

AKTIONSPLAN DIVERSITÄT, CHANCENGERECHTIGKEIT UND INKLUSION 2021-2024

Inhalt

Tabellarische Übersicht Ziele und Hauptmassnahmen	3
1. Handlungsfelder	4
1.1 Handlungsfeld A: Erhöhung des Anteils Frauen in den Kerngebieten des PSI	4
1.1.1 Ziele	4
1.1.2 Massnahmen	5
2.2 Handlungsfeld B: Förderung der internen Inklusionskultur	8
2.2.1 Ziele	8
2.2.2 Massnahmen	8
2.3 Handlungsfeld C: Erhöhung der Bekanntheit des PSI als Arbeitgeber mit hoher Diversität und Inklusionskultur, insbesondere bei Studienabgänger*innen	10
2.3.1 Ziel	10
2.3.2 Massnahmen	11
2.4 Handlungsfeld D: Förderung der Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen.....	13
2.4.1 Ziele	13
2.4.2 Massnahmen	14
Übergeordnete Dokumente	17
Abkürzungsverzeichnis:	18
Budget	18
Umsetzung und Reporting.....	18
Unterschriften	19

Tabellarische Übersicht Ziele und Hauptmassnahmen

Ziel	Indikator	Hauptmassnahmen
A: Erhöhung Anteil Frauen in Kerngebieten	Besetzung Kader Frauen: 25% Besetzung Postd. Frauen: 30% Anteil Kader Frauen 2024: 15% (2020: 12%)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ PSI Fellow ➤ Postdocs & Kader ➤ Bereichsleitung ➤ Prüfung Anreizsysteme <p>Umsetzung definieren in Arbeitsgruppe des Direktors</p>
B: Förderung interne Inklusionskultur	Ergebnisse MA-Befragung	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Respekt-Kampagne ➤ Adaption «Career Return Program» ➤ Reduzierte Kita-Kosten für Wenig Verdienende
C: PSI als Arbeitgeber mit hoher Diversität & Inklusionskultur bekannter machen	Mehr Bewerbungen von Frauen	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Begeisterung für MINT-Berufe ➤ Vorbilder zeigen ➤ Prüfung «Hire 4 Excellence»
D: Förderung Einstellung Menschen mit Beeinträchtigungen	Anteil Beeinträchtigte 2024: 1.5% (2020: 0.5%)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Barrierefreie Personalgewinnung und Arbeitsumgebung ➤ Sensibilisierung Führungskräfte ➤ Aufbau Beratungsstellen / Netzwerke

Auf dem Hintergrund einer Standortanalyse wurden folgende vier Handlungsfelder für den „Aktionsplan Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion 2021-2024“ (in der Folge: Aktionsplan) definiert.

1. Handlungsfelder

- **Handlungsfeld A:** Erhöhung des Anteils Frauen in den Kerngebieten des PSI
(zu Schwerpunkt 3 Genderstrategie im ETH Bereich // zu Area Horizon Europe Gender balance in leadership and decision making, Gender equality in recruitment and career progression)
- **Handlungsfeld B:** Förderung der internen Inklusionskultur
(zu Schwerpunkt 1, 2, 4 Genderstrategie ETH-Bereich // zu Area Horizon Europe Work-life balance and organizational culture, Measures against gender-based violence incl. sexual harassment)
- **Handlungsfeld C:** Erhöhung der Bekanntheit des PSI als Arbeitgeber mit hoher Diversität und Inklusionskultur, insbesondere bei Studienabgänger*innen
(zu Schwerpunkt 5 Genderstrategie im ETH-Bereich // zu Area Horizon Europe Integration of gender dimension into research and teaching content)
- **Handlungsfeld D:** Förderung der Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen

1.1 Handlungsfeld A: Erhöhung des Anteils Frauen in den Kerngebieten des PSI

Die Kerngebiete des PSI, auf die ein Fokus gelegt werden soll, sind Wissenschaft, Technik und IT.

1.1.1 Ziele

- Das PSI strebt per Ende 2024 eine Erhöhung des Anteils Frauen in Kaderfunktionen (FS 10 -15) auf 15% (Stand 2020: 12%) an.

- Das PSI legt dazu bei Neubesetzungen von Kaderfunktionen einen Zielwert von 25% (gleitender Durchschnitt über 4 Jahre) fest.¹
- Bei der Neuanstellung von Postdocs beträgt der Zielwert 30%.

