns ist es wichtig, dass die Nationalität explizit erwähnt wird, da auf Institutionen momentan Druck ausgeübt wird, Personen aufgrund ihrer Nationalität von diesen auszuschliessen, obwohl sie kein strafrechtlich relevantes Vergehen ausgeübt haben. Der ETH Bereich sollte alles tun, um zu verhindern, dass Menschen auf allen Ebenen in eine «Box» gesteckt werden aufgrund ihrer Nationalität.
- Grundsätzlich wird die Diskriminierung aufgrund der Sexualität nicht erwähnt. Diese ist immer noch ein grosses Problem und sollte daher auch in der Diversity-Strategie des ETH-Bereichs Platz finden.
- Es fehlen konkrete Meilensteine und Massnahmen, welche zu vieles offenlassen. Auch wenn diese Aufgabe klar delegiert wird, bleibt es vage, was eine Orientierung an den Schwerpunkten genau bedeuten soll.
- Das Ziel sollte sein, dass die ETH Zürich ambitionierter ist als der ETH-Rat hinsichtlich aller Punkte.
- Was uns fehlt, ist eine detaillierte Strategie, wie die ETH ihre detaillierten Vorsätze umsetzen möchte und wer im Stab dafür verantwortlich sein soll.
- Weil das Dokument erwähnt, dass die Umsetzung finanzielle Ressourcen braucht, würden wir gerne wissen, wie die ETH die Umsetzung finanzieren möchte.
- Es fehlt ein Beschrieb, wie die unterschiedlichen Institutionen im Rahmen dieser Strategie zusammenarbeiten werden. Das Ziel sollte sein, dass die Institutionen nicht alle etwas Eigenes siloartig machen (reinvent the wheel), sondern dass die Diversität generell gefördert wird innerhalb des ETH-Bereichs. Es wäre daher begrüssenswert, dass die Strategie den Institutionen Guidelines für die Umsetzung vorgibt.

- Es sollte nicht sein, dass die Diversitätsstrategieumsetzung siloartig einem Stab zugeordnet wird. Die Zielsetzung sollte sein, dass alle Stäbe, alle Gremien und alle Entscheidungsträger\*innen (von der Schulleitung bis zu allen Vorgesetzten) diese Ideen umsetzen, tragen und mit Leben füllen.
- Wir erachten es als kritisch, dass keine Konsequenzen definiert sind, falls die Leitlinien nicht eingehalten werden.

