

WSL DIVERSITY-BERICHT 2023

In diesem Bericht stellen wir die Aktivitäten der WSL-Fachstelle Diversity & Inclusion im Jahr 2023 dar. In Zusammenarbeit mit der Direktion und Human Resources fördert die Fachstelle die Entwicklung einer inklusiven Kultur an der WSL. Sie erarbeitet Strategien und Umsetzungskonzepte, implementiert diese und führt Evaluationen und Monitorings durch. Ziel ist es, ein respektvolles und gesundheitserhaltendes Arbeitsklima zu schaffen, in dem alle Mitarbeitenden ihr Potenzial bestmöglich entfalten und hohe Leistungen erzielen können.

Die WSL betreibt ein ausführliches Monitoring, um einerseits darauf aufbauend Massnahmen zu entwickeln und andererseits die Effektivität der durchgeführten Massnahmen zu evaluieren.

DER WSL GENDER ACTION PLAN

Der WSL Gender Action Plan (GAP) bildet die Grundlage für die Aktivitäten zwischen 2022 und 2024 und orientiert sich an der Gender-Strategie 2021–2024 des ETH-Rats. Im Jahr 2023 lag der Fokus neben der Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in allen Funktionen und auf allen Ebenen insbesondere auf der Unterstützung von Frauen in der Forschung. Darüber hinaus wurden verschiedene Massnahmen zur Sensibilisierung und Prävention von Diskriminierung, Mobbing und Belästigung durchgeführt. Der WSL GAP steht auch als zweisprachige Kurzfassung zur Verfügung.

Stellenbesetzungsprozess

- Rekrutierung in Findungskommissionen
- Paritätische Short-Lists, Jobsharing
- Berücksichtigung nicht-linearer CVs
- Ausschreibung aller Stellen 80–100%

Unterstützung auf dem Karrierepfad

- Förderung Führungskompetenzen von Frauen
- ETH-Bereich: Fix the Leaky Pipeline
- CONNECT – Academia and Industry
- feM-LEAD – Mentoring-Programm



Life-Domain-Balance

- Reduktion zugunsten Familie möglich
- 120%-Regel für Postdocs
- Vereinbarkeitscoaching
- Kinderbetreuung in der Ferienzeit

Weitere Massnahmen

- Training und Entwicklung
- Unterstützung von Leitungsstellen
- Monitoring von Anstellungen
- Weisungsfreie Anlaufstelle

Abb. 1: Handlungsfelder des Gender Action Plan 2022–2024

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN 2023

Angebote für Mitarbeitende

Women's Peer Mentoring Group

Die WSL Women's Peer Mentoring Group (PMG) setzte auch 2023 ihre Arbeit fort. Seit fünf Jahren bietet diese Gruppe Nachwuchswissenschaftlerinnen wertvolle Unterstützung. Sie begleitet die Teilnehmerinnen aktiv auf ihrem Karriereweg, unterstützt sie bei wichtigen Karriereentscheidungen und pflegt ein dynamisches Alumnae-Netzwerk. Die WSL fördert diese Initiative weiterhin, um den Erfolg und die Entwicklung von Frauen in der Wissenschaft voranzubringen.

FeM-LEAD

FeM-LEAD ist ein gemeinschaftliches Mentoring-Programm der vier Forschungseinrichtungen des ETH-Bereichs, PSI, Empa, WSL und 2024 auch der Eawag. Es richtet sich an Frauen, die in Zukunft eine Führungsrolle übernehmen möchten. Teilnehmen können Wissenschaftlerinnen, Technikerinnen und Frauen in der Administration.

Vereinbarkeits-Coaching für Eltern und Betreuende von Angehörigen

Auch im Jahr 2023 konnten WSL-Mitarbeitende mit einer externen Organisation die Vereinbarkeit ihrer beruflichen und privaten Aufgaben in zwei kostenlosen Coaching-Sitzungen reflektieren. Dieses Angebot richtet sich an Paare und Einzelpersonen, werdende Eltern und solche, die es bereits sind, sowie an Mitarbeitende, die erwachsene Angehörige betreuen oder pflegen.

Fix the Leaky Pipeline und CONNECT

Im Jahr 2023 konnten WSL-Mitarbeiterinnen erneut kostenlos oder für einen geringen Eigenbetrag an den von der WSL finanziell geförderten Karriereprogrammen Fix the Leaky Pipeline (ETH-Bereich) und CONNECT (ETH-Bereich u.a.) teilnehmen.