1.1.2 Massnahmen

PSI Fellow-Programm

Rund 20% der Postdocs am PSI werden derzeit über das im Rahmen der Horizon 2020 Marie Skłodowska-Curie Actions cofinanzierte Fellowship-Programm «PSI-Fellow» gewonnen. Bereits von 2017-2020 wurde eine Zielvorgabe von 30% für den Frauenanteil innerhalb des Fellowship-Programms festgelegt. Dieser konnte innerhalb des PSI-Fellow-I Programms knapp (28%) erreicht werden. Innerhalb des PSI-Fellow-II Programms konnte er im ersten Call gut (34%) erreicht werden, im zweiten Call jedoch gar nicht (7%). Mit dem ersten Call innerhalb des PSI-Fellow-III Programms (2021) wurde ein Frauenanteil von 22% erreicht bei einem Bewerbungsanteil von 30%. Wenn man sich die Bewerbungsanteile und die Erfolgsquoten genauer anschaut, fällt auf, dass relativ wenige Frauen PSI-intern motiviert werden konnten, sich auf den Call zu bewerben und dass die Erfolgsquote der internen Männer überproportional hoch war.

Für den zweiten Call innerhalb des PSI-Fellow-III Programms 2022 wird deshalb als Massnahme definiert, PSI-interne Frauen zur Bewerbung zu motivieren. Dafür sollen eligible Kandidatinnen identifiziert und gezielt angesprochen werden. Darüber hinaus soll ebenfalls das Gespräch mit der Führungskraft gesucht werden, um die Unterstützung zur Bewerbung der jeweiligen Kandidatin abzuholen.

Postdocs allgemein und Kaderfunktionen

Um die Ziele bezüglich Neubesetzung von Kaderfunktionen und Postdoc-Stellen bekannt zu machen, werden diese bei jedem Search thematisiert. Ebenfalls wird Informationsmaterial zu Händen des Search Committees erstellt, wie Einstellungsverfahren gendergerecht und inklusionsfördernd gestaltet werden können. Bei

¹ Für die Umsetzung der ersten beiden Zielwerte, die hier beschrieben werden, wird eine Arbeitsgruppe des Direktors eingesetzt.

Personalgewinnungen, die in Kooperation mit einer Hochschule erfolgen, soll das Informationsmaterial ebenfalls verteilt werden. Falls die hier beschriebenen Richtlinien in einem Konflikt mit den Regulationen der Partnerinstitution stehen, soll dieser ad hoc besprochen und gelöst werden.

Ebene Bereichsleitung

2022 bis 2024 gibt es verschiedene Pensionierungen bei den Bereichsleitern und es werden neue Bereichsleitungen gesucht. Rollenmodelle sind bei der Gewinnung von Frauen auf allen Stufen von enormer Wichtigkeit, da sie als Vorbilder agieren können. Das PSI ist ETH-Bereichsweit die einzige Institution, die keine Frau in der Direktion hat.² Das PSI unternimmt deshalb Anstrengungen, damit zum nächst möglichen Zeitpunkt eine, besser zwei Bereichsleiterinnen und nachfolgend Direktionsmitglieder gefunden werden können.³ Dafür werden folgende Umsetzungsmassnahmen definiert:

- 1) Das Personalgewinnungskomitee erhält informationsmaterial mit Massnahmen zu unvoreingenommener Personalgewinnung und diskutiert, welche es für den jeweiligen Search umsetzen möchte.
- 2) Die Ausschreibung erfolgt so breit wie möglich und in geschlechtersensibler und inklusiver Sprache.
- 3) Das nach Smart Staffing@PSI aufgestellte Personalgewinnungskomitee erstellt eine Liste mit potentiellen Kandidatinnen, die zur Bewerbung motiviert werden.
- 4) Der Kandidat*innenpool enthält eine geschlechterausgeglichene (50/50) Liste mit möglichen Kandidat*innen⁴.

² Vgl. Masterarbeit von Elif Dere: „You can only be what you can see“ Zur Bedeutung von Role Models für die Entrepreneurial Self-Efficacy von Schülerinnen, Europa-Universität Flensburg, Internationales Institut für Management und ökonomische Bildung, 2019.

³ «Die Forschung zeigt, dass Angehörige von Minderheitengruppen ab einem Anteil von 30% nicht mehr nur als Vertreterinnen und Vertreter dieser Gruppen betrachtet werden und entsprechenden Stereotypen ausgesetzt sind, sondern auch die Unterschiede zwischen den Angehörigen der Minderheitengruppen erkannt werden.» Advance HSG Gender Intelligence Report 2019, S. 22.

⁴ Vgl. die erfolgreichen Massnahmen der MNF der UZH «Recruiting for Excellence». <https://www.mnf.uzh.ch/en/mnf-gleichstellung/counteractingBias.html>, abgerufen am 5.8.2021.

