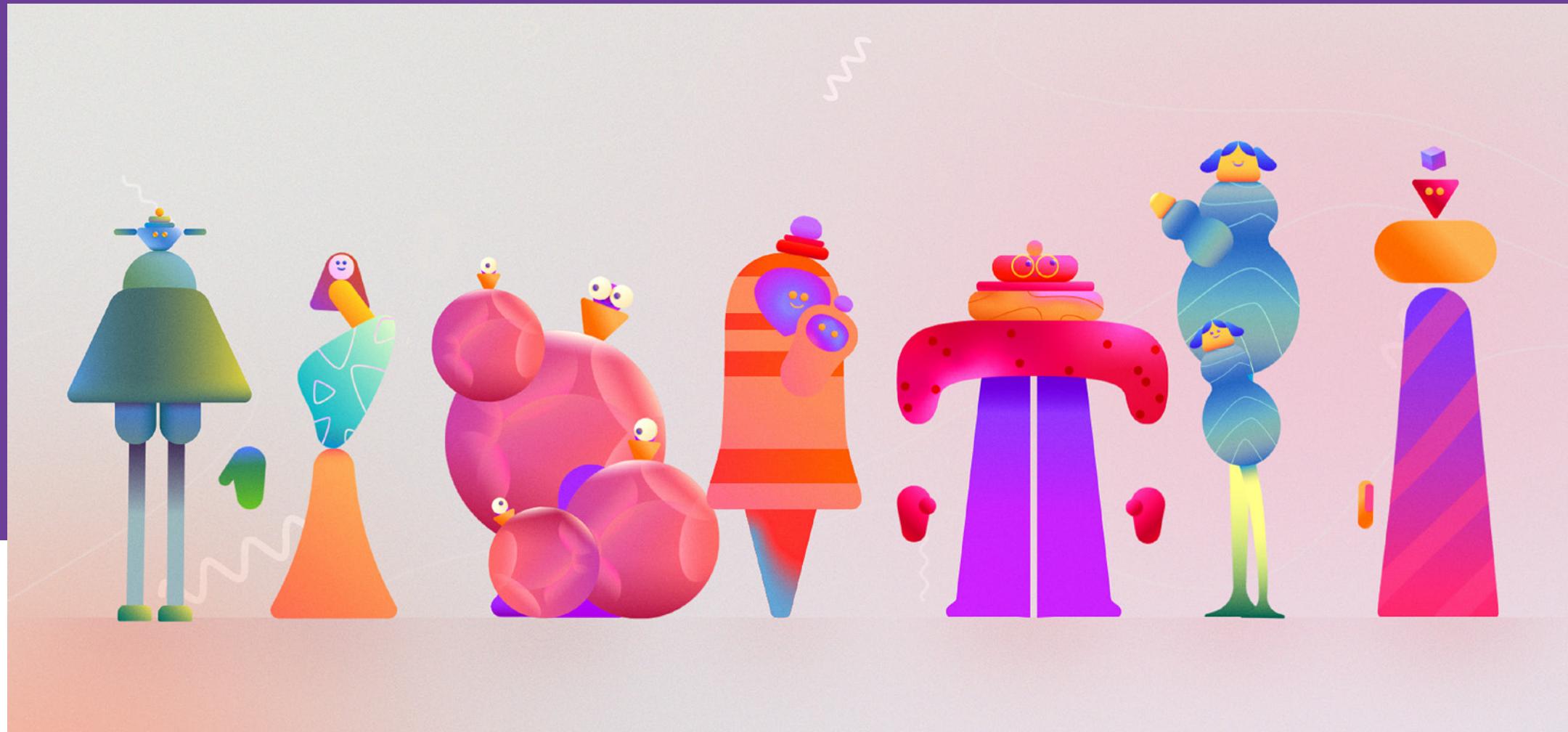


# Aktionsplan Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion 2025-2028





<b>Einleitung</b>	<b>3</b>
<b>Tabellarische Übersicht Ziele, Indikatoren und Hauptmassnahmen</b>	<b>4</b>
<b>1 A: Erhöhung des Anteils an Frauen in Kerngebieten des PSI über alle Stufen</b>	<b>5</b>
1.1 Ziele	5
1.2 Massnahmen	5
<b>2 B: Förderung der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, chronischen Erkrankungen und Neurodivergenzen</b>	<b>6</b>
2.1 Ziele	6
2.2 Massnahmen	7
<b>3 C: Unterstützung einer guten Zusammenarbeit in kulturell diversen und internationalen Teams</b>	<b>8</b>
3.1 Ziele	8
3.2 Massnahmen	8
<b>4 D: Förderung der Inklusionsthemen am PSI und in der Führungspraxis</b>	<b>9</b>
4.1 Ziele	9
4.2 Massnahmen	9
<b>5 E: Weitere Verankerung der DEI-Themen am PSI</b>	<b>10</b>
5.1 Ziele	10
5.2 Massnahmen	10
<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>11</b>
<b>Anhang</b>	<b>12</b>
Budget	12
Umsetzung und Reporting	12
Unterschriften	12

Das Paul Scherrer Institut PSI ist ein Ort vielfältiger Lebensrealitäten: Menschen unterschiedlicher Geschlechter, Altersgruppen, geografischer Herkunft sowie mit verschiedenen sozioökonomischen und -kulturellen Hintergründen arbeiten, forschen und lernen gemeinsam. Diese Vielfalt birgt ein enormes Potenzial für Kreativität, Innovation und wissenschaftliche Errungenschaften.

Erfolgreiches Diversity Management geht über die blosse Anerkennung und Förderung von Vielfalt hinaus: Es bedeutet, Vielfalt durch klare Ziele, systematische Massnahmen und eine Kultur des kontinuierlichen Lernens aktiv zu gestalten und wirksam zu nutzen, damit sie ihre positive Wirkung bestmöglich entfalten kann. Entscheidend ist, wie inklusiv die Strukturen, Prozesse und das tägliche Miteinander am PSI gestaltet sind.