Video-Clips zum internationalen Tag der Frauen und Mädchen in der Wissenschaft

Am 11. Februar, dem «Internationalen Tag der Frauen und Mädchen in der Wissenschaft», widmete sich die WSL dem Nachwuchs und stellte in einer Videoserie Mädchen vor, die sich für Berufe an der WSL und am SLF interessieren. Die Filme von Michèle Kaennel Dobbertin sind auf YouTube verfügbar.

BERATUNGSANGEBOTE AN DER WSL

Den Mitarbeitenden der WSL stehen vertrauliche interne und externe Anlaufstellen im Fall von Diskriminierung, Mobbing und Belästigung zur Verfügung. Diese Stellen bieten auch ein niedrigschwelliges Beratungs- und Coachingangebot zur frühzeitigen Klärung von Konflikten oder zur Unterstützung bei starker psychischer oder mentaler Belastung. Persönliche Probleme, die die Arbeitsfähigkeit einschränken, können hier ebenfalls adressiert werden. Bei Bedarf erfolgt eine Triage zu anderen Fachpersonen oder -stellen.

Auch bei Fragen zur wissenschaftlichen Integrität können sich Mitarbeitende an die oben erwähnten Stellen wenden. Für stärker wissenschaftlich oder publikationsnah gelagerte Fragen steht ein weiterer Beauftragter für wissenschaftliche Integrität zur Verfügung. 2023 gab es nur wenige Fälle, bei denen die Beratenden bei der Konfliktklärung unterstützten. Es war nicht erforderlich, ein formelles Verfahren einzuleiten.

Der PhD und PostDoc Coach berät zum Doktorat oder zum Karriereweg.

MASSNAHMEN ZUR KULTUR- UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Folgeaktivitäten nach der Mitarbeitendenbefragung 2022

2022 führte die WSL eine Mitarbeitendenbefragung zur Zufriedenheit durch. Die Mitarbeitenden gaben an, dass sie unangemessenes Verhalten wie Diskriminierung, Mobbing oder sexuelle Belästigung selten wahrnehmen würden. Auch im Benchmark-Vergleich waren die Werte der WSL gut. Eine genauere Analyse der Ergebnisse ergab jedoch, dass Frauen und Mitarbeitende mit anderen Muttersprachen als Deutsch häufiger Opfer von unangemessenem Verhalten waren als andere Gruppen. Auch gab es Unterschiede bei der Bekanntheit der Anlaufstellen zwischen demografischen Gruppen. Daher wurden zwei Massnahmenpakete entwickelt:

1) Plattform True Stories – Science Friction

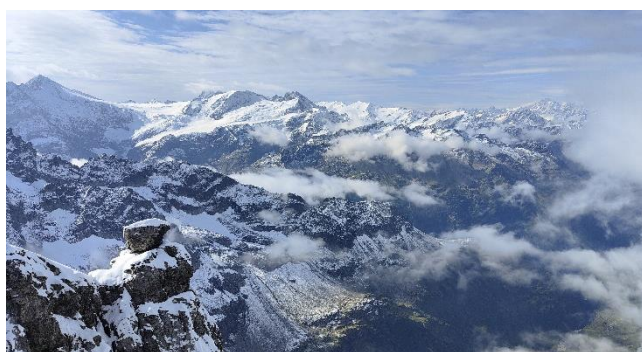
Um diskriminierendes, ausschliessendes oder belästigendes Verhalten zu identifizieren und Verbesserungen einzuleiten, wurde die Plattform True Stories eingerichtet. Mitarbeitende konnten anonym Beispiele einreichen, die von der D&I-Stelle redigiert und veröffentlicht wurden, um die Anonymität aller Beteiligten zu gewährleisten. Informationen zu Anlaufstellen und Definitionen wurden ebenfalls bereitgestellt. Darauf aufbauend sind für 2024 Aktivitäten zur Sensibilisierung und Prävention geplant.



Abb. 2: Intranetseite zu «True Stories»

2) Bekanntmachung der Beratungsangebote in allen Forschungs- und Facheinheiten

Im Jahr 2023 hielt die D&I-Beauftragte in allen Forschungs- und Facheinheiten Vorträge zu den Beratungsangeboten der WSL. Sie ging auch auf niedrigschwelliges Konfliktmanagement und die Prävention von psychischen Erkrankungen ein. Zudem traf die D&I-Beauftragte alle FE- und FA-Leitenden zu Jahresgesprächen über Gleichstellung, Diversität und Inklusion, um *Good Practices* zu besprechen und eventuelle Herausforderungen zu klären.