Prüfung der Einführung von Zielen zur Förderung der Diversity in der Leistungsbeurteilung von Führungskräften

Es ist belegt, dass individuelle Verantwortlichkeit den Erfolg von D&I Massnahmen erhöht.⁵ Die Führungskräfte am PSI selbst nennen Anreizsysteme als bestes Mittel, um mehr Frauen am PSI einzustellen.⁶ Gemäss HSG Advance Gender Intelligence Report sollten deshalb Institutionen, die ihren Anteil Frauen auf Führungsebene verbessern wollen, messbare Ziele im Bereich Beförderungen definieren und deren Zielerreichung sollte Teil des jährlichen Leistungsbeurteilungsgesprächs jeder Führungskraft sein. Die AXA hat diesen Punkt aufgenommen und knüpft die Bonus-Auszahlung für ihre Führungskräfte an die Erreichung von Promotionszielen im Diversity-Bereich.

Es wird geprüft, inwiefern eine solche Massnahme am PSI eingeführt werden kann. Hierbei werden Schnittstellen zur Implementierung des PSI-Kompetenzmodells und dessen Abbildung im jährlichen Mitarbeitendengespräch berücksichtigt.⁷ Ebenfalls werden Anreizsysteme wie Vermittlungsprämien für PhDs und Postdocs oder offene Ausschreibungen exklusiv für exzellente Frauen geprüft.⁸ Schliesslich wird die Vorgehensweise der EMPA geprüft, die plant, in Personalgewinnungsprozesse involvierte Personen zur Förderung der Einstellungen von Frauen auf Stufe AL & GL zu sensibilisieren.

Für die Umsetzung der Ziele auf Kaderebene wird eine Arbeitsgruppe des Direktors eingesetzt.

Weitere Massnahmen:

- Weiterführung, Optimierung und wenn möglich Ausweitung des Mentoringprogramms für Frauen mit Führungsambitionen auf den ETH-Bereich
- Fortsetzung und Adaptierung des D&I Kennzahlenmanagements
- Umsetzung von Massnahmen, die sich aus der Unterzeichnung der Lohncharta ergeben
- Unconscious bias trainings für Mitarbeitende

⁵ Dobbin, Frank & Kalev, Alexandra (2016): "Why Diversity Programs Fail", Harvard Business Review 94 (7).

⁶ Vgl. die Diskussionen an der Kader-Konferenz in Ittingen vom September 2021.

⁷ Vgl. Formulierung im Development plan for 2021-2024, p. 67: "Since there is evidence that measurable promoting targets for leaders in their yearly appraisal interview (Mitarbeitendengespräch) increases the success of diversity & inclusion measures, we are investigating whether such targets can be implemented."

⁸ Vgl. die Diskussionen an der Kader-Konferenz in Ittingen vom September 2021. Die Massnahme ist in der Übersichtstabelle unter Handlungsfeld C als «Hire 4 Excellence» aufgeführt.

2.2 Handlungsfeld B: Förderung der internen Inklusionskultur

2.2.1 Ziele

- Förderung der Respekt-Kultur
Indikator: Ergebnisse nächste Mitarbeitendenbefragung
- Förderung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen um mehr Frauen in den Kerngebieten des PSI zu motivieren, auch nach der Gründung einer Familie am PSI zu bleiben. (vgl. Leitsatz Diversitätsleitbild: „Oberste Priorität hat für uns die Erhöhung des Frauenanteils in den Kerngebieten des PSI. Bei Eltern ergänzen sich Erwerbs- und Betreuungsarbeit, statt sich zu behindern.)
Indikator: Erhöhung des Anteils Frauen am PSI

2.2.2 Massnahmen

Umsetzung der Respekt-Kampagne

Die Kampagne hat zum Ziel, die verschiedenen Akteur*innen am PSI (Führungskräfte, Mitarbeitende, HR etc.) verstärkter auf das Thema „Sich gegenseitig mit Respekt Begegnen“ zu sensibilisieren, aufzuzeigen, was die Rechte und Pflichten sind und welche Anlaufstellen es im Fall von respektlosem Verhalten gibt. Da die Erfahrung zeigt, dass mit einer Sensibilisierungskampagne mehr Fälle von respektlosem Verhalten bekannt werden, ist es wichtig, dass vor der Kampagne die internen Prozesse optimiert und die verschiedenen Akteur*innen gut geschult wurden. So ist man bereit, wenn es vermehrt Fälle gibt. Deshalb sollen vor der Sensibilisierungskampagne die Prozesse bei der Konsultation der Vertrauenspersonen, innerhalb HR und für den regelmässigen Austausch mit der Direktion überarbeitet und weiter verbessert werden, und es sollen regelmässige Schulungen der verschiedenen Akteur*innen implementiert werden. Konkret sollen mit dem Projekt 3 Ziele erreicht werden:

- 1) Optimierung der Prozesse
- 2) Sensibilisierung für das Thema: Schulung Prävention
- 3) Bekanntmachung der Anlaufstellen und der Prozesse ("Kampagne")

Adaption des Career Return Programs: Neuausrichtung für den Wiedereinstieg nach der Mutterzeit von am PSI angestellten Frauen

Durch eine Neuorganisation des Career Return Programme möchten wir es Wissenschaftler*innen ermöglichen, nach der Geburt ihres Kindes im Beruf zu bleiben. Wir möchten vermeiden, dass diese ihre Forschung aus familiären Gründen verlassen, und ihnen die Möglichkeit geben, ihre Karriere weiterzuführen.

Ähnlich dem Flexibility Grant des SNF möchten wir Forschende unterstützen, die nach der Geburt eines Kindes ihren persönlichen Fokus verschieben und dafür ihre Arbeitszeit reduzieren wollen. Die Unterstützung bei der Arbeit kann hierbei in Form einer wissenschaftlichen Aushilfskraft sein, die bei Routineaufgaben unterstützt. Dabei gilt das «120%-Prinzip»:

- Reduktion auf 50% + eine 70%-Stelle zur Unterstützung
- 60% + 60% Unterstützung
- 70% + 50% Unterstützung
- 80% + 40% Unterstützung

Ob das aktuell bestehende Career Return Programm ersetzt wird mit dem oben genannten Modell oder ob es das ursprüngliche Programm in einer etwas abgeänderten Form weitergehen soll, wird 2022 entschieden.

Fairness

Wir richten bei der Überarbeitung des Programms ein besonderes Augenmerk auf die Fairness. In diesem Sinne wollen wir

- 1) Frauen, Männer, sowie Menschen, die sich mit einem diversen Geschlecht identifizieren, den Zugang zu diesem Programm ermöglichen
- 2) Alle familiären Gründe akzeptieren, die eine Neuorientierung des Lebens bewirken: neben der Geburt eines Kindes auch Adoption, sowie das Auftreten von chronischen Krankheiten sowie die Pflege von Angehörigen
- 3) Neben wissenschaftlichen Mitarbeitenden auch solche in wissenschaftsnahen Berufen berücksichtigen

Reduzierte KIWI-Kosten für wenig Verdienende

Die Kita KIWI hat zwar im Vergleich zu anderen Kindertagesstätten in der Region recht tiefe Betreuungstarife. Insbesondere für PhD Kandidat*innen und Postdocs und auch allfällig andere wenige verdienende Gruppen

(wie allenfalls Techniker*innen) sind diese Kosten allerdings immer noch hoch, zumal die Kita KIWI selbst als Institution nicht eine subventionsberechtigende Kita ist. Deshalb wird geprüft, ob eine Kostenbeteiligung des PSI für diese Personengruppe machbar ist. Wir orientieren uns bei der Prüfung an der Eawag und EMPA, die Vergünstigungen für Kitas explizit anbietet.

Weitere Massnahmen:

- Weiterführung des PSI Diversity Awards für Führungskräfte
- Weiterführung des Diversity-Moduls in der Führungskräfte-Ausbildung
- Überprüfung und Adaption von PSI Richtlinien (wie z.B. Tenure Track Richtlinien) bezüglich Hindernissen zur Einstellung und Retention von Frauen
- Einführung Leitfaden inklusive Sprache und Bildsprache
- Aufbau eines Elternnetzwerks am PSI
- Dual Career: Pflege der IDCN (International Dual Career Network) und S-ADCN (Swiss Academic Dual Career Network) Netzwerke und Teilnahme an deren Dual Career Umfrage
- Prüfung der Erhöhung des Zuschussanteils für Deutschkurse am PSI
- 1-2x jährlich KfC-Thema in Bereichskonferenzen
- Prüfung der Ausweitung des Vaterschaftsurlaubs
- Aktualisierung der Remote Work- und Teilzeitrichtlinien post Corona

2.3 Handlungsfeld C: Erhöhung der Bekanntheit des PSI als Arbeitgeber mit hoher Diversität und Inklusionskultur, insbesondere bei Studienabgänger*innen

2.3.1 Ziel

Wir machen das PSI als Arbeitgeber mit hoher Diversität und vorbildlicher Inklusionspraxis bekannter, insbesondere bei Studienabgängerinnen.

Indikator: Mehr Bewerbungen von Frauen in den Kerngebieten des PSI. Dies wird über das D&I Kennzahlenmanagement gemonitort.

