

STRATEGIE FÜR DIVERSITÄT, GLEICHSTELLUNG UND INKLUSION 2025–2028

des ETH-Rats
für den ETH-Bereich

Deutsche Übersetzung des englischen Originaltexts



Strategie für Diversität, Gleichstellung und Inklusion 2025–2028

Die Institutionen des ETH-Bereichs stehen für Diversität, Gleichstellung und Inklusion¹ (DGI) ein. Daher fördern sie eine Kultur der Inklusion und Zugehörigkeit sowie die Schaffung geeigneter Strukturen und Prozesse, in deren Rahmen die verschiedenen und einzigartigen Eigenschaften, Perspektiven, Lebensentwürfe und Erfahrungen eines jeden Individuums als eine Grundlage für kreatives Denken, Innovation und Entwicklung gesehen werden. Dies trägt dazu bei, dass der ETH-Bereich seinen öffentlichen Auftrag erfüllen kann. Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit unabhängig von persönlichen Eigenschaften zu gewährleisten, ist eine Voraussetzung zum Erreichen dieses Ziels. Die Verbesserung des Geschlechterverhältnisses in allen Institutionen des ETH-Bereichs durch die Erhöhung des Frauenanteils in Lehre und Forschung sowie in Management- und Führungspositionen und Entscheidungsgremien ist weiterhin ein zentrales Ziel.

Dieses Dokument wurde auf der Grundlage der Gender-Strategie 2021–2024 für den ETH-Bereich erstellt und wurde erweitert, um eine übergeordnete Strategie zur Förderung von DGI innerhalb des ETH-Bereichs zu bilden. Sie basiert auf einem intersektionalen Verständnis von DGI, welches in den Definitionen im Glossar erläutert wird. Die Strategie enthält allgemeine Grundsätze und besteht aus fünf Schwerpunkten. Je nach Institution können verschiedene Massnahmen erforderlich sein, um die in der Strategie festgelegten Ziele zu erreichen. Dementsprechend sind die einzelnen Institutionen des ETH-Bereichs dafür verantwortlich, die vorliegende Strategie entsprechend ihrer jeweiligen Situation umzusetzen.

Die laufende Verbesserung von DGI sowie die Weiterentwicklung der institutionellen Kulturen, die bei der Erreichung dieses Ziels förderlich sind, erfordern den Einbezug von möglichst viel Wissen über die Wirksamkeit und die Auswirkungen möglicher Massnahmen sowie über sämtliche weitere Folgen, die diese haben können. Die Institutionen des ETH-Bereichs kooperieren miteinander bei der Übernahme von bewährten Praktiken, sowohl aus dem ETH-Bereich als auch von Institutionen in der Schweiz und im Ausland, insbesondere von Hochschulen und Forschungsinstitutionen, aber auch von anderen Organisationen des öffentlichen und des privaten Sektors. Die Institutionen berücksichtigen auch relevante Erkenntnisse aus der wissenschaftlichen Literatur und Empfehlungen, um Massnahmen zu identifizieren, die mit hoher Wahrscheinlichkeit den ETH-Bereich beim Erreichen seiner Ziele unterstützen. Für die Abstimmung zwischen den Institutionen gibt es zwei wesentliche Mechanismen: Einerseits erleichtert die bestehende Arbeitsgruppe «Chancengleichheit» des ETH-Bereichs, die sich aus Vertreterinnen und Vertretern aller Institutionen des ETH-Bereichs zusammensetzt, den Austausch und die Zusammenarbeit zwischen den Institutionen. Andererseits führt der ETH-Rat – entsprechend seiner Funktion als strategisches Führungs- und Aufsichtsorgan – ein Monitoring zu den Anstrengungen der Institutionen des ETH-Bereichs für die Förderung von DGI durch.

¹ Diversität, Gleichstellung und Inklusion werden im Glossar am Ende dieses Dokuments ausführlich definiert.

Diese Strategie betrifft alle Angehörigen des ETH-Bereichs, einschliesslich Studierende und Mitarbeitende im technischen, administrativen und wissenschaftlichen Bereich und Mitarbeitende in Management- und Führungspositionen.