Erläuterung zu den Beratungsangeboten und Massnahmen zur Frauenförderung mal auf 3'200 Meter Höhe in der Forschungseinheit Gebirgshydrologie und Massenbewegungen. Links ist die Umgebung zu sehen, rechts der Veranstaltungsraum auf dem Titlis.

Weitere Aktivitäten

JEDI-Pilot-Workshop

Im Jahr 2023 initiierte die Fachstelle Diversity & Inclusion (D&I) in Zusammenarbeit mit einem Diversity-Practitioner einen Pilotworkshop zur Förderung des Dialogs über die Bedeutung von Inklusion und Zugehörigkeit. Der Workshop thematisierte verschiedene Identitätsaspekte, das Erleben von Zugehörigkeit in unterschiedlichen Kontexten sowie Möglichkeiten zur Weiterarbeit in den eigenen Gruppen. Basierend auf diesem Pilotprojekt ist die Entwicklung weiterer Workshops für die gesamte WSL geplant.

Mitwirkung der WSL in der Arbeitsgruppe «Diversity-Strategie für den ETH-Bereich»

Die WSL vertrat alle vier Forschungsanstalten des ETH-Bereichs in der Arbeitsgruppe zur Entwicklung der Strategie zu Diversität, Gleichstellung und Inklusion 2025–2028, die vom ETH-Rat geleitet wurde.

Newsletter for Equity

Der Newsletter for Equity ist ein Gemeinschaftsprojekt von WSL, PSI und Empa und ab 2024 auch der Eawag. Er berichtet regelmässig über die Aktivitäten der WSL-Fachstelle Diversität & Inklusion, über

Gruppenaktivitäten für ein inklusives Arbeitsklima und über aktuelle Diskussionen in Forschungslandschaft und Gesellschaft.

Aktionstag der Schweizer Hochschulen gegen sexuelle Belästigung

Die WSL vertrat 2023 die Forschungsanstalten des ETH-Bereichs in der Trägergruppe zur Planung der Aktivitäten für den Schweizweiten Aktionstag gegen sexuelle Belästigung an Hochschulen am 23. März 2023. Am Aktionstag selbst gab es zahlreiche Aktivitäten und Vorträge zur Sensibilisierung, darunter auch einen Workshop an der WSL mit dem Titel «Mikroaggressionen erkennen, vermeiden und darauf reagieren».

Workshops zu Work-Life-Balance und psychischer Gesundheit

Es wurden Workshops zur Vereinbarkeit von unterschiedlichen Lebensbereichen und zum Erhalt der Work-Life-Balance angeboten. Am WSL Sicherheits- und Gesundheitstag fanden ausserdem Stress- und Resilienz-Workshops statt mit der Möglichkeit, im Nachgang Einzel-Coachings zu buchen.

Zusätzliche Massnahmen der Fachstelle Diversität und Inklusion und HR

- Regelmässiges Gender-Monitoring und Informationen zu Gender und Chancengleichheit durch HR und D&I
- Regelmässiger Austausch mit dem WSL Frauennetz und dem WSL LGBTQIA+ Netzwerk
- Intensivierung der Zusammenarbeit der D&I-Beauftragten der vier Forschungsanstalten; Vorsitz in der AG Chancengleichheit des ETH-Bereichs
- Teilnahme an Arbeitsgruppen zur Etablierung eines Weiterbildungsangebots im Bereich D&I, Wissenschaftliche Integrität und für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler
- Arbeitsversuche im Rahmen von IV-Wiedereingliederungsmassnahmen, Verlängerung der Anstellung in einigen Fällen (HR)
- Durchführung von subventionierten Sprachkursen (HR)
- Aktivitäten am Nationalen Zukunftstag 2023

GLEICHSTELLUNG – FRAUENANTEIL BEI ANSTELLUNGEN UND IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Im Gender Action Plan setzte sich die WSL das Ziel eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses bei Anstellungen. Durch mehr Wissenschaftlerinnen auch auf Stufe Doktorierende und Postdoktorierende und bei Anstellungen von technischem Personal

- wird die Vorbildfunktion von Frauen für Frauen gestärkt,
- vergrössert sich der Kandidatinnen-Pool für Beförderungen,
- steigt das Zugehörigkeitsgefühl von Frauen,
- wird Chancengleichheit selbstverständlich.