Inklusion und Zugehörigkeit bedeuten, ein Umfeld zu schaffen, in dem alle am PSI ihre Potenziale entfalten und aktiv zum gemeinsamen Erfolg beitragen können – unabhängig von ihren individuellen Voraussetzungen. Gerade in einem komplexen, internationalen und dynamischen Forschungsumfeld wie am PSI ist es essenziell, bestehende Herausforderungen wie unbewusste Vorurteile, strukturelle Hürden oder ungleiche Chancen aktiv anzugehen und in konkrete Verbesserungen zu überführen.

Der vorliegende Aktionsplan Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion (DEI) basiert auf den Zielen der ETH Diversity Strategie 2025–2028, der Gleichstellungsstrategie 2030 des Bundes sowie den Resultaten mehrerer PSI-interner Befragungen. Das PSI verfolgt dabei einen dynamischen Ansatz, der flexible Anpassungen an aktuelle Entwicklungen ermöglicht, dabei den intersektionalen Aspekt der DEI-Themen berücksichtigt und auf sinnvolle, produktive Weise mit der Kerntätigkeit des PSI verknüpft ist: In einer zunehmend globalisierten und diversen Gesellschaft sowie angesichts des herrschenden Fachkräftemangels ist ein koordiniertes Diversity

Management von essenzieller Bedeutung, um die vorhandenen Potenziale bestmöglich nutzen und halten zu können.

Der Aktionsplan versteht sich als praxisorientiertes Instrument, um das PSI langfristig als inklusive Institution weiterzuentwickeln – als Reaktion auf Herausforderungen, aber auch als aktive Gestaltungskraft für eine inklusive und diversitätssensible Zusammenarbeit.

Auf der Basis der oben genannten Strategien und einer Standortanalyse wurden folgende Schwerpunkte gesetzt:

- **Handlungsfeld A:** Erhöhung des Anteils an Frauen in Kerngebieten des PSI über alle Stufen
- **Handlungsfeld B:** Förderung der Anstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, chronischen Erkrankungen und Neurodivergenzen
- **Handlungsfeld C:** Unterstützung einer guten Zusammenarbeit in kulturell diversen und internationalen Teams
- **Handlungsfeld D:** Förderung der Inklusionsthemen am PSI und in der Führungspraxis
- **Handlungsfeld E:** Weitere Verankerung der DEI-Themen am PSI

# Tabellarische Übersicht Ziele, Indikatoren und Hauptmassnahmen

Ziele	Indikatoren	Hauptmassnahmen
<b>A: Erhöhung des Anteils an Frauen in Kerngebieten des PSI über alle Stufen</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Erhöhung des Anteils an Frauen in den Kerngebieten des PSI, besonders in Führungspositionen</li> <li>Ausgewogenes Geschlechterverhältnis, insbesondere im MINT-Bereich</li> <li>Inklusivere Personalgewinnung und inklusiveres Arbeitsumfeld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Neubesetzung Frauen Kader: 25% (gleitender Ø über 4 Jahre)</li> <li>Neubesetzung Frauen Postdoc-Level: 30% (gleitender Ø über 4 Jahre)</li> <li>Anteil Frauen Kader (FS10+) bis 2028: 18%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Finanzieller Anreiz für das Hosting weiblicher Grantees (A1)</li> <li>Frauenanteil «Senior Experts» monitoren und steigern (A2)</li> <li>Männer als «Allies» sensibilisieren und gewinnen (A3)</li> <li>Vernetzung der Frauen am PSI anstossen (A4)</li> <li>Prüfung / Weiterentwicklung Personalgewinnung bzgl. Erhöhung des Anteils an geeigneten Kandidatinnen (A5)</li> </ul>
<b>B: Förderung der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, chronischen Erkrankungen und Neurodivergenzen</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Inklusivere Personalgewinnung, individuelle Arbeitsplatzanpassungen und Unterstützungsangebote</li> <li>Verbesserung der Barrierefreiheit</li> <li>Erhöhte Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeitenden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umsetzung der Massnahmen</li> <li>Etablierter Austausch mit Mitarbeitenden mit Behinderungen, chronischen Erkrankungen, Neurodivergenzen</li> <li>Höherer Anteil bekannter Personen am PSI: 2024 = 0.2%, 2028 = 1.5%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibilisierung, Information und Wissensaufbau (B1-B4, B9)</li> <li>Überarbeitung Prozesse / Guidelines für Personalgewinnung und Arbeitsplatzanpassungen (B7-B8)</li> <li>Beratung, Coaching und Austausch für Mitarbeitende, Führungskräfte und Teams (B5-B6)</li> <li>Neurodivergenzen: Massnahmen für ein unterstützendes Arbeitsumfeld und Sensibilisierung (B14)</li> <li>Verbesserung der (Information über) Zugänglichkeit (B10-B13, einfache infrastrukturelle Anpassungen)</li> </ul>
<b>C: Unterstützung einer guten Zusammenarbeit in kulturell diversen und internationalen Teams</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Förderung des gegenseitigen Verständnisses und der Auseinandersetzungen mit Ansatzpunkten zur guten Zusammenarbeit in internationalen Teams</li> <li>Sensibilisierung für Diskriminierung aufgrund von Herkunft</li> <li>Sichtbarmachung der Wertschätzung von globaler Vielfalt am PSI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umsetzung der Massnahmen</li> <li>Ergebnisse MAB 29</li> <li>Schlussbefragung DEI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rassismuskritische Sensibilisierungsarbeit (C1)</li> <li>Aktionen und Veranstaltungen zu globaler Vielfalt (C2)</li> <li>Schulungsangebot Zusammenarbeit in internationalen Teams (C3)</li> </ul>
<b>D: Förderung der Inklusionsthemen am PSI und in der Führungspraxis</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Überprüfung flexibler Arbeitsmodelle und interner Prozesse</li> <li>Inklusion der DEI-Themen bei der Verleihung von akademischen Auszeichnungen</li> <li>Wissensaufbau bzgl. DEI bei Führungskräften und Mitarbeitenden</li> <li>Regelmässige Sensibilisierung zu Themen wie mentale Gesundheit, LGBTQIA+, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umsetzung der Massnahmen</li> <li>Ergebnisse MAB 29</li> <li>Schlussbefragung DEI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibilisierung / Tools für Diversität bei Preisverleihungen, Fördergefäßsen und Repräsentationsplattformen (D1)</li> <li>Anfrage Arbeitsgruppe IDEAS «flexible Arbeitsbedingungen» (D2)</li> <li>Workshops und Wissensaufbau für Führungskräfte und Mitarbeitende (D3-D4)</li> <li>Sensibilisierung, Information und Richtlinien/Leitfäden (z. B. Mental Health, LGBTQIA+) (D5-9)</li> </ul>
<b>E: Weitere Verankerung der DEI-Themen am PSI</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Weitere Verankerung der DEI-Themen am PSI</li> <li>Vereinheitlichung des Monitorings in allen 4RI</li> <li>Bewusstseinsstärkung der eigenen Verantwortung aller PSI-Mitarbeitenden</li> <li>Controlling und Ideensammlung zur Weiterentwicklung für die Periode 2029–2032</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umsetzung der Massnahmen</li> <li>Zusammenarbeit mit Zentren</li> <li>Schlussbefragung DEI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Regelmässige Vorstellung des DEI-Leitbilds und Aktionsplans durch die Direktion (E1)</li> <li>Einheitliches DEI-Monitoring der 4RI (E2)</li> <li>Zugänglichkeit der Confidential Advisors für vulnerable Personengruppen erhöhen und eine diversitätssensible Beratung sicherstellen (E3)</li> <li>Einbezug/Austausch mit Zentren (E4)</li> <li>DEI-Umfrage zum Abschluss der 4-Jahresperiode in geeigneter Form (E5)</li> </ul>