Schwerpunkt 1:

Feste Verankerung von Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DGI) in den Institutionen

Eine feste institutionelle Verankerung und ein hohes Engagement der obersten Führungsebene sind von entscheidender Bedeutung für die Umsetzung und Wirksamkeit von DGI-Grundsätzen und -Richtlinien. Verantwortlich für die Umsetzung und Kommunikation dieser Grundsätze und Richtlinien sind die Präsidentinnen und Präsidenten bzw. die Direktorinnen und Direktoren sowie die Schulleitungen bzw. Direktionen der einzelnen Institutionen und die Leitungen der je nach Organisationsstruktur bestehenden Untereinheiten (z. B. Fakultäten, Departemente, Verwaltung). Die Entwicklung und Umsetzung von DGI-Grundsätzen und -Richtlinien in den Institutionen des ETH-Bereichs werden unterstützt durch geeignete professionelle Strukturen und entsprechendes, einem Mitglied der Schulleitungen oder der Direktionen zugeteiltes Personal mit adäquaten Ressourcen.

Zur Umsetzung einer DGI-Strategie braucht es Ziele, geeignete Massnahmen zum Erreichen dieser Ziele und Monitoringinstrumente. Alle Institutionen des ETH-Bereichs erstellen ihre eigenen spezifischen DGI-Strategien oder DGI-Aktionspläne, die von den in diesem Dokument genannten Handlungsschwerpunkten ausgehen, und aktualisieren diese regelmässig, um neu auftauchende DGI-Themen zu berücksichtigen. Die Strategien/Aktionspläne enthalten die spezifischen Ziele und Massnahmen, welche jede der Institutionen des ETH-Bereichs für sich festlegt und die Institutionen stellen sicher, dass die Massnahmen dem intersektionalen Verständnis von DGI Rechnung tragen. Es wird empfohlen, dass die Institutionen ihre eigenen spezifischen DGI-Strategien/Aktionspläne im Rahmen von partizipativen Prozessen erarbeiten. Das Thema DGI sollte Teil der Departements- und Fakultäts-evaluationen der ETH Zürich und der EPFL sowie der Evaluationen der Forschungsanstalten und ihrer Abteilungen sein. Die Institutionen des ETH-Bereichs und ihre Untereinheiten berücksichtigen die aus diesen Evaluationen hervorgehenden Empfehlungen bei der Entwicklung ihrer individuellen Strategien und Aktionspläne sowie bei der Festlegung spezifischer Ziele und Massnahmen. Die von den Institutionen eingesetzten Monitoringmethoden und Evaluationsinstrumente sind darauf angelegt, die Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu gewährleisten – sowohl zwischen den betrachteten Jahren als auch, soweit möglich, zwischen den Institutionen des ETH-Bereichs. Die Institutionen des ETH-Bereichs führen ein Monitoring des Stands und der Entwicklung von DGI durch und verwenden dazu quantitative und qualitative Indikatoren und Methoden, wie Statistiken oder Umfragen. Sie veröffentlichen ihre individuellen Strategien/Aktionspläne, ihre Ziele (gegebenenfalls mit Indikatoren und Zielwerten) sowie ihre Monitoringberichte. Es wird empfohlen, dass die Institutionen auch Informationen zur Erreichung ihrer Ziele veröffentlichen. Die Institutionen des ETH-Bereichs berichten dem ETH-Rat regelmässig über ihre Fortschritte bei der Umsetzung der vorliegenden Strategie. Diese

Berichterstattung enthält die Monitoringergebnisse sowie Informationen zu den getroffenen Massnahmen.

Ein angemessenes finanzielles Engagement ist wesentlich, um auf Ebene der einzelnen Institutionen die bestehenden Anstrengungen zu verstärken und neue Instrumente einzuführen. Deshalb streben die Institutionen des ETH-Bereichs an, zusammengenommen mindestens 0,5 % des gesamten jährlichen Finanzierungsbeitrags des Bundes an den ETH-Bereich für die Umsetzung von Massnahmen zur Förderung von DGI aufzuwenden. Diese Massnahmen, insbesondere die wiederholt durchgeführten, sollten vielfältig und ausgewogen sein.

