

[#wiegETHs?] Massnahmenpapier Sexismus & sexuelle Belästigung

Einführung

Im Rahmen der Vorbereitungen der #wiegETHs? Umfrage war uns das Thema Sexismus und sexuelle Belästigungen wichtig. Wir wollten wissen, wie häufig Vorfälle sexueller Belästigungen an der ETH vorkommen und ob sie im Umfeld einer technischen Universität, wo 2018 gerade einmal 32% der Studierenden und 13% der ordentlichen Professor*innen weiblich sind [\[1\]](#), häufiger als sonst vorkommen. Ebenso war es uns wichtig zu messen, inwiefern Sexismus an der ETH, auch versteckt, vorhanden ist. Eine Zusammenfassung der ETH-weiten Auswertung der Befragung kann unter [\[2\]](#) gefunden werden. Darin ist aufgeführt, dass 3% der Befragten angaben, schon einmal an der ETH “aufdringliches Verhalten, unerwünschte anzügliche Bemerkungen, unpassende oder bedrängende Blicke, Locken mit Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen” erlebt zu haben. Unter den Frauen waren dies 7%.

Bei der Frage zu den körperlichen sexuellen Belästigungen (“unerwünschte Körperberührungen, Begrabschungen, gegen den Willen geküsst werden, aufdringliches körperliches Verhalten”) haben 2% der Befragten und 4% der Studentinnen angegeben, dies an der ETH schon einmal erlebt zu haben. Was Sexismus anbelangt, bewerten 30% der Befragten und 39% der Studentinnen mit 5 oder weniger (auf einer Skala von 1 bis 7), wie sehr sie der Aussage “Die ETH ist für Menschen aller Geschlechter eine respektvolle Umgebung.” zustimmen. Ebenfalls geben 10% der befragten Studentinnen an, sie seien schon einmal aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer Geschlechtsidentität benachteiligt worden.

Die Ähnlichkeit der Zahlen zu Vorfällen sexueller Belästigungen und der einer entsprechenden Umfrage der Student*innenschaft der Universität Bern lässt vermuten, dass Vorfälle sexueller Belästigung weder besonders häufig noch besonders selten an der ETH passieren. Jedoch ist jeder dieser Fälle einer zu viel und die Situation sollte weiter verbessert werden. Die Betrachtung der Zahlen der einzelnen Departementen zeigt jedoch auf, dass es durchaus einige lokale Problemherde gibt. In einem Departement geben 19% der Frauen an, dass sie schon mindestens einmal an der ETH sexuell belästigt worden sind, 12% davon körperlich. In diesem gaben auch 30% der Frauen an, dass sie an der ETH schon einmal persönlich “Abwertende Bemerkungen, Sprüche, Witze oder Darstellungen über ein Geschlecht oder eine sexuelle Orientierung” erfahren haben. Das entsprechende Departement hat einen niedrigen Frauenanteil unter den Studierenden. Von den vier anderen Departementen mit den geringsten Frauenanteilen unter Studierenden liegen die Zahlen der erfahrenen sexuellen Belästigung (“unerwünschte Körperberührungen, Begrabschungen, gegen den Willen geküsst werden, aufdringliches körperliches Verhalten”) bei 12%, 10%, 11% und 11%.

Alle diese Prozentzahlen sind höher als der ETH-weite Durchschnitt von 7%. Die Schlussfolgerung, dass Frauen in Departementen mit niedrigem Frauenanteil häufiger unter Sexismus leiden und häufiger Opfer von sexueller Belästigung sind liegt nahe. Diese Probleme sollten direkt auf departementaler Ebene angegangen werden und ein Austausch zwischen ähnlich betroffenen Departementen ist wünschenswert. Das Rektorat sollte bei den Initiativen der Departemente unterstützend mitwirken. Im Folgenden sind Massnahmenvorschläge aufgelistet, welche aus der Perspektive der Studierenden dazu beitragen würden, Sexismus und sexueller Belästigung entgegenzuwirken. Diese wurden vom VSETH in Absprache mit den Frauenförderungsorganisation Limes, Phimale, CSNOW und swish ausgearbeitet. Für die wertvollen Inputs der vorgenannten bedankt sich der VSETH. Wir begrüßen die angekündigte Zusammenarbeit mit dem Rektorat und den Departementsleitungen und werden uns weiterhin für eine fruchtbare Zusammenarbeit einsetzen. Insbesondere gilt es, sich mit unseren Massnahmenvorschlägen auseinanderzusetzen, weiter Massnahmen zu entwickeln und eine mögliche Umsetzung prüfen und durchführen.