# 1 A: Erhöhung des Anteils an Frauen in Kerngebieten des PSI über alle Stufen

Es bleibt von zentraler Bedeutung, dass das PSI Massnahmen ergreift, um den Frauenanteil am PSI zu steigern. Dabei soll ein besonderes Augenmerk auf Führungspositionen<sup>1</sup> gelegt werden. Dieser Handlungsbedarf leitet sich einerseits aus der Strategie für Diversität, Gleichstellung und Inklusion 2025–2028 des ETH-Bereichs ab und zeigt sich ebenso in den Ergebnissen der MAB 2024. In dieser wurde «Geschlecht» von Mitarbeitenden als eines der drei wichtigsten DEI-Themen mit dem grössten Verbesserungspotenzial identifiziert.

In der Periode 2021–2024 wurden die gesetzten Ziele in diesem Handlungsfeld weitgehend erreicht. Dabei ist der Prozentanteil Frauen am PSI insgesamt um 1% und in Führungsfunktionen (FS10–15) um insgesamt 3% gestiegen. Trotz der positiven Tendenz bleibt der Frauenanteil weiterhin niedrig und nimmt mit jeder Karrierestufe ab. Dabei wird Diversität in Führungsteams nachweislich mit besseren wirtschaftlichen Ergebnissen und einer höheren Innovationskraft in Verbindung gebracht.<sup>2</sup>

Ein grosser Hebel zur Erhöhung des Frauenanteils liegt bei der Gestaltung einer inklusiven Personalgewinnung sowie eines inklusiven Arbeitsumfelds – wodurch auch Frauen, die bereits am PSI beschäftigt sind, gehalten werden können (das HR-Cockpit<sup>3</sup> 2024 zeigt, dass die Fluktuationsrate bei Mitarbeiterinnen höher liegt als bei Mitarbeitern mit 9.3% im Vergleich zu 5.4% bei unbefristeten und 16.4% resp. 12.6% bei befristeten Anstellungen). Hier sollen laufende Massnahmen weitergeführt sowie neue Ideen zur weiteren Steigerung des Frauenanteils geprüft und umgesetzt werden.

## 1.1 Ziele

Das PSI strebt ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis an, insbesondere im MINT-Bereich. Ziel ist die Erhöhung vom Anteil Frauen in Kerngebieten, besonders in Führungsfunktionen – dies durch die Gestaltung einer inklusiven Personalgewinnung sowie eines inklusiven Arbeitsumfelds.

- Per Ende 2028 Erhöhung Anteil Frauen in Kaderfunktionen (FS 10–15) auf 18% (Stand 2024: 15.1%)
- Bei Neubesetzungen Kaderfunktionen (FS10–15) Zielwert Anteil Frauen von 25% (gleitender Durchschnitt über 4 Jahre)
- Bei Neubesetzung Postdocs Zielwert Anteil Frauen von 30% (gleitender Durchschnitt über 4 Jahre)

## 1.2 Massnahmen

Massnahme	Wer (fett = lead)
<b>A1 Finanzieller Anreiz für das Hosting weiblicher Grantees:</b> Ausarbeitung der Idee aus der Arbeitsgruppe des Direktors «Mehr Frauen in Führungspositionen»: Werden am PSI weibliche Grantees gehostet, so gibt es eine finanzielle Unterstützung durch zentrale Mittel.	CCDEI, AGD
<b>A2 Frauenanteil «Senior Expert» monitoren und steigern:</b> Jährliches Monitoring der Nominierungen und Zulassungen zur «Senior Expert»-Laufbahn sowie Prüfung möglicher Massnahmen zur Steigerung des Anteils Frauen.	HRM, CCDEI, DEICO
<b>A3 Männer als «Allies» sensibilisieren und gewinnen:</b> Beispielsweise durch Vorträge, Workshops, Austauschformate.	CCDEI, DEICO
<b>A4 Vernetzung der Frauen am PSI anstoßen:</b> z.B. Unterstützung beim Aufbau eines «Women meet Women»-Netzwerks (ähnlich Empa & Eawag), Netzwerk-Events.	CCDEI
<b>A5 Prüfung / Weiterentwicklung Personalgewinnung bzgl. Erhöhung des Anteils an geeigneten Kandidatinnen:</b> z.B. durch inklusive Stellenausschreibungen, aktive Rekrutierung von Frauen, frauenspezifisches Arbeitgebermarketing (z.B. Anlässe, Präsentationen).	HRM, CCDEI