Die gute Nachricht ist, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen erneut gestiegen ist, dieses Mal um 2.2% gegenüber dem Vorjahr. Seit 2015 ist der Anteil der Frauen in diesem Segment von 15.2% auf 28.4% im Jahr 2023 angewachsen. Die WSL hat sich das Ziel gesetzt, bis Ende 2024 mindestens 28%, möglichst aber 30% Frauen in Führungspositionen zu haben.

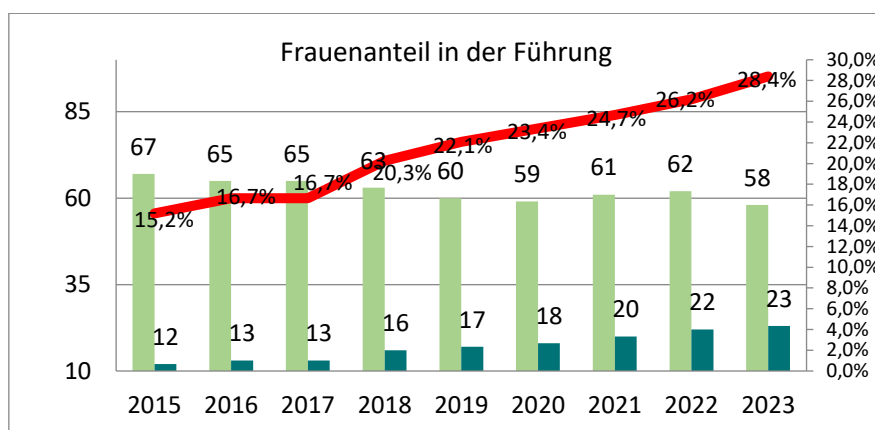


Abb. 3: Entwicklung des Anteils an weiblichen Führungskräften

Im Jahr 2023 wurden ein Mann und vier Frauen auf sogenannten Laufbahnstellen (Tenure Track) eingestellt, die zu festen Stellen werden können.

Jedoch muss auch erwähnt werden, dass die WSL im Jahr 2023 bei den Anstellungen mit einem Frauenanteil von 42% hinter dem angestrebten Minimum von 50% zurückblieb, aber doch innerhalb der mit dem ETH-Rat vereinbarten Spanne von 40 bis 60% lag (Vorjahr: 49%). Die Gleichstellungsbeauftragte wird mit den Leitenden der Forschungseinheiten besprechen, ob und wie sich die Zahlen möglichst wieder auf das Niveau von 2022 anheben lassen. Dies betrifft auch die Anstellung von Doktorierenden (PhDs) und Post-Doktorierenden (Postdocs), wie Abb. 4 zeigt.

Weitere Zahlen mit Bezug zur Gleichstellung von Frauen:

	2023	Ziel bis Ende 2024
Anteil Anstellungen Frauen	42% (51%)	40–60%
Frauenanteil gesamt	39% (38.5%)	40–60%
Frauenanteil wiss. Stellen	38% (38.5%)	40–60%
Frauenanteil tech. Stellen	29% (27%)	33%
Neubesetzungen mit Rekrutierungskommission gemäss GAP 2022-2024	35 (30) Gesamt: 118 (89)	kein Ziel

Tab. 1: Weitere Zahlen mit Bezug zur Gleichstellung von Frauen; die Ziffern in Klammern beziehen sich auf 2022

Die Stelleneintritte nach wissenschaftlicher Funktion (PhD, Postdoc und wissenschaftliche und technische Mitarbeitende) sind in Abb. 4 dargestellt. Die Graphik zeigt, dass die WSL auch weiterhin darauf achten muss, genügend Frauen einzustellen, um einen Negativ-Trend zu vermeiden.