Vorgeschlagene Massnahmen

Bewusstsein der Studierenden in Bezug auf Sexismus & Respekt

Problem und Begründung:

Unsere Resultate zeigen, dass der *Code of Conduct* nicht sehr bekannt unter den Studierenden ist. Auf die Frage, ob sie den *Code of Conduct* kennen, geben 28% der Befragten 1 (auf eine Skala von 1 bis 7) an. Es beantworten ausserdem 12% der Befragten diese Frage mit "weiss nicht/ keine Antwort". Das ist ein Zeichen dafür, dass es schon eine Zeit her ist, dass die Studierende auf die Werte des Code of Conduct sensibilisiert wurden. Ein andere besorgniserregende Feststellung ist die Diskrepanz, wie Männer und Frauen das Umfeld der ETH wahrnehmen. Die Aussage, ob "die ETH für Menschen aller Geschlechter eine respektvolle Umgebung ist" stimmen 12% weniger Frauen als Männer zu (57% der Studentinnen gegenüber 69% der Studenten beantworten diese Frage mit 6 oder 7 auf eine Skala von 1 bis 7).

Massnahmen:

- Die Respekt-Kampagne hat viel Aufmerksamkeit bekommen, aber jedes Semester kommen neue Studierende an die ETH, die sie nicht erlebt haben. Deswegen ist es vorteilhaft, wenn die EQUAL Stelle in Absprache mit dem Rektorat und der Hochschulkommunikation jedes Jahr am Anfang des Herbstsemesters eine kleinere Kampagne durchführt beispielsweise mittels Flugblätter, um an den Inhalt des *Code of Conduct* zu erinnern bzw. aufmerksam zu machen.
- Die Departemente erarbeiten ein *Code of Conduct* (am Beispiel von D-MAVT [\[3\]](#)) mit konkreten Angaben und praxisnahen Beispiele, welche im Kontext eines Departementes Sinn ergeben. Die EQUAL Stelle bietet Unterstützung bei der Ausarbeitung.

Bewusstsein der Studierenden in Bezug auf sexuelle Gewalt

Problem und Begründung:

Sexuelle Gewalt wird an der ETH nicht toleriert und das steht ganz klar im *Code of Conduct*. In einem Departement haben trotzdem 21% der Studentinnen sexuelle Belästigung an der ETH schon einmal erlebt. In den meisten führenden englischen und amerikanischen Universitäten ist die Situation nicht unbedingt vergleichbar. Dort gibt es aber obligatorische Kurse oder Workshop für Neueintretende, welche die Prävention von sexuellen Belästigung zum Ziel haben. [4] An der ETH gibt es keine solchen Kurse, obwohl diese anscheinend Wirkung zeigen können. Es gibt an der ETH obligatorische ausserakademische Kurse, etwa zum wissenschaftlichen Schreiben im D-MATH oder zur Sicherheit im Labor im D-CHAB.

Massnahmen (insb. für die Departemente mit niedrigem Frauenanteil):

- In der SGU-Vorlesung am Tag der Neueintretenden wird sexuelle Gewalt thematisiert. Das Rektorat nimmt Kontakt mit der SGU auf und begleitet die SGU didaktisch.
- Die Departementen organisieren Kurse oder Workshops zur Prävention sexueller Belästigung, welche sie im Curriculum verankern. Die zentralen Organe bieten Hilfestellung beim Erstellen der Module.
- Für die Departemente, welche keine solchen Angebote auf die Beine stellen wollen oder können, stellt das Rektorat ein Online-Modul zu diesem Thema zur Verfügung und legt neuen Studierenden nahe, das Modul durchzuführen.

Bewusstsein der Dozierenden & Assistierende

Problem und Begründung:

Dozierende und Assistierende sind häufig Vorbilder für Studierende, nicht nur in akademischen Belangen, sondern auch als Persönlichkeiten. Wenn sie sexistische Witze in einer Vorlesung machen oder auf irgendeine Weise Personen aufgrund des Geschlechts benachteiligt werden, kann es dazu führen, dass Studierende das Gefühl haben, dass ein solches Verhalten akzeptabel ist. Ausserdem haben Dozierende (und Assistierende) insbesondere bei mündlichen Prüfungen und bei der Betreuung von Arbeiten viel Macht über Studierende. Das Rektorat und die Departementsleitungen soll das Bewusstsein der Dozierenden und der Assistierenden fördern, dass sie nicht nur als Forscher*innen, sondern auch als Menschen Vorbilder für Studierende sind.