### Weitere Massnahmen:

- Weiterführung Personalgewinnungs-Monitoring: Anteil Frauen im Auswahlkomitee, Pool an Bewerbungen, Shortlist, Anstellung etc.
- feM-LEAD (female Mentoring: Leadership for Equity And Diversity), FLP Foster. Lead. Promote.
- Girls\* on Ice
- Umsetzung der verpflichtenden Massnahmen, die sich aus der Unterzeichnung der Lohncharta ergeben

<sup>1</sup> Die quantitativen Indikatoren des ETH-Rates schliessen nur die Funktionsstufen 10–15 ein. Am PSI gilt ein breiteres Verständnis von Führungspositionen, das z. B. auch Spezial- und Matrixfunktionen einschliesst. Beides wird jährlich erfasst.

<sup>2</sup> Hunt, V., Prince, S., Dixon-Fyle, S., & Yee, L. (2018). Delivering through diversity.

<sup>3</sup> PSI HR-Cockpit 2024, Seite 10. Das PSI HR-Cockpit ist ein jährliches Reporting, in dem unter anderem geschlechtsspezifische Daten, wie der Anteil Frauen allgemein und in Führungspositionen sowie im Bewerbungspool, in Interviews und bei Anstellungen rapportiert wird.

## 2 B: Förderung der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, chronischen Erkrankungen und Neurodivergenzen

22%<sup>4</sup> der Schweizer Bevölkerung lebt mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung, wobei der Anteil mit steigendem Alter zunimmt. Darunter können zum Beispiel Menschen mit Seh-/Hör-/Sprachbehinderungen, Körper-/Mobilitäts-einschränkungen, Neurodivergenzen (z.B. ADHS, Dyslexie, Autismus-Spektrum), psychische Beeinträchtigungen oder chronischen Erkrankungen zählen. Unter Studierenden haben in Deutschland 16%<sup>5</sup> eine gesundheitliche Beeinträchtigung und auch in der DEI-Strategie des ETH-Bereichs wird die Entwicklung weiterer Massnahmen zur Beseitigung von Lern-hindernissen, wie beispielsweise durch Nachteilsausgleiche, thematisiert. Aufgrund der zunehmend inklusiven Gestaltung des Bildungssystems, z.B. mit dem Projekt «Hindernisfreiheit an der ETH Zürich», ist mit einer Zunahme an Studienabgänger\*innen mit Behinderungen zu rechnen.

Trotz dieser grossen Anzahl sind Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen im Arbeitsleben unter-representiert<sup>6</sup> – weil sie einen erschwerten Zugang zum Arbeits-markt haben oder nicht offen mit ihrer Behinderung umgehen (können). Ein Grossteil der Behinderungen ist nicht sichtbar.

Da keine Zahlen zu Behinderungen und chronischen Erkrankungen von Mitarbeitenden erhoben werden, basiert der geschätzte Anteil von 0.2% (2024) im Personalbestand vom PSI auf den dem HR bekannten Meldungen – es ist von einer hohen Anzahl nicht bekannter Erkrankungen oder Behinderungen auszugehen. Die Gestaltung eines unterstützenden Arbeits-umfelds, in dem bestehende und zukünftige Mitarbeitende über alle Hierarchiestufen offen ihren Bedarf am Arbeitsplatz einbringen können, ermöglicht allen, ihr Potenzial voll einzubringen und vergrössert den Talent-Pool für die Personalge-winnung. Zudem ist die Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben als Ziel in diversen stra-tegischen Grundlagen des PSI sowie in relevanten Gesetzes-grundlagen festgehalten.

### 2.1 Ziele

Förderung der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, chronischen Erkrankungen und Neurodivergenzen durch:

- Eine inklusivere Personalgewinnung, individuelle Arbeitsplatzanpassungen und Unterstützungsangebote
- Eine Verbesserung der Barrierefreiheit
- Sowie eine erhöhte Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeitenden

Angestrebt wird eine Erhöhung des Anteils an bekannten Per-sonen mit Behinderungen am PSI von 0.2% (2023) auf 1.5% (2028). Dies orientiert sich am Zielwert «Personalpolitische Vorgaben des Bundesrates für die Periode 2024–2027» von 1,5%–2,5%<sup>7</sup>, am erreichten Anteil von Personen mit Behin-derungen in den Verwaltungseinheiten des Bundes von 1.4% im 2024<sup>8</sup>. Trotz der beschriebenen Herausforderungen beim Reporting soll ein Zielwert für das PSI festgelegt werden, der sich auf die Anzahl bekannter Personen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen stützt. Die Idee dahinter ist, dass durch einen offeneren Umgang auch mehr Mitarbeitende bereit sind, ihre Behinderungen, Erkrankungen oder Neurodi-vergenzen offen mitzuteilen.

<sup>4</sup> BFS (2021), «Menschen mit Behinderungen gemäss Gleichstellungsgesetz» (Zugriff: 20.03.2025).

<sup>5</sup> 22. Sozialerhebung des Deutschen Studierendenwerks (Zugriff: 20.03.2025).

<sup>6</sup> Von den Menschen mit Behinderungen im Erwerbsalter waren 2021 etwa 68% erwerbstätig, was deutlich niedriger ist als der Anteil von 88% bei Menschen ohne Behinderung; die Erwerbslosenquote beträgt bei Erwerbspersonen mit Behinderungen 5.2% im Vergleich zu 3.7%. BFS (2021), «Erwerbsbeteiligung» (Zugriff: 20.03.2025).