2.3.2 Massnahmen

Am Netzwerk-Anlass von SVIN im April 2021 „(MINT-) Frauen treiben die Schweiz voran“ meinte Monika Rühl, Vorsitzende der Geschäftsleitung von Economiesuisse, man müsse bei der Attraktivität der Berufe ansetzen.⁹ Es solle vermehrt aufgezeigt werden, dass MINT-Berufe zukunftssträchtige Aufgaben beinhalteten und dass damit weltweit existierende Herausforderungen wie z.B. der Klimawandel, die Digitalisierung oder drängende medizinisch-gesellschaftliche Themen angegangen und gelöst würden. Zudem sei es essentiell, konkrete Berufsbilder vorzustellen und die langfristigen Möglichkeiten, auch bezüglich Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aufzuzeigen.

Monica Duca Widmer, Verwaltungsratspräsidentin der RUAG, bemerkte ausserdem, dass ein besonderes Augenmerk auf den Zeitpunkt der Auseinandersetzung mit den MINT-Berufen gelegt werde: Im Teenageralter hätten die meisten unbewusst bereits entschieden, in welche Richtung sich ihr Leben entwickeln werde. Daher seien Interventionen im Gymnasium oft schon zu spät, da sich gängige Stereotypen wie „Mädchen sind schlechter in Mathe oder Technik“ bereits gefestigt hätten. Deshalb sollten auch Primarschulen, Eltern und Lehrpersonen in diesen Prozess miteinbezogen werden, um einen Wandel zu erreichen.

Dementsprechend haben wir für dieses Handlungsfeld zwei Hauptmassnahmen identifiziert:

Mädchen und Studienabgängerinnen für die MINT-Berufe begeistern

- a) Versuchsweise soll ein Ferienplausch-Angebot für sehr junge Mädchen (6 bis 8 Jahre) in Zusammenarbeit mit dem Schüler*innenlabor am PSI angeboten werden: Ein Nachmittag, an dem Mädchen spielerisch an MINT-Themen herangeführt werden. Das Angebot soll auf Mädchen zugeschnitten, aber auch für Buben offen sein. Da gerade bei sehr jungen Kindern Eltern eine wichtige Rolle dabei spielen, geschlechtstereotype Fach- oder Berufsbilder erst gar nicht entstehen zu lassen, soll ein Zugang über Medien gesucht werden, die Eltern konsumieren, wie zum Beispiel Elternmagazine wie Fritz & Fränzi, Wir Eltern, Pro Juventute (Webseite, Newsletter und Elternbriefe). Ziel ist, dort das Thema „Mädchen für MINT-Fächer begeistern“ zu platzieren und auf das Ferienplausch-Angebot hinzuweisen.
- b) Interessierten Mädchen – insbesondere der 3. bis 6. Klasse – soll die Möglichkeit geboten werden, MINT-Themen, die am PSI erforscht werden, angeleitet von weiblichen Vorbildern zu erkunden.

⁹ Vgl. hier und in der Folge SVIN News Nr. 51, Juli 2021, p.20.

Dafür soll mit Schulen und Lehrpersonen - vorerst im Raum Aargau und Zürich – zusammengearbeitet werden. Die interessierten Mädchen sollen einerseits an ihrer Schule die Möglichkeit erhalten, in Gruppen zu MINT-Themen Experimente zu machen, angeleitet von Studentinnen oder Doktorandinnen. Andererseits sollen sie vor Ort am PSI Frauen, die bereits im Berufsleben sind, kennenlernen und einen Einblick in ihren Alltag erhalten. Für die Umsetzung sollen Kooperationen mit verschiedenen anderen Anbietern geprüft werden (insb. Fachstelle JUMPPS* und Frau MINT). Hier wird geprüft, ob eine Kooperation mit den anderen Forschungsanstalten wünschenswert und sinnvoll ist, um eine breitere Wirksamkeit zu erzielen.

- c) Das PSI soll bei Studienabgängerinnen als Ort, wo in diversem und familienfreundlichem Umfeld Spitzenforschung betrieben wird, noch bekannter gemacht werden. Dafür sollen PSI Mitarbeitende, die einen Lehrauftrag haben, mit einem innovativen Toolkit ausgestattet werden. Zusammen mit einer Fachexpertin im Bereich geschlechtersensible Lehre, einer Vertretung der Abteilung Kommunikation, ein bis zwei Dozentinnen des PSI sowie Studentinnen soll eruiert werden, aus welchen Materialien dieses Toolkit bestehen soll. Auch hier soll eine Kooperation mit den anderen Forschungsanstalten geprüft werden, namentlich zum Beispiel der Uni Neuchâtel, die eine Toolbox für Inklusive Lehre entwickelt hat.