Massnahmen:

- Die Dozierenden und Assistierenden sollen vermehrt in den Didaktik- und Leadershipkursen vom LET bzw. HR auf die Themen Sexismus und *Unconscious Bias* sensibilisiert werden. Diese Kurse sollten für alle Dozierenden mindestens einmal in ihrer ETH-Karriere verpflichtend sein.
- Das Rektorat soll qualitätssichernde Elemente im Bezug auf *Unconscious Bias* in den Bewertungen von Prüfungen und Arbeiten einführen. Ein Beispiel dazu wäre das Monitoring der Bewertungsunterschiede zwischen Frauen und Männer in spezifischen mündlichen Prüfungen und im Schnitt des Studienganges oder die Pseudonymisierung der schriftlichen Prüfungen. Ausserdem wäre die Evaluation

der mündlichen Prüfungen auch in dieser Hinsicht ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Der VSETH wirkt gerne an der konkreten Ausarbeitung der qualitätssichernden Elemente mit.

- Bei den Semesterevaluation wird explizit abgefragt, ob ein*e Dozent*in oder ein*e (Hilfs-)Assistent*in der Vorlesung in einer Lehrveranstaltung sexistische Bemerkungen gemacht hat. Selbst wenn die Vertreter*innen der Studierende diese Vorfälle in der UK einbringen können, wäre eine systematische Früherkennung durch qualitätssichernde Elemente für alle Beteiligte vom Vorteil.

Unterstützung bei Vorfällen

Problem und Begründung:

Von den Studierenden, welche ihre psychische Verfassung als gut oder sehr gut einschätzen, geben 2% an, dass sie an der ETH schon einmal sexuell belästigt wurden ("Ist dir an der ETH aufdringliches Verhalten, unerwünschte anzügliche Bemerkungen, unpassende oder bedrängende Blicke oder Locken mit Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen widerfahren"). Von den Studierenden, welche ihre psychische Verfassung als eher schlecht, schlecht oder sehr schlecht einschätzen, geben dies 6% an.

Massnahmen:

- Es ist bei den Unterstützungsangeboten (Fachstelle Respekt, Ombudsstelle, ...) wichtig, neben einer effektiven fachkundigen Beratung und Unterstützung, sehr auf das psychische Wohlbefinden der betroffenen Personen zu achten.
- Ebenfalls sollten die Bedürfnisse der meldenden Person im Mittelpunkt der informellen und formellen Prozesse stehen. Im Reglement zur Meldungen von unangemessenem Verhalten soll dieser Punkt ersichtlich sein.
- Es werden von der ETH qualitätssichernde Elemente wie eine systematische Befragung der meldenden Personen nach Ende des Prozesses eingebaut, um sicherzustellen, dass die internen Anlaufstellen die Bedürfnisse dieser berücksichtigen.

Bekanntmachung der Fachstelle

Problem und Begründung:

Es ist generell wichtig, dass die Anlaufstellen bekannt sind. Es antworteten 68% der Befragten, dass sie die Fachstelle Mobbing nicht kennen. Ebenso für die Fachstelle Bedrohung und Gewalt der SGU antworten auch 68%, sie kennen diese nicht. Sogar 81% der Befragten wissen nicht, dass die Ombudsstelle existiert. Falls Studierende Opfer von sexueller Belästigung (oder von anderem unangemessenem Verhalten) ist, wissen sie in der Regel nicht, wohin sie sich wenden können. In dieser Hinsicht ist der Überblick der Anlaufstellen auf der Respekt-Webseite [\[5\]](#) ein grosser Schritt in die richtige Richtung.

Massnahmen:

- Das Rektorat kommuniziert regelmässig, dass es die Respekt-Webseite und insbesondere die Übersicht der Anlaufstellen gibt, beispielsweise durch Informationsemails oder durch Plakate, Werbung im Link...

- Die Respekt-Webseite wird auf der Homepage der ETH und auf dem Studierendenportal prominent verlinkt, sofern die technische Konzepte der Webseite es ermöglichen.
- Der Link zur Hochschulkommunikation wird auf der Übersichtsseite der Anlaufstellen entfernt.
- Die ETH aktualisiert das Merkblatt der Respektkampagne [6], ergänzt es mit externen Anlaufstellen und verteilt sie jedes Jahr neu an alle Mitarbeitenden in einer Leitungsfunktion (insb. Professor*innen) und an alle *Front-Desk* Mitarbeitende in Papierform.