Schwerpunkt 2: Inklusive Kultur und Kommunikation, sicheres Umfeld und gute Führungspraxis

Die Institutionen des ETH-Bereichs setzen sich dafür ein, eine inklusive institutionelle Kultur auf allen Ebenen zu schaffen und aufrechtzuerhalten. Dies bedeutet, ein Umfeld zu fördern, in dem jede Person sich respektiert und wertgeschätzt sowie zu voller Teilnahme und Mitwirkung ermächtigt fühlt. Dazu müssen auch Barrieren aktiv beseitigt, Vorurteile bekämpft und Diskriminierung vorgebeugt werden, um sicherzustellen, dass alle Angehörigen des ETH-Bereichs Zugang zu Chancen und Ressourcen haben.

Die Institutionen des ETH-Bereichs entwickeln Standards für eine inklusive institutionelle Kultur, etwa die Kommunikation in inklusiver Sprache.² Sie fördern, wo möglich, die Diversität in repräsentativen Funktionen, sowohl an öffentlichen Veranstaltungen als auch bei besonders exponierten Stellen und Funktionen. Zu diesem Zweck stellen sie sicher, dass ein ausgewogener und vielfältiger Pool von potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten für solche Funktionen vorhanden ist. Dabei tragen sie den verschiedenen Aspekten der Diversität Rechnung. Informationen über die DGI-Strategien oder Aktionspläne sowie die Massnahmen der Institutionen werden intern aktiv verbreitet und bilden einen Bestandteil der Informationspakete für Mitarbeitende und Studierende.

Eine bedeutende Herausforderung bei der Schaffung einer inklusiven institutionellen Kultur ist der Umgang mit Stereotypen und Vorurteilen (für Definitionen s. Glossar). Die Institutionen des ETH-Bereichs sind kontinuierlich bestrebt, unter ihren Angehörigen das Bewusstsein für deren Bestehen sowie deren mögliche Auswirkungen zu schärfen. Sie treffen wirksame Massnahmen, um Stereotypen und Vorurteilen proaktiv entgegenzuwirken. Diese Massnahmen umfassen zum Beispiel Leitlinien für die Berufungs- und Rekrutierungskommissionen, Sensibilisierungswshops oder die Bereitstellung von Online-Ressourcen.

Die Institutionen des ETH-Bereichs anerkennen, dass gegenseitiger Respekt eine zentrale Grundlage guter Zusammenarbeit bildet, und positionieren sich entschieden gegen unangemessenes Verhalten. Sie schaffen und erhalten ein respektvolles

² Die Institutionen des ETH-Bereichs berücksichtigen dabei den «Leitfaden zum geschlechtergerechten Formulieren» der Bundeskanzlei.

Arbeits- und Studiumfeld. Dazu setzen sie Weisungen, Verfahren und Verhaltensrichtlinien um, in denen Regeln zur Prävention von Diskriminierung, Mobbing, Bedrohung, Gewalt und sexueller Belästigung festgelegt sind. Verstösse gegen diese Regeln sollen angemessene Konsequenzen nach sich ziehen. Die Institutionen verpflichten sich, ihre Angehörigen zu schulen, um die Einhaltung dieser Grundsätze und die konsistente Anwendung der Regeln zu gewährleisten und sie ermöglichen ihnen, durch solche Massnahmen zur Schaffung einer respektvollen und inklusiven Kultur beizutragen. Die Institutionen des ETH-Bereichs verfügen über leicht zugängliche und vertrauliche Kontaktstellen für ihre Angehörigen und verbreiten regelmässig Informationen zu diesem Angebot.

Neben den vorhandenen Beschwerdeverfahren fördern die Institutionen des ETH-Bereichs eine Kultur des offenen und respektvollen Umgangs mit unterschiedlichen Ansichten und Konflikten sowie mit anderen Fällen von zwischenmenschlichen Herausforderungen am Arbeitsplatz. Sie richten niederschwellige Konfliktmanagementstrukturen und feste Kontaktstellen ein. Regelmässige Evaluationen, zum Beispiel in Form von Umfragen, werden durchgeführt, um die Wirksamkeit und die Ergebnisse dieser Strukturen zu messen. Die Institutionen des ETH-Bereichs investieren in die Schulung der Beratungs- und Kontaktstellen, um die Qualität und Professionalität der Beratung weiter zu steigern und den Austausch und die Koordination zwischen den Kontaktstellen zu erleichtern. Um für Glaubwürdigkeit zu sorgen, müssen die Kontaktstellen in der Lage sein, wirksam und zeitnah zu handeln und gleichzeitig die Verfahrensrechte aller Beteiligten zu respektieren. Dem Aspekt einer angemessenen internen und externen Kommunikation sollte eine hohe Priorität eingeräumt werden.

