

Christopher Sauder Engeler
PräsidentID Multimedia Services
Vladimir-Prelog-Weg 1-5/10
HCI D253
CH-8093 Zürich
Tel. 044 633 4120/079 277 8555
Christopher.sauder@id.ethz.ch
www.peko.ethz.chETH-Rat
Prof. Dr. Michael O. Hengartner
Hädeliweg 15
8092 Zürich

Zürich, 15.12.2020

Stellungnahme der Personalkommission der ETH Zürich (PeKo) zur internen Anhörung über die Gender Strategie 2021-2024 des ETH-Bereichs

Sehr geehrter Prof. Hengartner

Die Personalkommission der ETH Zürich (PeKo) bedankt sich für die Möglichkeit, im Rahmen der internen Anhörung über die Gender-Strategie 2021-2024 des ETH-Bereichs Stellung nehmen zu können.

Die PeKo hat die Änderungen der Gender-Strategie im Plenum der PeKo und durch ihre Vertretung in der HV diskutiert und begrüsst die Überarbeitung. Wir teilen die Stellungnahme der Hochschulversammlung der ETH-Zürich vollumfänglich.

Zu einzelnen Punkten, die zu Diskussionen geführt haben, möchten wir um nochmalige Überprüfung bitten.

Wir unterstützen es, dass die Institutionen des ETH-Bereichs verpflichtet werden zum Festlegen von Zielen, zum Entwerfen und Umsetzen von Massnahmen, sowie zur Durchführung eines Monitorings zur Überprüfung des Erfolgs der Massnahmen bezüglich der gesetzten Ziele. Aufgrund der unterschiedlichen Situationen und Rahmenbedingungen der einzelnen Institutionen und Institute erachten wir es als sinnvoll, diesen die konkrete Umsetzung der Gender-Strategie zu überlassen.

Die vorliegende Strategie ist unseres Erachtens zu unverbindlich und bleibt bezüglich der Verantwortung der Institutionen zu wenig konkret.

Welches Qualitätsmonitoring ist vorgesehen?

Um den Anstrengungen der Institutionen Glaubwürdigkeit zu verleihen, würden wir es begrüssen, wenn kurz- und langfristige Ziele, Massnahmen und Monitoring detailliert veröffentlicht werden müssten.

Da die Strategie zudem alle Angehörige des ETH-Bereichs betrifft, wäre es unserer Ansicht nach auch gerechtfertigt, allen Angehörigen die Möglichkeit zu geben, sich bezüglich Zielen, Massnahmen und Monitorings zu äussern und mit konstruktiver Kritik zu einem optimalen Kurs beizutragen. Dies müsste nicht unbedingt direkt durch jede(n) einzelne(n) ETH-Angehörige(n) geschehen, sondern könnte auch indirekt durch Diskussionen oder Vernehmlassungen im Kreis von Fakultäten, Departementen, Hochschulgruppen, Hochschulversammlungen und weiteren relevanten Gruppen erfolgen.

Wir möchten anregen, die Gender-Strategie in deren Sinne auf alle Geschlechteridentitäten auszuweiten. Entsprechende Änderungsvorschläge sind im Anhang zu finden.

Der Vaterschaftsurlaub kann eine zentrale Rolle zur Erreichung der Chancengleichheit zwischen den Ge-

schlechtern spielen. Bei idealerweise gleicher Wahrscheinlichkeit und Dauer einer Abwesenheit aufgrund von Mutter-/Vaterschaft gibt es keinen Grund mehr, bevorzugt Männer einzustellen. Ausserdem ermöglicht der Vaterschaftsurlaub Müttern mehr Selbstbestimmung bei der Karriereplanung. Wir sprechen uns für eine Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs (auch über das ab 01.01.2021 gültige gesetzliche Minimum von zwei Wochen hinaus) aus und regen an, dies als Massnahme explizit in der Gender Strategie zu erwähnen.

Verbindlichere Formulierungen an einigen Stellen in der Gender-Strategie, könnten helfen, einer besseren Durchführbarkeit in den Institutionen zu gewährleisten.

Ein enges Monitoring der Durchführung der Gender-Strategie scheint uns sehr notwendig.

Gerne sind wir bereit an der weiteren Ausarbeitung der Gender-Strategie und deren wirksamer Implementierung und Durchführung in den Institutionen mitzuarbeiten.

Die Personalkommission der ETH Zürich bedankt sich für die Kenntnisnahme dieser Stellungnahme.

Freundliche Grüsse



Christopher Sauder Engeler
Präsident Personalkommission

Anhang: Synopsis mit detaillierten Kommentaren der PeKo/HV