2. Specific Comments

Chapter	Paragraph	Comment (with concrete propositions whenever possible)
<b>Introductory text/ Einleitender Text/ Texte introductif</b>	1-4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Absatz 1: Dass die Frauenförderung als Beispiel gebracht wird für Nichtdiskriminierung greift zu wenig weit.</li> <li>- Absatz 3: Es wird auf die Berücksichtigung von Literatur eingegangen, jedoch nicht auf das Einbinden von Fachpersonen oder den bereits bestehenden Diversitätsstellen, dies sollte geklärt werden, bzw. dargelegt werden, wie die bereits bestehenden Strukturen gefördert und ausgebaut werden.</li> <li>- Absatz 3: Es kommt etwas abrupt, dass plötzlich eine Arbeitsgruppe erwähnt wird: wie setzt sich diese zusammen? Wie wird diese ressourcentechnisch gefördert werden?</li> <li>- Absatz 3: Warum liegt der Fokus auf der Chancengleichheit zwischen Mann und Frau? Wie wird das Monitoring durchgeführt?</li> </ul>
<b>Focus Area 1: Firm embedding of diversity, equality and inclusion (DEI) in the institutions/ Schwerpunkt 1: Feste Verankerung von Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DGI) in den Institutionen/ Thème-clé n°1: Ancrage solide de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion (DEI) au sein des institutions</b>	1-2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Absatz 1: Gut, dass die Institutionen verpflichtet werden, Bericht zu erstatten über die jeweilig individuell definierten Massnahmen. Hier sollte jedoch klar dargelegt werden, in welcher Form und was gemacht wird, wenn sie dies nicht tun.</li> <li>- Absatz 2: Um die Vergleichbarkeit der Indikatoren zu gewährleisten innerhalb der Institutionen wäre es gut, wenn hier klar gemacht würde, inwiefern diese Zusammenarbeit gewährleistet werden könnte.</li> <li>- Absatz 2: Um welche partizipativen Prozesse handelt es sich hierbei genau? Wie wird sichergestellt, dass diese fair sind?</li> </ul>
<b>Focus Area 2: Inclusive culture and communication, safe environment and good leadership practice/ Schwerpunkt 2: Inklusive Kultur und Kommunikation, sicheres Umfeld und gute Führungspraxis/ Thème-clé n°2: Culture et communication inclusives, environnement sûr et bonnes pratiques en matière de leadership</b>	1-6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Absatz 1: Dies ist ein sehr schöner Grundsatz, es fehlt jedoch an spezifischen Ideen, wie denn eine solche inklusive Kultur umgesetzt werden könnte und die Barrieren beseitigt werden können.</li> <li>- Absatz 2: Wichtige Punkte: werden sich die verschiedenen Institutionen aufeinander abgleichen bzgl. der geschlechtergerechten Sprache? Nach welchen Grundsätzen wird hier gearbeitet?</li> <li>- Absatz 3: Gibt es obligatorische Workshops/Schulungen? Wer organisiert diese? Wie geschieht die Qualitätssicherung?</li> <li>- Absatz 4: Wie wird sichergestellt, dass der Zugang zu den Kontaktstellen niederschwellig ist und dass die Vertraulichkeit gewährleistet wird?</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Absatz 5: Wie wird sichergestellt, dass die Fälle nicht untergehen?</li> <li>- Absatz 6: Wie wird sichergestellt, dass in dem sehr hierarchischen Umfeld Leadership-Kurse auch auf jeder Stufe besucht werden, bzw. gibt es auch hier ein Obligatorium? Hier sollte darauf geachtet werden, dass nicht nur Menschen solche Kurse besuchen, die sich sowieso darum bemühen.</li> </ul>
<p><b>Focus Area 3: Equal opportunities in career development/</b>  <b>Schwerpunkt 3: Chancengleichheit in der Laufbahnentwicklung/</b>  <b>Thème-clé n°3: Egalité des chances dans le développement de carrière</b></p>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Absatz 1: Gerade hier wäre es wichtig die im ETH-Bereich (und auch im STEM) untervertretenen Gruppen spezifisch beim Namen zu nennen.</li> <li>- Wir fänden es wichtig, dass im Rahmen der Laufbahnentwicklung auch die gleichberechtigte Elternzeit erwähnt wird und diese auch gefördert wird.</li> </ul>
<p>3.1 Career development for women/  3.1 Laufbahnentwicklung für Frauen/  3.1 Développement de carrière pour les femmes</p>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hier wäre es wichtig, dass die Laufbahnentwicklung auch auf andere marginalisierte Gruppen ausgeweitet wird, ganz im Sinn der Intersektionalität.</li> </ul>
<p>3.2 Creating equal opportunities for groups under-represented in STEM subjects/  3.2 Chancengleichheit für in den MINT-Fächern untervertretene Gruppen/  3.2 Egalité des chances pour les groupes sous-représentés dans les disciplines MINT</p>	1-2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wir schätzen, dass die FirstGen-Akademiker*innen erwähnt werden.</li> <li>- Inwiefern hängen soziale Herkunft und «spezielle» Bedürfnisse zusammen?</li> <li>- Die untervertretenen Gruppen gehören definiert, entweder hier oder im Glossar.</li> </ul>
<p><b>Focus Area 4: Conditions for a good life domain balance/</b>  <b>Schwerpunkt 4: Bedingungen für eine gute Life-Domain-Balance/</b>  <b>Thème-clé n°4: Conditions d'un bon équilibre entre les différents domaines de la vie</b></p>	1-5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wir schätzen sehr, dass dies Teil der DGI-Strategie ist.</li> <li>- Es fehlt die Teilzeitarbeit als Ganzes.</li> <li>- Es fehlt die Idee, dass ein klares Minimum für Homeoffice definiert werden sollte, das für alle gilt.</li> <li>- Unserer Meinung nach fehlt die Ergänzung von psychischer Gesundheit und möglichen Förderungsmaßnahmen.</li> </ul>
<p><b>Focus Area 5: Inclusive research &amp; innovation and teaching/</b></p>	1-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sehr starker Fokus auf Gender.</li> <li>- Absatz 2: Um welche sozialen Gruppen handelt es sich? Inwiefern wird abgesichert, dass der ETH-Bereich ein angstfreies Klima sicherstellt, gerade bzgl. Herkunft (Nationalität, Religion).</li> </ul>

<b>Schwerpunkt 5: Inklusive Forschung &amp; Innovation und Lehre/ Thème-clé n°5: Recherche &amp; innovation ainsi qu'enseignement inclusifs</b>		
<b>Glossary/ Glossar/ Glossaire</b>	1-7	Es fehlen die Definitionen für: <ul style="list-style-type: none"><li>- Gender, Geschlecht, soziale Schicht, untervertretene Gruppen, sowie MINT-Fächer</li><li>- Es wäre hilfreich auch noch eingeführt zu bekommen, wer alles Teil des ETH-Bereichs ist, und dementsprechend dies umsetzen sollte.</li></ul>