Führungskompetenzen bilden einen entscheidenden Aspekt bei der Schaffung einer inklusiven Kultur am Arbeitsplatz. Gute Leadership-Praktiken beinhalten die Schaffung eines Arbeitsumfelds, in dem die Mitarbeitenden ermutigt werden, ihre Ansichten, Gedanken und Ideen auf kooperative Weise mitzuteilen. Die Institutionen des ETH-Bereichs schulen alle ihre Kader und Führungskräfte regelmässig für die Wahrnehmung ihrer Vorgesetztenpflichten und unterstützen sie durch Schulungen und andere Führungsentwicklungsmassnahmen dabei, eine inklusive Kultur zu schaffen und mit gutem Beispiel voranzugehen.

Schwerpunkt 3:

Chancengleichheit in der Laufbahnentwicklung

Alle Institutionen des ETH-Bereichs anerkennen die Bedeutung der Laufbahnentwicklung, um ein inklusives und faires Umfeld zu begünstigen und die Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden zu fördern. Ausgehend von einem Monitoring und der Berücksichtigung bewährter Praktiken sowie in Übereinstimmung mit den rechtlichen Rahmenbedingungen³, bestimmt jede Institution spezifische Massnahmen und etabliert gezielte Unterstützung für Frauen und andere im ETH-Bereich und besonders in den MINT-Fächern untervertretene Gruppen für akademische und nicht-akademische Laufbahnen.

Laufbahnentwicklung für Frauen

Die Laufbahnentwicklung für Frauen ist weiterhin ein zentraler Aspekt der DGI-Anstrengungen des ETH-Bereichs. Die Institutionen des ETH-Bereichs setzen daher ihre Anstrengungen fort, um den Frauenanteil bei den Professorinnen und Professoren, Senior Scientists sowie Postdoktorierenden entsprechend der jeweiligen Situation jeder Institution deutlich zu steigern. Sie sind bestrebt, die Karriereperspektiven für Frauen in Wissenschaft, Industrie und Unternehmertum zu verbessern und Frauen zu ermöglichen, sich zu entfalten und ausgezeichnete Leistungen zu erbringen. Die Institutionen sind ausserdem bemüht, unterschiedliche Laufbahnen in Studium, Lehre, Forschung, Management, Verwaltung und im technischen Bereich anzubieten. Dazu sind ehrgeizige Ziele und Massnahmen in allen Institutionen, Fakultäten und Departementen nötig. Jede Institution legt ihre eigenen qualitativen und quantitativen Ziele fest. Entsprechende Massnahmen sind zum Beispiel: a) Überprüfung der Stellenbeschreibungen und -anforderungen, um mögliche Barrieren zu beseitigen und Personen mit diversem Hintergrund zur Bewerbung zu ermutigen; b) Umsetzung proaktiver Rekrutierungsstrategien, um einen vielfältigen Pool von Kandidatinnen und Kandidaten anzuziehen; c) Gewährleistung einer diversen Vertretung in den Berufungs- und Auswahlkommissionen sowie das Angebot von Schulungen auf allen Ebenen der Institution, insbesondere aber für die Mitglieder von Berufungs- und Auswahlkommissionen, zur Beseitigung unbewusster Vorurteile; d) Gewährleistung gleicher Chancen in internen Beförderungsverfahren; e) Weiterführung der bestehenden (und insbesondere institutionenübergreifenden) Programme und Einführung neuer Mentoring- und Schulungsprogramme, was auch die Schulung von Mentorinnen und Mentoren beinhalten sollte. Die Institutionen des ETH-Bereichs stellen sicher, dass die Beurteilung der Leistung und der akademischen Exzellenz im Kontext von Rekrutierungen, Beförderungen, Verleihungen akademischer Auszeichnungen sowie Finanzierungen usw. auf klaren und verständlichen Kriterien und transparenten Verfahren beruht.