<sup>7</sup> <https://www.news.admin.ch/de/nsb?id=100887> (Zugriff: 23.06.2025).

<sup>8</sup> [https://www.epa.admin.ch/epa/de/home/themen/personalpolitik/reporting\\_personalmanagement.html](https://www.epa.admin.ch/epa/de/home/themen/personalpolitik/reporting_personalmanagement.html) (Zugriff: 23.06.2025).

## 2.2 Massnahmen

Massnahme	Wer* (fett = lead)	
<b>B1 Sensibilisierungsveranstaltungen für PSI Mitarbeitende / Führungskräfte – mit Fokus auf Neurodivergenzen (aber nicht ausschliesslich):</b> Durch Präsentationen und Workshops das Bewusstsein und die Kompetenzen für den Umgang mit dem Thema Behinderungen am Arbeitsplatz inkl. Zugänglichkeit erhöhen.	CCDEI	CCDEI, AKO, AIT
<b>B2 Kampagne mit Vorbildern für offenen Umgang:</b> Portraits von PSI-Mitarbeitenden mit Behinderungen, chronischen Erkrankungen und Neurodivergenzen, die durch das Teilen ihrer Erfahrung zu mehr Verständnis und Offenheit beitragen.	CCDEI, AKO	AKO
<b>B3 Fachspezifische Schulung bei Bedarf:</b> Wenn nötig in Service-Funktionen wie HR, Kommunikation oder Infrastruktur spezifische Schulungen durchführen.	CCDEI, TBD	AIB, CCDEI, AIT
<b>B4 Wissensweiterentwicklung im HR:</b> Wissen zu Möglichkeiten, Ansprechpersonen und Prozessen bzgl. Arbeits-/Lohnmodellen sowie Versicherungs- und Finanzierungsfragen erweitern – dazu, wenn möglich, das Netzwerk «Inklusive Arbeitgeber Aargau» nutzen.	HRM, CCDEI	Div.
<b>B5 Beratungs- und Coachingangebot für Mitarbeitende, Führungskräfte und Teams:</b> Angebot an Beratungs- und Anlaufstellen, die Mitarbeitende selbst, aber auch Führungskräfte und Teams bzgl. der Führung und Zusammenarbeit in einem inklusiven Team mit Menschen mit Behinderungen und Erkrankungen im Bedarfsfall beraten und begleiten können – inkl. Klärung der Finanzierungsfrage.	CCDEI, HRM	
<b>B6 Aufbau ERG (Employee Resource Group) «Ability» unterstützen:</b> Bei Interesse den Aufbau einer Mitarbeitendengruppe für Austausch, Vernetzung und Interessensvertretung zum Thema Behinderungen, chronische Erkrankungen und Neurodivergenzen fördern.	CCDEI	
<b>B7 Prozess und Zuständigkeiten individuelle Arbeitsplatzanpassungen:</b> Organisation des Unterstützungs-/Anpassungsbedarfs bei Bewerbungen und Einstellungen sicherstellen und Finanzierungsfrage klären (oft durch IV bezahlt). Z.B. durch eine koordinierende Ansprechstelle und eine Task Force von «Accessibility-Verantwortlichen» aus HR, Infrastruktur und IT zusammen mit Linie.	CCDEI, HRM, AIB, AIT, DEICO	
<b>B8 Prüfung / Weiterentwicklung Personalgewinnung bzgl. Inklusion von Bewerbenden mit Behinderungen:</b> Prozesse / Leitfäden weiterentwickeln (z.B. Job-Interview, Austausch über Bedarf, Zugänglichkeit des Assessments, Versicherungsabklärungen, Arbeitsmittelantrag), Bewerbungsprozess inklusiv gestalten (z.B. Kanäle für Auskunft, Muss-Felder im Bewerbungsformular) und Unterstützungsangebote für die Linie bereitstellen; Pilot zur gezielten Gewinnung von Personen mit Behinderungen (Stellenausschreibungen, spezifische Stellenportale).	HRM, CCDEI, DEICO	
<b>B9 Informationsplattform im Intranet (CCDEI-Seite):</b> Aufbau und laufende Aktualisierung von Informationen, Regelungen, Kontaktstellen, Unterstützungsangeboten und Sensibilisierungsmaterial für Mitarbeitende und Führungskräfte am PSI.	CCDEI	
<b>B10 Informationen barrierefreie Kommunikation mit kompakter Info-Kampagne:</b> Informationen zu barrierefreien Dokumenten, Präsentationen, Videos und Grafiken bereitstellen und in geeigneter Form vermitteln.		
<b>B11 Verbesserung der Zugänglichkeit der Webseite prüfen:</b> Mit externer Agentur weitere Verbesserungspotenziale prüfen und umsetzen.		
<b>B12 Abklärungen Fortschritt barrierefreie Bushaltestelle:</b> Der öffentliche Verkehr sollte seit 2023 barrierefrei sein. Basierend darauf soll der Stand bzgl. der barrierefreien Erreichbarkeit des PSI mit den ÖV abgeklärt und wo möglich vorangetrieben werden.		
<b>B13 Zugänglichkeitsübersicht Campus und Sitzungszimmer:</b> Einen Überblick über die Zugänglichkeit von Gebäuden / Sitzungsräumen am PSI schaffen (z.B. Lift, barrierefreies WC) und die Orientierung über Wegbeschreibungen verbessern – z.B. in der PSI Pocket-App. Fokus sollen öffentliche und stark genutzte Gebäude sein.		
<b>B14 Neurodivergenzen: Ruheräume und weitere Massnahmen:</b> Zweckmässigkeit und Bekanntheit der Ruheräume überprüfen und im Austausch mit Nutzer*innen punktuelle Verbesserungsmassnahmen umsetzen.		CCDEI, AIB, HRM

\* Für dieses Handlungsfeld wurden in jeder genannten Abteilung verantwortliche Personen für die Projektmitarbeit definiert.