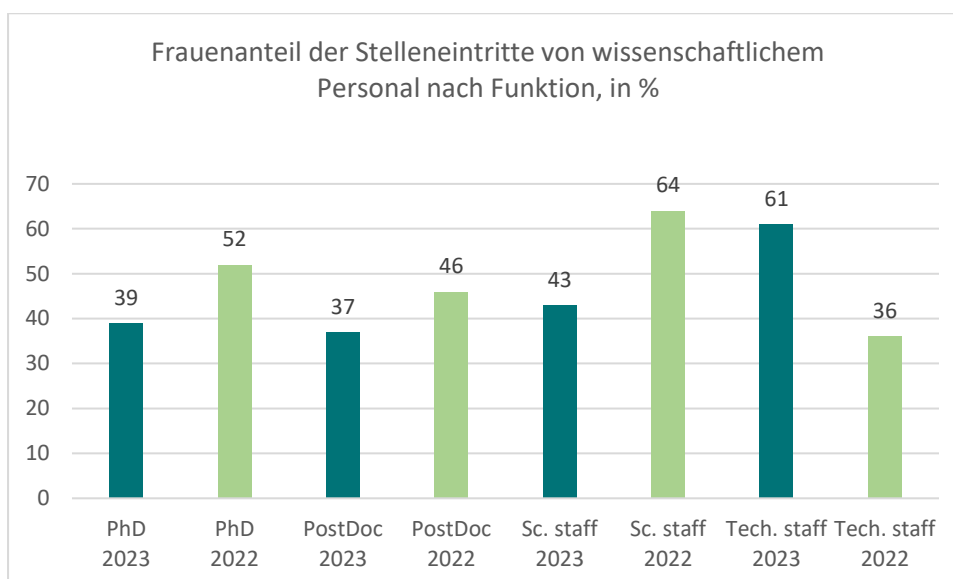


Abb. 4: Frauenanteil der Stelleneintritte von wissenschaftlichem Personal nach Funktion in %

In Planung und Logistik wurden 2023 sieben Frauen und elf Männer angestellt. Aufgrund der geringen Zahlen und der Diversität des Bereichs wird auf eine Grafik verzichtet.

WEITERE DEMOGRAFISCHE DATEN

Bei der Verteilung der Geschlechterzugehörigkeit nach Altersstufe überrascht es nicht, dass der prozentuale Frauenanteil mit Ausnahme des Segments der Auszubildenden nach unten hin zunimmt. Seit einigen Jahren steigt der Anteil von weiblichen Studierenden an den Hochschulen in einigen der für die WSL relevanten Studienfächern. Im Studienfach Umweltwissenschaften beträgt ihr Anteil an der ETH Zürich beispielsweise mittlerweile 50 %.¹ Dies darf jedoch nicht als Haupterklärung für niedrige Zahlen in der Vergangenheit gelten. Auch bis jetzt gab es qualifizierte Kandidatinnen in MINT-Berufen auf allen Stufen, vor allem auch international.²

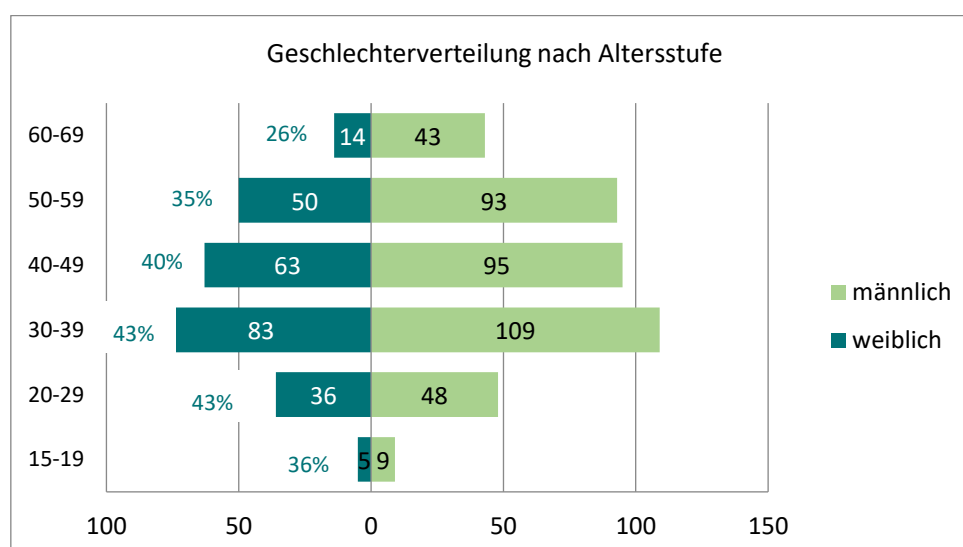


Abb. 5: Geschlechterverteilung nach Altersstufe

¹ ETH Zürich, [Equality Monitoring 2023](#).

² [UNESCO Institute for Statistics](#), zitiert nach «ETH Library - Geschlechterunterschiede in MINT-Studiengängen: Eine deskriptive Analyse», 2022.