Die Institutionen des ETH-Bereichs setzen sich für ein angemessenes Geschlechterverhältnis ein in Management- und Führungspositionen (unteres, mittleres und

³ Vgl. zum Beispiel Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft, Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG), Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG), Bundesgesetz über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich (Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz, HFKG).

oberes Kader), in Entscheidungsgremien auf allen Ebenen (wie Forschungs-, Strategie-, Berufungs- und Rekrutierungskommissionen oder Kommissionen für die Tenure-Track-Evaluationen) sowie bei den Mitarbeitenden und Lernenden im technischen und administrativen Bereich, wo stark unausgeglichene Geschlechterverhältnisse bestehen. Die Institutionen überprüfen regelmässig das Geschlechterverhältnis in Rekrutierungs- und Beförderungsverfahren sowie beim Zugang zu und der Beteiligung an Personalentwicklungsmassnahmen. Sie setzen sich für die Erkennung und Minimierung struktureller geschlechtsbezogener Vorurteile innerhalb ihrer Institution ein. Sie gewährleisten die Lohngleichheit sowie die Gleichbehandlung beim Zugang zu Ressourcen und befolgen dazu die Charta für Lohngleichheit im öffentlichen Sektor, die alle Institutionen des ETH-Bereichs unterzeichnet haben.

Chancengleichheit für untervertretene Gruppen

Die Institutionen des ETH-Bereichs setzen sich für die Schaffung einer inklusiven Kultur auf allen Ebenen ein, um eine grosse Vielfalt an Studierenden und Forschenden anzuziehen und ihnen zu ermöglichen, sich zu entfalten und ausgezeichnete Leistungen zu erbringen. Sie unterstützen aktiv Studierende aus allen sozialen Schichten, um ihnen gleiche Erfolgchancen zu gewähren, zum Beispiel, indem sie ihnen Coaching, Mentoring, Beratung für spezifische Bedürfnisse und die Beteiligung an gezielten Studiengruppen anbieten. Wo dies zweckmässig ist, entwickeln sie weitere Massnahmen mit einem spezifischen Fokus auf die Beseitigung von Lernhindernissen, zum Beispiel durch Nachteilsausgleich und Gewährleistung der Barrierefreiheit, sowie die Förderung von Karrierechancen für Angehörige verschiedener Gruppen, beispielsweise für Akademikerinnen und Akademiker der ersten Generation.

Die ETH Zürich und die EPFL ergreifen geeignete Massnahmen, um sicherzustellen, dass mehr Angehörige von untervertretenen Gruppen sich für ihre Bachelor- und Masterprogramme einschreiben. Dazu verstärken sie ihre Kommunikationsanstrengungen und intensivieren ihre Zusammenarbeit mit Lehrerinnen und Lehrern, Schulen und anderen Stakeholdern im Bereich von Wissenschaftskommunikation und -vermittlung. Sie konzentrieren sich insbesondere darauf, junge Frauen zu ermutigen, sich für ein Studium in den MINT-Fächern einzuschreiben, und ihre Studentinnen zur Verfolgung einer akademischen Laufbahn zu motivieren.

Schwerpunkt 4:

Bedingungen für eine gute Life-Domain-Balance

Die Institutionen des ETH-Bereichs und der ETH-Rat sorgen für Arbeits- und Studienbedingungen, die zu einer guten Balance der Lebensbereiche («Life-Domain-Balance») beitragen, welche die Gesundheit und das psychische Wohlbefinden aller Angehörigen schützt und ihnen erlaubt, ihre sozialen Verpflichtungen und ihre Verantwortung in Betreuung und Pflege wahrzunehmen.