### Weitere Massnahmen:

- Falls sinnvoll: Weiterführung myAbility Talent-Programm
- Weiterführung Netzwerkarbeit bei «Inklusive Arbeitgeber» und «myAbility Wirtschaftsforum»
- Prüfung ENSA-Kurs als festes lead campus-Angebot
- Einfache Verbesserungen der Zugänglichkeit am PSI (z.B. Signaletik, Orientierung beim Empfang, Schleusen)
- Verbesserung der Messbarkeit des Anteils Mitarbeitende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, z.B. durch Rückschlüsse aus Arbeitsplatzanpassungen, welche mithilfe vom HRM durchgeführt werden oder Integration in anonyme Befragungen in geeigneter Form
- Evtl. Prüfung der Verankerung von Barrierefreiheit bei IT-Beschaffungen (Software/Tools)

### 3 C: Unterstützung einer guten Zusammenarbeit in kulturell diversen und internationalen Teams

Am PSI arbeiten Mitarbeitende aus über 70 Ländern in international durchmischten Teams<sup>9</sup>. Mit dieser Vielfalt können unterschiedliche Denk- und Verhaltensmuster sowie Gewohnheiten und Erwartungen verknüpft sein – die sich aber aus individuellen Biografien ergeben, von denen die geografische Herkunft nur eine von vielen Dimension darstellt.

Bekannt ist, dass in heterogenen Teams Probleme, Missverständnisse oder Konflikte auftreten können, die die Zusammenarbeit und Zufriedenheit beeinträchtigen können. Gleichzeitig birgt die Diversität ein hohes Potenzial für vielfältige Problemlösungen sowie erhöhte Kreativität und Innovation. Damit diese Vorteile zum Tragen kommen, sind gemeinsame Ziele, Raum für gegenseitiges Lernen, Wertschätzung der Verschiedenheit und gegenseitiges Vertrauen nötig<sup>10</sup>.

Mit seiner internationalen Belegschaft besteht am PSI in der Förderung der guten Zusammenarbeit in Teams mit vielfältiger Herkunft und der Wertschätzung globaler Vielfalt ein grosses Potenzial. Dies haben auch die MAB 2024 (interner Link, S.65) und Respektbefragung 2022 (interner Link, S.3) gezeigt, in der die «interkulturelle» Zusammenarbeit oder die Realisierung von Chancengerechtigkeit in Bezug auf den «kulturellen Hintergrund» von Mitarbeitenden als wichtige Themen angegeben wurden. Kultur wird hier in Anführungszeichen verwendet, weil der Begriff die Gefahr einer Stereotypisierung von Personen und der Konstruktion von «Anderssein» birgt. Er wird hier als eine von mehreren möglichen Perspektiven verwendet, um soziale Prägungen, Erfahrungen und Verhaltensweisen zu bezeichnen.

#### 3.1 Ziele

Dieses Handlungsfeld fokussiert sich auf den bewussten Umgang mit kultureller und internationaler Vielfalt und verfolgt folgende Ziele:

- Förderung des gegenseitigen Verständnisses, Umgang mit unterschiedlichen Kommunikationsarten und der Auseinandersetzungen mit Ansatzpunkten zur guten Zusammenarbeit in internationalen Teams
- Sensibilisierung für Diskriminierung aufgrund von Herkunft
- Sichtbarmachung der Wertschätzung von globaler Vielfalt am PSI

#### 3.2 Massnahmen

Massnahme	Wer (fett = lead)
<b>C1 Rassismuskritische Sensibilisierungsarbeit:</b> Durch Präsentationen und Workshops bei Mitarbeitenden das Bewusstsein und die Kompetenzen für den Umgang mit dem Thema rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz erhöhen.	CCDEI
<b>C2 Aktionen und Veranstaltungen zu globaler Vielfalt:</b> Kommunikation, Austauschformate, Events zur Wertschätzung der Internationalität am PSI umsetzen.	PPA, CCDEI
<b>C3 Schulungsangebot Zusammenarbeit in internationalen Teams:</b> Workshops / Tools zu Herausforderungen und Potenzialen bei der Zusammenarbeit in internationalen Teams sowie zur Orientierung im hiesigen Arbeitsumfeld erarbeiten oder verfügbar machen.	CCDEI, LC

#### Weitere Massnahmen:

- Dual Career Work (Mitgliedschaft S-ADCN; Prüfung, ob weitere Partnerschaft mit IDCN oder andere passender für den PSI-Kontext sind; Zusammenarbeit mit BNF für Dual Career Advice)

<sup>9</sup> PSI HR-Cockpit 2024, Seite 8.

<sup>10</sup> Vgl. Franken, Swetlana (2015): «Personal: Diversity Management», Springer Gabler, S. 8 – 10.  
Vgl. Matveev, A. (2017). «Intercultural competence in organizations. Management for Professionals.»

## 4 D: Förderung der Inklusionsthemen am PSI und in der Führungspraxis

Die 2022 durchgeführte Respekt-Kampagne führte bereits zu höherer Aufmerksamkeit bezüglich der Respektkultur am PSI; zudem sind wertvolle Anlaufstellen, Dokumente und Hilfsmittel entstanden. Auch am Thema der guten Führungspraxis arbeitet das PSI bereits seit vielen Jahren, beispielsweise mit dem CAS Leadership in Science. So haben sich seit der Einführung des Kurses 2017 über 370 Führungskräfte aus PSI, Empa, Eawag und WSL im CAS LiS unter anderem zum Thema Diversity weitergebildet. Um eine inklusive Kultur und gute Führungspraxis zu fördern, bedarf es jedoch stetiger Präventions- und Sensibilisierungsarbeit sowie Wissensvermittlung.