Employer Branding: Sichtbarmachung von weiblichen Vorbildern in ihrem Berufsalltag am PSI

2020 wurden mit einer Posterkampagne „Werde Wissenschaftlerin- Werde Ingenieurin – Werde Technikerin“ PSI-Mitarbeitende mittels Poster an den Bahnhöfen Brugg, Baden und Aargau portraitiert. Ziel war, Vorbilder in MINT-Berufen am PSI zu zeigen mit Zitaten, weshalb sie sich für diesen Beruf entschieden haben und so junge Frauen zu motivieren, sich ebenfalls in diese Richtung zu entwickeln. 2021 wurde das PSI Diversity-Leitbild auf der Internet-Seite publiziert. Damit soll das PSI als Arbeitgeber mit hoher Diversität und Inklusionskultur bekannter gemacht werden.

- a) Die Inhalte des PSI Leitbilds sollen mittels eines kurzen Films einem breiteren, auch externen Publikum zugänglich gemacht werden. Dieser Film soll über die PSI-Mail-Signatur sowie über Social-Media-Kanäle breit gestreut werden.
- b) Das Thema „Vorbilder zeigen“ soll wieder aufgenommen werden, indem Portraits erstellt werden von Personen, die die Diversität am PSI verkörpern. In regelmässigen Abständen sollen diese Portraits auf den Social-Media-Kanälen geteilt werden. Für die Konzeption und Umsetzung wird mit der AKO

und der dortigen neuen So-Me-Expertin zusammengearbeitet. Geplant sind Portraits von Menschen aus allen Bereichen am PSI, die dazu beitragen folgende Personengruppen sichtbar zu machen:

- Frauen in MINT-Berufen
- Männer und Frauen, die am PSI erfolgreich (in Führungsfunktionen) Teilzeit arbeiten
- Menschen die die Diversity-Kategorien Menschen mit Beeinträchtigungen, Internationalität, Dual Career, LGBTIQ+ verkörpern

Dabei soll darauf geachtet werden, dass die verschiedenen Bereiche des PSI adäquat vertreten sind.

Weitere Massnahmen:

- Gemeinsamer Auftritt der Forschungsanstalten am SVIN Jubiläum vom 24. Juni 2021
- Weiterverfolgung von Anbietern zur inklusiveren Formulierung von Stellenausschreibungen sowie inklusives Employer Branding
- Weitere Beteiligung an „Girls on Ice“
- Weiterführung Zukunftstag
- Weiterführung Feriencamp
- Weiterführung CONNECT-Programm

2.4 Handlungsfeld D: Förderung der Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen

2.4.1 Ziele

Menschen mit Behinderung sind global und in der Schweiz gesellschaftlich vor höhere Hürden gestellt als Personen ohne Behinderung. Der Anteil beschäftigter Menschen mit Behinderung betrug im Jahr 2018 63% gegenüber 79% bei Menschen ohne Behinderung¹⁰. Als gesellschaftlicher Akteur und Arbeitgeber kann das PSI zur Senkung der sozialen Hürden in der Arbeitswelt beitragen. In den vergangenen Jahren konnte das PSI

¹⁰[Arbeitsmarktstatus von Menschen mit und ohne Behinderung, 2018 - 2018 | Diagramm | Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](#), abgerufen am 21.12.2021.

bereits einige Personen mit Behinderung einstellen. Der Anteil an Arbeitnehmenden mit Behinderung im Jahr 2020 lag bei 0.5%¹¹, was im Vergleich mit anderen Institutionen des ETH-Bereichs eher tief ist (Höchster Wert im ETH-Bereich: Empa, 1.3%; tiefster Wert ETH Lausanne, 0.3%). Folgend möchte das PSI sich die Zielvorgaben zum Anteil der Beschäftigten des Bundes mit Behinderung (1.5-2.5%) als Vorbild nehmen und legt als eigene Zielvorgabe eine Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Behinderung bis im Jahr 2024 auf 1.5% fest. Dafür definiert das PSI für drei zentrale Entwicklungsbereiche (Öffnung von Einstellungschancen, Verstärkung der Inklusionskultur, Verbesserung der Infrastruktur sowie der Kommunikationsstruktur) Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitsverhältnisse von Menschen mit Behinderung fest. Speziell sollen die Einstellungsbedingungen von Menschen mit Beeinträchtigungen verbessert werden.