Unterstützungs- und Anreizmassnahmen werden eingeführt, um flexible Arbeit zu fördern und den Mitarbeitenden zu ermöglichen, ihre Verantwortung in Betreuung und Pflege wahrzunehmen, mit dem Ziel, die Zufriedenheit und Leistung der Mitarbeitenden zu stärken und so zum Erreichen der Exzellenzziele beizutragen. Die

Institutionen nehmen sich auch der Herausforderungen bei der Wahrnehmung von Verantwortung in Betreuung und Pflege parallel zum Studium an.

Die Professorinnen und Professoren und die Führungskräfte werden für die Bedeutung von flexibler Arbeit und einer guten Balance der Lebensbereiche sensibilisiert, um die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und die Exzellenz in ihren jeweiligen Institutionen zu gewährleisten. Die Arbeits- und Studienbedingungen berücksichtigen das Bedürfnis und das Anrecht jeder Person auf ihr Privatleben und ihr Recht auf Nichterreichbarkeit. Die Institutionen des ETH-Bereichs befassen sich auch mit möglichen negativen Auswirkungen von flexibler Arbeit, Telearbeit und virtuellen Arbeitsmodellen auf Gleichstellung, Diversität, Gesundheit und Inklusion.

Lösungen zur Förderung flexibler Arbeitsbedingungen (z. B. Gleitzeit, Telearbeit und virtuelle Arbeitsmodelle) werden auf allen Ebenen möglichst unterstützt, so dass die Angehörigen der Institutionen sowohl individuell als auch im Team autonomer und effizienter sind. Gezielte Massnahmen werden laufend umgesetzt, beurteilt und erweitert, um Talente anzuziehen, zu halten und zu fördern und dabei ihren unterschiedlichen familiären Umständen Rechnung zu tragen. Instrumente zur Kompensierung von Elternurlaub sind vorhanden, wie das «Stop-the-clock»-Verfahren für Tenure-Track-Stellen oder Vertragsverlängerungen für Forschende auf Doktorats- und Postdoktoratsstufe. Die Institutionen befassen sich auch mit Dual-Career-Fragen, entwickeln Lösungen und stellen den Erfahrungsaustausch zwischen den Institutionen und die überinstitutionelle Zusammenarbeit sicher.

Kindertagesstätten und Einrichtungen zur Kinderbetreuung für bestimmte Gelegenheiten (z. B. Notbetreuung, Ferienaktivitäten oder Kinderbetreuung bei Konferenzen) werden entsprechend den ermittelten Bedürfnissen von Mitarbeitenden und Studierenden weiter ausgebaut. Unter Berücksichtigung der verschiedenen Arten von Verantwortung in Betreuung und Pflege schaffen die Institutionen des ETH-Bereichs einen Rahmen, der es ihrem Personal und ihren Studierenden ermöglicht, die Betreuung und Pflege von anderen Mitgliedern ihres Haushalts oder ihrer Familie (z. B. Eltern) wahrzunehmen.⁴

Die Institutionen des ETH-Bereichs stellen aktiv und regelmässig Informationen über Unterstützungsmassnahmen bereit. Sie organisieren Sensibilisierungsmassnahmen und bieten Beratungsmöglichkeiten an. Die Arbeits- und Studienbedingungen sowie die Unterstützungsmassnahmen werden regelmässig im Lichte bewährter Praktiken anderer führender Hochschulen sowie im Hinblick auf ihre Fähigkeit, den Bedürfnissen von Mitarbeitenden und Studierenden in den jeweiligen Institutionen gerecht zu werden, evaluiert.

Schwerpunkt 5: Inklusive Forschung & Innovation und Lehre

Die Institutionen des ETH-Bereichs treffen spezifische Massnahmen in allen dafür geeigneten Bereichen, um die Integration von Diversitäts- und insbesondere Genderaspekten in Forschungsprojekten und -programmen zu fördern. Sie bieten

⁴ Gem. Personalverordnung ETH-Bereich (PVO-ETH).

den Studierenden und Forschenden Schulungsmöglichkeiten an, in denen diese die relevanten Fähigkeiten für die Entwicklung von Forschungsmethoden und Innovationen im Sinne einer inklusiven Gesellschaft entwickeln können, die auf den Grundsätzen der Gleichstellung und der Diversität basieren. Die Institutionen des ETH-Bereichs unterstützen kritische Diskussionen, Erfahrungsaustausch und translationale Forschung bei der Entwicklung solcher Forschungsmethoden und Innovationen.