Frauenförderung allgemein

Problem und Begründung:

In dem Bericht zur Situation der Gleichstellung von Frauen und Männer im Studium und Wissenschaft an der ETH Zürich (Gender Monitoring 2018/19) [1] wird der niedrige Frauenanteil an gewissen Departementen der ETH sowie die starke Ausprägung der *Leaky Pipeline* ersichtlich. Aus der departementalen Auswertung unserer Befragung ebenso ersichtlich ist, dass Frauen, welche an männlich dominierten Departementen studieren, häufiger von sexueller Belästigung betroffen sind.

Massnahmen:

- Der Gender Action Plan der ETH [7] ist ein breit abgestütztes Framework, welches viele Handlungsfelder definiert und in die richtige Richtung geht. Die Umsetzung der Ziele des Gender Action Plan durch den Präsidenten und die Departementsvorsteher*innen erachten wir als essentiell.
- Insbesondere soll die schnelle und effektive Umsetzung des Kapitels vier (Sexuelle Belästigungen und Diskriminierungen wegen des Geschlechts) und den Punkten zu potentiellen Studienanfängerinnen und Studienanfänger sowie zu Studierenden und Doktorierenden des ersten Kapitels (Karrieren und Karriereentwicklung im akademischen Bereich) eine hohe Priorität einnehmen.
- Der VSETH erachtet das Einbeziehen der Rektorin und des Vizepräsidenten für Forschung für die Umsetzung der Ziele, welche im Kapitel zwei (Integration von gender-spezifischen Aspekten in Forschung und Lehre) aufgelistet sind, als sehr wichtig.

Strukturelle Verankerung

Oben aufgelistet sind Massnahmenvorschläge, die aus Sicht der Studierenden nützlich sind, Sexismus und sexueller Belästigung entgegenzuwirken. Die obigen Massnahmenvorschläge sind nicht abschliessend, daher wünschen wir uns weitere Massnahmen des Rektorats, so dass möglichst wenig künftige Studierende der ETH Opfer von sexistischen Fehlverhalten im Verlauf ihres Studiums werden. Der VSETH beteiligt sich gerne daran und würde eine Zusammenarbeit mit dem Rektorat und der EQUAL Stelle begrüßen. Ausserdem ist eine ständige Erneuerung der Datenlage wichtig. Im Gender Action Plan, Kapitel 4 zur sexuellen Belästigungen und Diskriminierungen wegen des Geschlechts steht "Um das Ausmass sexueller Belästigungen und

Diskriminierungen an der ETH Zürich und den hiermit verbundenen Handlungsbedarf besser abschätzen zu können, wird in regelmässigen Abständen eine entsprechende Befragung bei den ETH-Angehörigen durchgeführt. Verantwortlich hierfür ist der Infrastrukturbereich Personal und Dienste.” Nach Ansicht des VSETH ist das ein zentraler Punkt.

Quellennachweis

[1]:https://ethz.ch/content/dam/ethz/associates/services/Anstellung-Arbeiten/chancengleichheit/Strategie_und_Zahlen/monitoring-und-studien/1819/PUB_191015_Gender_Monitoring_2018Druck.pdf, I. Zugang am 02.07.2020.

[2]:<https://vseth.ethz.ch/wp-content/uploads/2020/05/wiegETHs-Zwischenbericht.pdf>, I. Zugang am 29.06.2020.

[3]: <https://mavt.ethz.ch/the-department/code-of-conduct.html>, I. Zugang am 02.07.2020.

[4]:<https://www.theguardian.com/education/2014/sep/19/new-cambridge-university-students-attend-compulsory-sexual-consent-workshops>, I. Zugang am 29.06.2020.

[5]:<https://respekt.ethz.ch/kontakt-und-fachstellen.html>, I. Zugang am 02.07.2020.

[6]:https://ethz.ch/content/dam/ethz/associates/campaigns-dam/respekt-dam/documents/Verhaltenskodex_Respekt.pdf, I. Zugang am 02.07.2020.

[7]:https://ethz.ch/content/dam/ethz/associates/services/Anstellung-Arbeiten/chancengleichheit/Strategie_und_Zahlen/Gender%20Action%20Plan/DE/Gender_Action_Plan_d_08_14.pdf, I. Zugang am 02.07.2020.