Im Rahmen dieses Handlungsfeldes konzentrieren wir uns auf die weitere Förderung einer inklusiven und respektvollen Organisationskultur. Dies ist auch einer der fünf Schwerpunkte der DEI-Strategie des ETH-Bereichs; zudem zeigten die Ergebnisse der MAB 2024 und des Respekt Follow-Ups 2022 Entwicklungsbedarf (z.B. Thema Fehlerkultur, Vorbildrolle der Führungskräfte). Zur Förderung einer inklusiven Kultur braucht es sowohl individuelle als auch organisatorische Aspekte, um die Zusammenarbeit sowie Führungskompetenzen weiter zu stärken, flexible Arbeitsmodelle zu etablieren und Führungskräfte in ihrer Arbeit bezüglich DEI-Themen zu unterstützen.

### 4.1 Ziele

Unser langfristiges Ziel ist es, eine nachhaltige und wirkungsvolle Veränderung zu erreichen, die sich in einer gelebten inklusiven Kultur und guten Führungspraxis widerspiegelt. Dazu gehört:

- Überprüfung flexibler Arbeitsmodelle und interner Prozesse
- Inklusion der DEI-Themen bei der Verleihung akademischer Auszeichnungen
- Wissensaufbau bzgl. DEI bei Führungskräften und Mitarbeitenden
- Regelmässige Sensibilisierung zu Themen wie mentaler Gesundheit, LGBTQIA+, etc.

### 4.2 Massnahmen

Massnahme	Wer (fett = lead)
<b>D1 Sensibilisierung und Tools für Diversität bei Preisverleihungen, Fördergefässen und Repräsentationsplattformen:</b> Unterstützung der Vielfalt bei Kandidat*innen für Preise, Förderungen oder Repräsentationsmöglichkeiten, z.B. nach dem Vorbild des SNF SPIRIT-Grants <sup>11</sup> .	DEICO, CCDEI
<b>D2 Anfrage Arbeitsgruppe IDEAS «flexible Arbeitsbedingungen»:</b> Um von einer ganzheitlichen Perspektive Potenziale und sinnvolle Massnahmen für flexible Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft zu eruieren, soll eine übergreifende Arbeitsgruppe mit relevanten Akteur*innen angestossen werden zu Handlungsspielräumen bei PhDs, Grants, Verlängerung bei PhDs / Post-Docs, Job-/Top-Sharing.	CCDEI, IDEAS
<b>D3 Überarbeitung Diversity-Modul CAS Leadership in Science:</b> Aktualisierung der Inhalte und Ergänzung des Moduls um aktuelle Themen wie Inklusion von Menschen mit Behinderungen; Prüfung der Integration der bestehenden Web Based Trainings zu «Unconscious Bias» und «Respekt» als obligatorischer Bestandteil für alle Führungskräfte der 4RI-eigenen Weiterbildung CAS Leadership in Science.	WSL, CCDEI, LC
<b>D4 Web Based Training «Unconscious Bias» im Employee Life Cycle verankern:</b> Als fixer Bestandteil des Onboardings neuer Mitarbeitenden verankern (analog IT-Sicherheit) und automatisch zum Training auffordern.	HRM, CCDEI
<b>D5 Sensibilisierung zu Mental Health:</b> Alle 1–2 Jahre eine geeignete Sensibilisierungsmassnahme umsetzen.	BGM, CCDEI
<b>D6 Sensibilisierung zu LGBTQIA+</b> Alle 1–2 Jahre eine geeignete Sensibilisierungsmassnahme umsetzen (Webinar, Intranet-Artikel, Veranstaltungen, Workshop).	CCDEI
<b>D7 Richtlinien zur Verwendung des Namens und Anrede bei trans Menschen und non-binären Mitarbeitenden:</b> Ermöglicht trans Mitarbeitenden, den Vornamen sowie den Geschlechtseintrag in den administrativen Systemen ohne amtliche Änderungen anzupassen sowie das Weglassen der Anrede in administrativen Systemen (z.B. Telefonbuch, Arbeitszeugnis etc.).	HRM, CCDEI
<b>D8 Schlanker Refresh «Respekt-Kampagne»:</b> Überprüfung von Prozessen, fortlaufende Information, Präsentation zum Auffrischen der Informationen für Teams entwickeln, Workshop zu grenzüberschreitendem Verhalten für Teams weiterentwickeln.	CCDEI
<b>D9 Weiterentwicklung Leitfaden «Inklusive Kommunikation»:</b> Erweiterung um zusätzliche Diversitätsdimensionen (z.B. Ableismus, Rassismus).	CCDEI, AKO

#### Weitere Massnahmen:

- Überprüfung und Anpassung «Tenure Track»-Prozess in Zusammenarbeit mit HRM bzgl. möglicher Hindernisse für unterrepräsentierte Gruppen – insbesondere Frauen – und Vereinbarkeit mit verschiedenen Lebenssituationen
- Regelmässige Kommunikation zu den unterschiedlichen Anlaufstellen
- Regelmässige Sensibilisierung zum Thema sexuelle Belästigung (in Zusammenarbeit mit SHAD)

<sup>11</sup> <https://www.snf.ch/en/nlghrhzybD90TM9D/funding/programmes/spirit> (Zugriff 23.06.2025).

## 5 E: Weitere Verankerung der DEI-Themen am PSI

10

Durch die Professionalisierung der DEI-Arbeit im Jahr 2017 gefolgt von der Gründung der von PSI, Empa und Eawag geteilten Fachstelle DEI im Jahr 2021, wurden die DEI-Themen am PSI (und an der Empa und Eawag) bereits nachhaltig gefestigt und strukturell verankert. Wie in der Strategie Diversität, Gleichstellung und Inklusion des ETH-Bereichs 2025–2028 erwähnt, ist eine feste Verankerung in den Organisationsstrukturen und ein hohes Engagement der obersten Führungsebene von entscheidender Bedeutung für die Umsetzung und Wirksamkeit der DEI-Grundsätze und Richtlinien. Die Unterstützung der PSI-Direktion für die neu festgelegten Massnahmen innerhalb dieses Aktionsplans ist daher essenziell. Auch die stärkere Verankerung der DEI-Arbeit in der Kerntätigkeit kann eine grosse Wirkung erzielen – indem die positiven Effekte einer diversen Belegschaft in der Forschung, Lehre und dem Wissenstransfer thematisiert und nutzbar werden.