Sie organisieren ausserdem Schulungen für Personen, die in den Bereichen Lehre, Unterrichtsbeurteilungen und Curriculumsentwicklung tätig sind, um diese für mögliche Unterschiede zwischen verschiedenen sozialen Gruppen hinsichtlich Lernstrategien oder Selbstwirksamkeitserwartung zu sensibilisieren. Die Institutionen unterstützen die Umsetzung von Pilotprojekten für innovative Lehransätze, die auf Forschungsergebnissen und Good-Practice-Beispielen aufbauen.

Innerhalb des ETH-Bereichs beteiligen sich die Institutionen aktiv am Erfahrungsaustausch zu diesen Themen.

Glossar

Im Rahmen der vorliegenden Strategie sind die **Konzepte Diversität und Inklusion** eng miteinander verbunden und beziehen sich auf die Schaffung eines Arbeits-, Sozial- und Lehrumfelds, das die Eigenschaften, Perspektiven und Erfahrungen von Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund anerkennt und wertschätzt.

Diversität bezieht sich auf sozial relevante Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen Menschen (z. B. Geschlecht, sexuelle Orientierung und Identität, sozioökonomische Herkunft, Migrations- und ethnischer Hintergrund, Nationalität, sprachliche, religiöse und kulturelle Vielfalt, Neurodiversität, Alter, psychische Beeinträchtigungen oder Behinderung) und auf deren Berücksichtigung und Anerkennung unter der Voraussetzung einer gleichberechtigten Partizipation.⁵

Inklusion bedeutet die Schaffung eines Umfelds, in dem unterschiedliche Personen sich respektiert, wertgeschätzt und zu voller Teilnahme und Mitwirkung ermächtigt fühlen. Sie geht über die blosser Anerkennung der Diversität hinaus und ist bestrebt, ein Zugehörigkeitsgefühl hervorzurufen. Dies bedeutet, dass Barrieren, Vorurteile und Diskriminierung aktiv beseitigt werden, um die Chancengleichheit und einen gleichberechtigten Zugang zu Ressourcen und Entscheidungsprozessen zu gewährleisten.

Gleichstellung und Chancengleichheit beziehen sich auf die Grundsätze der Menschenrechte und des verfassungsmässigen Auftrags, der den Institutionen des ETH-Bereichs übertragen wurde, insbesondere betreffend Geschlechtergleichstellung und die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen. Alle Institutionen des ETH-Bereichs setzen sich für die Gleichstellung auf allen Qualifikationsstufen und in allen Bereichen der Forschung, Forschungsunterstützung und des Studierendenlebens ein.

⁵ s. Definition in swissuniversities P-7, Diversität, Inklusion und Chancengleichheit in der Hochschulentwicklung (2021–24).

Die Chancengleichheit ist ein zentrales Kriterium für Qualität und Exzellenz. Gleichstellung bedeutet auch die Berücksichtigung spezifischer Bedürfnisse und bestehender Ungleichheiten und in der Folge die Ableitung zielorientierter Massnahmen zur Sicherstellung der Chancengleichheit.

Intersektionale Diversität bezieht sich auf mehrere verbundene soziale Kategorisierungen, die auf der vermeintlichen «Rasse»⁶, sogenannten sozialen Schichten und Klassen, dem Geschlecht u. a. basieren und zu sich überschneidenden und voneinander abhängigen Erfahrungen von Diskriminierung oder Nachteilen führen können. Dies zeigt deutlich, dass Mitglieder spezifischer Gruppen nicht alle gleich sind und dass sie, auch wenn sie oft mit ähnlichen Herausforderungen konfrontiert sind, und vergleichbare Erfahrungen machen, nicht auf eine einzige Kategorie reduziert werden können.