Die Gruppe «Menschen mit Behinderung» ist heterogen. Dementsprechend kann die Beseitigung von Hürden je nach Art der Behinderung anders sein. Das PSI ist sich zudem bewusst, dass Frauen mit Behinderung vor zusätzlichen sozialen Barrieren stehen gegenüber Männern mit Behinderung und Frauen ohne Behinderung¹². Dazu gehören zum Beispiel weniger Zusagen durch die IV für die finanzielle Unterstützung von Frühinterventionen, beruflichen Ausbildungen und Eingliederungen im Vergleich zu Männern mit Behinderung. Deshalb gilt es bei der Umsetzung von Massnahmen Hürden zu berücksichtigen, die in Kombination individueller sozial-benachteiligender Eigenschaften auftreten können.

2.4.2 Massnahmen

Recruit

Einstellung von Menschen mit Behinderung > Öffnung von Chancen im ersten Arbeitsmarkt

Reintegrationsmassnahmen

Seit einigen Jahren setzt das PSI erfolgreich sein Reintegrationsprogramm für Langzeitabwesende um. Langzeitabwesenheit liegt dann vor, wenn Mitarbeitende für einen Monat oder länger durch Krankheit oder Unfall nicht arbeitsfähig sind, aus dem Arbeitsrhythmus fallen und dann reintegriert werden. Pro Jahr werden durchschnittlich 30-40 Mitarbeitende am PSI reintegriert. Dabei lag der Anteil erfolgreicher

¹¹Bundesrat. (2021). Reporting Personalmanagement 2020.

¹²https://www.edi.admin.ch/dam/edi/de/dokumente/gleichstellung/broschuere/gleichstellung_vonfrauenmitbehinderungen.pdf.download.pdf/gleichstellung_vonfrauenmitbehinderungen.pdf, abgerufen am 21.12.2021.

Wiedereingliederungen in den letzten Jahren bei 70%. Das PSI arbeitet weiter an der Durchführung des Programms und behält den Qualitätsstandard der Reintegrationsmassnahmen bei.

Recruiting

In der Rekrutierung bietet das PSI teilweise hürdenfreie Prozesse an. Das Rekrutierungsportal ist bereits zum Teil barrierefrei. Zudem wird bei einer Bewerbung das benutzte Selektionstool bei Bedürfnis an die Behinderung der Person angepasst. Seit einiger Zeit arbeitet das PSI an der verstärkten Veröffentlichung von Vollzeitstellen mit einem Beschäftigungsgrad von 80-100%, im Jahr 2019 waren es 15% aller öffentlich ausgeschriebenen Vollzeitstellen. Die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung sind ähnlich wie jene anderer sozialer Minderheiten. Die bestehende Förderung flexibler Arbeitszeiten und –formen, wie zum Beispiel Teilzeitarbeit, Jobsharing oder Home-Office kommt folgend auch Menschen mit Behinderung zugute. In der Besetzung von Ausbildungsplätzen wird bei Bedarf auf die Kooperation mit lokalen Organisationen gesetzt, die auf Menschen mit Behinderung spezialisiert sind. Zu denen gehören das Landenhofzentrum, die schweizerische Schule für Schwerhörige, das Lernwerk Brugg/Vogelsang und das Schulheim St. Johann in Klingnau. Über den Leiter HR könnte ein Kontakt ausgebaut werden zu einer Organisation für Menschen mit Autismus.

Wie das PSI die Rekrutierungsprozesse besser barrierefrei gestalten kann, hat die Teilnahme an der EBGB Studie im Jahr 2020¹³ gezeigt. Daraus folgen für die Periode des Aktionsplans, die Massnahmenen für die Erhöhung der Ausschreibungen von Vollzeitstellen mit einem Beschäftigungsgrad von 80-100% Stellenprozente umzusetzen und explizit die Offenheit gegenüber Diversität und Behinderung in der Stellenausschreibung zu kommunizieren. Zusätzlich soll sichergestellt werden, dass die Rekrutierungsplattform des PSI ganzheitlich barrierefrei ist. Da Jugendliche Mühe haben, Eintritte in den ersten Arbeitsmarkt zu finden, soll nebst der Einstellung von ausgebildeten Personen mit Behinderung, die Erschaffung neuer oder von mehr Berufsstellen für Menschen mit Behinderung und die Möglichkeit einer schrittweisen Verlängerung des Arbeitsvertrages überprüft werden.

¹³https://www.edi.admin.ch/dam/edi/de/dokumente/gleichstellung/Gleichstellung_und_Arbeit/Schlussbericht_Gleichstellung%20Menschen%20mit%20Behinderung.pdf.download.pdf/Schlussbericht_Gleichstellung%20Menschen%20mit%20Behinderung.pdf, abgerufen am 21.12.2021.

Retain

Massnahme – Sensibilisierung von Führungspersonal und Mitarbeitenden / Inklusionskultur

Die Einbindung der Sensibilisierung von Diversitätsthemen in Führungskräfteausbildung und im Rahmen des «Smart Staffing» Workshops wird bereits umgesetzt. Hinzu wurde der Bereich Menschen mit Behinderung im 2021 erschienenen Leitbild Diversity aufgenommen.