### 5.1 Ziele

Das langfristige Ziel ist es, die DEI-Thematik im Kerngeschäft aller PSI-Mitarbeitenden zu verknüpfen. Dazu gehören:

- Weitere Verankerung der DEI-Themen am PSI
- Vereinheitlichung des Monitorings in allen 4RI
- Bewusstseinsstärkung der eigenen Verantwortung aller PSI-Mitarbeitenden
- Controlling und Ideensammlung zur Weiterentwicklung für die Periode 2029–2032

### 5.2 Massnahmen

Massnahme	Wer (fett = lead)
<b>E1 Regelmässige Vorstellung des DEI-Leitbilds und Aktionsplans durch Direktion (z. B. Top 60, Leadership Day):</b> Durch regelmässiges Hinweisen der Direktion auf das DEI-Verständnis des PSI und deren Massnahmen wird das Bewusstsein und die Verantwortung gestärkt.	DIR, CCDEI
<b>E2 Einheitliches DEI-Monitoring der Forschungsanstalten des ETH-Bereichs:</b> Auf Wunsch des ETH-Rats wird ein einheitliches Reporting der 4RI umgesetzt.	WSL, CCDEI
<b>E3 Zugänglichkeit der Confidential Advisors für vulnerable Personengruppen erhöhen und eine diversitätssensible Beratung sicherstellen:</b> Durch Ansprechpersonen zu spezifischen Themen die Hürden für ratsuchende Personen senken und eine diversitätssensible Beratung unterstützen – z.B. durch Weiterbildungen / Trainings oder Erweiterung des Berater*innen-Pools.	CCDEI
<b>E4 Zentrumsspezifische Sensibilisierung:</b> Fachspezifische Besuche durch CCDEI in CERKs zur Erreichung einer gezielten und massgeschneiderten Sensibilisierung innerhalb der Zentren, z.B. themenspezifische Vorträge und Workshops, Toolkit mit DEI-spezifischen Ice Breaker Aufgaben für Retreats, Team-Events etc.	CCDEI, HoC
<b>E5 DEI-Umfrage zum Abschluss der 4-Jahresperiode in geeigneter Form:</b> Zur Kontrolle der Zielerreichung sowie zum Erhalt von Rückmeldungen zu erwünschten Aktionsfeldern für die Periode 2029–2032.	CCDEI

#### Weitere Massnahmen:

- Koordination des DEICO und der LGBTQIA+-Community
- Regelmässige CERK Besuche durch CCDEI und DEICO
- Weiterführung Monitoring Personalgewinnung
- Prüfung Anpassungen des PSI Diversity Award
- Vier Mal pro Jahr Intervisionen der Confidential Advisors mit Unterstützung und Koordination durch CCDEI sowie jährliche Weiterbildung der Confidential Advisors und weitere Sichtbarmachung der Anlaufstellen



Abkürzung	Begriff
ADHS	Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung
AGD	Arbeitsgruppe des Direktors «Mehr Frauen in Führungspositionen»
AIB	Abteilung Immobilien und Betrieb
AIT	Abteilung Informationstechnologie
AKO	Abteilung Kommunikation
BGM	Berufliches Gesundheitsmanagement
CAS	Certificate in Advanced Studies
CCDEI	Fachstelle Diversität, Chancengerechtigkeit & Inklusion
DC	Dual Career
DEICO	Diversity, Equity & Inclusion Committee
DIR	Direktion
HoC	Head of Center
HRM	HR-Management
IDCN	International Dual Career Network
IDEAS	Inclusion, Diversity and Equality Association of Swiss Universities
LC	lead campus
LGBTQIA+	Lesbisch, Schwul, Bisexuell, Trans, Queer, Intersexuell, Asexuell/Aromantisch und mehr
MAB	Mitarbeitendenbefragung
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
PPA	PhD & Postdoc Association
S-ADCN	Swiss Academic Dual Career Network
TBD	To be defined = noch offen
4RI	4 Research Institutes; alle Forschungsanstalten des ETH-Bereichs: PSI, WSL, Empa, Eawag

## Budget

Um bestehende Anstrengungen im Bereich Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion zu verstärken und neue zu lancieren, ist ein angemessenes finanzielles Engagement unerlässlich. Deshalb wenden die Institutionen des ETH-Bereichs mindestens 0,5% des gesamten jährlichen Finanzierungsbeitrags des Bundes für die Umsetzung von Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit auf. Dies ist auch so in der Diversity-Strategie 2025–2028 des ETH-Bereichs festgelegt.

## Umsetzung und Reporting

Für die Koordination der Massnahmen sind von der Direktion die Fachstelle Diversität, Chancengerechtigkeit & Inklusion (CCDEI) und das Diversity, Equity & Inclusion Committee (DEICO) beauftragt. Eine Überprüfung des Erfolgs und die Berichterstattung zum Ressourceneinsatz werden regelmässig durch CCDEI realisiert.

Villigen PSI, 1.12.2025

Paul Scherrer Institut PSI



Christian Rüegg  
Direktor

Paul Scherrer Institut PSI



Chantal Büchi  
Leitung HR

Paul Scherrer Institut PSI



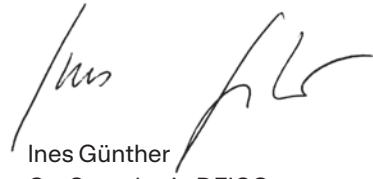
Melina Spycher,  
Leitung DEI

Paul Scherrer Institut PSI



Peter Derlet  
Co-Sprecher DEICO

Paul Scherrer Institut PSI



Ines Günther  
Co-Sprecherin DEICO