Ein **Stereotyp** ist ein weit verbreitetes und vereinfachtes Vorstellungsbild oder ein Satz von Bildern über eine bestimmte Gruppe von Menschen. Stereotypen basieren oft auf Annahmen, Generalisierungen oder vorgefassten Meinungen anstelle von exakten oder nuancierten Informationen. Sie können verschiedene Eigenschaften wie Merkmale, Verhaltensweisen, Rollen oder Wesenszüge umfassen, die den Mitgliedern der Gruppe zugeschrieben werden. Stereotypen können positiv, negativ oder neutral sein und sie können zu Vorurteilen und unangemessenen Beurteilungen führen. Während manche Stereotypen wahre Elemente enthalten, können sie schädlich sein, wenn sie ohne Berücksichtigung der individuellen Unterschiede und der Diversität innerhalb der Gruppe angewandt werden.

Unbewusste Vorurteile sind Einstellungen, Glaubenssätze oder Stereotypen, die unser Verständnis, unsere Handlungen und Entscheidungen in einer unbewussten oder automatischen Weise beeinflussen. Dies kann es schwierig machen, sie zu identifizieren und damit umzugehen. Sie können beeinflussen, wie wir andere wahrnehmen und mit ihnen in Beziehung treten und wie wir Urteile fällen oder Entscheidungen treffen, was oft zu unbeabsichtigter Diskriminierung oder unfairer Behandlung führt. Diese Vorurteile können das Geschlecht, das Alter, die Herkunft, den sozioökonomischen Hintergrund sowie viele andere Eigenschaften betreffen und gründen oft in persönlichen, gesellschaftlichen oder kulturellen Erfahrungen.

Untervertretene Gruppen sind Gruppen, die (historisch) einen relativ niedrigen Anteil innerhalb des ETH-Bereichs aufweisen. Ein Vergleich mit der Gesamtbevölkerung kann einen Hinweis darauf geben, ob eine Gruppe untervertreten ist. Unterrepräsentation ist aber auch immer kontextspezifisch, sie kann zwischen verschiedenen Institutionen, wissenschaftlichen Feldern, Funktionen etc. variieren und verschiedene Ursachen haben. Zum Beispiel können Frauen in MINT-Fächern oder Akademikerinnen und Akademiker der ersten Generation als untervertretene Gruppen im ETH-Bereich betrachtet werden. Die Institutionen des ETH-Bereichs

⁶ «Rasse» ist eine sozial konstruierte Kategorie, welche der ETH-Rat und die Institutionen des ETH-Bereichs strikt ablehnen. Im Rahmen dieser Strategie wird der Begriff «vermeintliche Rasse» verwendet, um einerseits der Tatsache Rechnung zu tragen, dass Menschen auf der Grundlage der «Rasse» diskriminiert werden und andererseits hervorzuheben, dass diese Kategorie mit ihren zugrundeliegenden biologischen und rassistischen Annahmen wissenschaftlich unhaltbar ist. Für weitere Informationen zur Verwendung des Begriffs «Rasse» im Schweizer Recht, s.: <https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/frb/publikationen/verwendung-begriff-rasse.html>.

können festlegen, was Unterrepräsentation in ihrem spezifischen Kontext bedeutet und wie sie dieser in ihren eigenen Strategien und Aktionsplänen Rechnung tragen.

MINT ist ein Akronym für die Fachbereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik.

Impressum

Herausgeber: ETH-Rat, Haldeliweg 15, 8092 Zürich/
Hirschengraben 3, 3011 Bern, Schweiz

Projektleitung/Mitwirkung: Arbeitsgruppe Strategie für Diversität, Gleichstellung und
Inklusion 2025–2028 der Institutionen des ETH-Bereichs
unter Mitwirkung des Stabsbereichs Wissenschaft ETH-Rat
Übersetzung/Prüflesung: Traduction ETH-Rat
Layout/Prüflesung: Kommunikation ETH-Rat

Die Strategie für Diversität, Gleichstellung und Inklusion 2025–2028 erscheint in
Englisch, Deutsch, Französisch, und Italienisch. Die englische Fassung ist verbindlich.
Elektronisch ist die Strategie verfügbar unter
www.ethrat.ch/diversity-strategie-2025-2028.

© ETH-Rat, Dezember 2024

ETH-Rat

Rat der Eidgenössischen
Technischen Hochschulen

Zürich:

Händeliweg 15
8092 Zürich
Schweiz

Bern:

Hirschengraben 3
3011 Bern
Schweiz

www.ethrat.ch