Die WSL hat aufgrund ihrer nationalen Mandate wie dem langfristigen Waldmonitoring oder dem Lawinenwarndienst und ihrer Verankerung in der Forstwirtschaft einen höheren Anteil an Mitarbeitenden mit Schweizer Nationalität als andere Institutionen der Schweizer Forschungslandschaft. Der Anteil der internationalen Mitarbeitenden ist mit 28% aber dennoch relevant. Im wissenschaftlichen Bereich liegt er bei 50%. Die WSL ist stolz auf ihre Internationalität und pflegt im Alltag eine zweisprachige Kommunikation in Deutsch und Englisch, zum Beispiel in Intranet-Texten, internen Präsentationen und Mailings. Teilweise werden auch mehr Schweizer Landessprachen einbezogen.

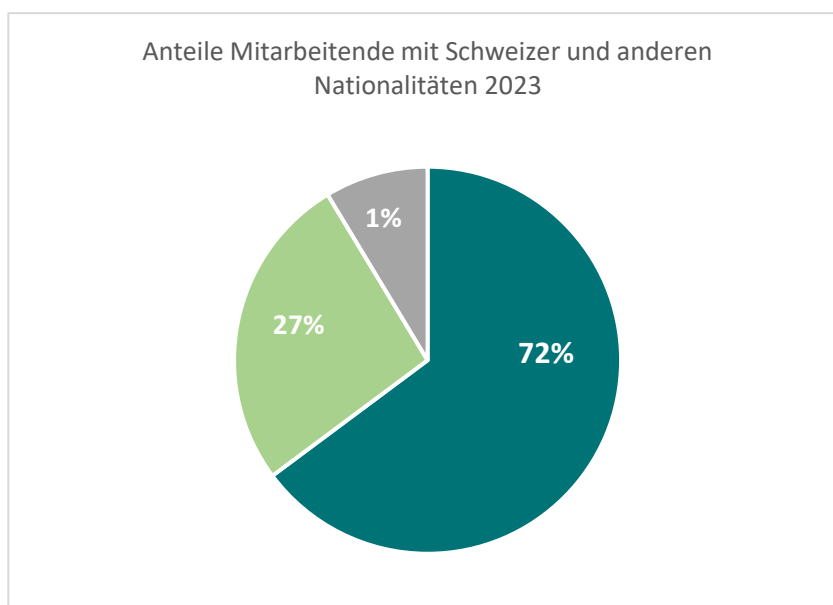


Abb. 6: Anteile von Mitarbeitenden mit Schweizer und anderen Nationalitäten 2023
dunkelgrün: CH / hellgrün: EU / grau: andere

Fazit und Ausblick

Die entscheidenden Grundlagen zur Erreichung echter Chancengleichheit für Frauen und Mitarbeitende aus Minderheitengruppen bilden unterstützende Massnahmen sowie die Förderung einer kooperativen Kultur, in der sich alle Beteiligten aktiv einbringen können. Die WSL ist sich ihrer Verantwortung bewusst und bietet ein breites Spektrum an entsprechenden Förderungen sowohl für Mitarbeitende als auch für die Organisationskultur an. Es ist offensichtlich, dass die von der WSL eingesetzten Massnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen positive Ergebnisse zeigen. Trotz dieser Fortschritte sind jedoch weitere Anstrengungen erforderlich.

Im Jahr 2024 wird die WSL ein Diversity-Komitee einrichten, das u.a. eine umfassende Strategie für Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion entwickeln wird. Dieses Komitee wird mit der D&I-Beauftragten zusammenarbeiten und in Abstimmung mit der Direktion ein kohärentes Vorgehen sicherstellen.

Insgesamt liegt es in unserer gemeinsamen Verantwortung sicherzustellen, dass an der WSL zukunftsweisende und kreative wissenschaftliche Forschung auf höchstem Niveau betrieben wird. Dies wird auch durch die Vielfalt der Menschen und ihrer einzigartigen Ideen und Ansätze ermöglicht. Die Beauftragte für Diversity & Inklusion unterstützt diesen Prozess und steht gemeinsam mit HR und der Direktion jederzeit für Fragen und Anliegen zur Verfügung.

Autorin: Urte Reckowsky
Beauftragte für Diversity & Inclusion

Kontakt:
Eidg. Forschungsanstalt WSL
Zürcherstrasse 111
CH-8903 Birmensdorf, Schweiz
Telefon +41 44 739 29 31
urte.reckowsky@wsl.ch