Inklusionskultur

Um die Inklusionskultur auch für Menschen mit Behinderung mehr zu fördern, soll das Thema Behinderung explizit in den bestehenden Weiterbildungen, in denen das Thema Diversität vorkommt, wie «Smart Staffing» und im CAS Programm «Leadership in Science», behandelt werden. Dabei ist es besonders wichtig, Führungskräfte auf die Kompetenzen sowie soziale Eingliederung von Menschen mit Behinderung zu schulen. Die Mitwirkung von Menschen mit Behinderung in solchen Schulungen soll besonders gefördert werden. Zudem soll die Gruppe Menschen mit Behinderung in campusweiten Massnahmen als Zielgruppe mitberücksichtigt und sichtbar gemacht werden. Um die Eingliederung im Arbeitsteam neuen Mitarbeitenden mit Behinderung zu erleichtern, soll besonders bei der Festlegung des Aufgabenbereichs auf die Bedürfnisse des neuen Mitarbeitenden eingegangen werden.

Netzwerke aufbauen

Das PSI erkennt den Austausch und die Synergienutzung in fachspezifischen Netzwerken als bereichernd an. Vor diesem Hintergrund ist die Partizipation und Nutzung von Netzwerken für Arbeitgebende von Menschen mit Behinderung zwingend für das PSI und für eine entwicklungs- und inklusionsbewusste Gleichstellungsarbeit. Das PSI prüft, welches Netzwerk für die Institution und die hier formulierte Umsetzung der Ziele am passendsten ist und tritt diesem bei. Ausserdem brauchen Personen aus sozialen Minderheiten «Peers», mit denen sie sich austauschen können. Deshalb knüpft das PSI Kontakt mit einer geeigneten Behindertenorganisation und erweitert im Rahmen des Respekt-Projekts sein Netzwerk mit externen Anlaufstellen, damit beeinträchtigte Mitarbeitende sich dort bei Bedarf beraten lassen können. Zum Beispiel stehen für eine potenzielle Partnerschaft in der Umsetzung von Stellen in der Berufsbildung die Organisationen AVUSA und Learco AG zur Verfügung.

Infrastruktur

Massnahme – Barrierefreie Infrastruktur in Bauten und Kommunikation / Barrierefreiheit

Damit Mitarbeitende mit Behinderungen sich auf dem Campus bewegen, kommunizieren und am PSI-Leben selbstbestimmt teilnehmen können, ist eine barrierefreie Infrastruktur eine Grundvoraussetzung. Am PSI sind einige Gebäude bereits barrierefrei. Ergonomisch-freundliche Arbeitsplätze sind durch die Bereitstellung von höhenverstellbaren Arbeitstischen und Stühlen gegeben. Für die kurzfristige Erholung während des Arbeitsalltages sind zudem auf dem Campus Ruheräume vorhanden. Die barrierefreie Navigation durch Intra- und Internet sowie Dokumente ist teilweise sichergestellt.

Bauten

Für die Einstellung von Menschen mit Behinderung braucht es Gebäude, in denen die notwendigen Bedingungen für ein konzentriertes Arbeiten und freie Bewegung gegeben sind. Dementsprechend soll überprüft werden, welche Arbeitsumgebungen in Gebäuden, in denen Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung geschaffen werden sowie Orte der Verpflegung für Personen mit verschiedenen Behinderungen bereits barrierefrei sind und welche noch Anpassungen benötigen.

Kommunikation

Damit Menschen mit Behinderung am PSI erfolgreich kommunizieren und auf relevante Informationen zugreifen können, müssen von ihnen gebrauchte Kommunikationsinstrumente wie Textdokumente, Internet und Telefon zugänglich sein. Einige dieser Instrumente am PSI, wie zum Beispiel Webseiten, sind bereits barrierefrei, andere teilweise. Damit Menschen mit Behinderung in der Berufsbildung während ihrer Arbeit am PSI vor keinen Kommunikationsbarrieren stehen, müssen die jeweiligen Kommunikationskanäle und benötigten Dokumente auf ihre Barrierefreiheit untersucht und falls notwendig barrierefrei gemacht werden.

Übergeordnete Dokumente

Übergeordnete Dokumente, in deren Abstimmung der Aktionsplan formuliert wurde, sind:

- [PSI „Leitbild Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion“](#)
- [Gender-Strategie für den ETH-Bereich 2021-2024](#)
- [Development plan for 2021-2024](#) (Intranet-Zugriff notwendig)
- [Zielvereinbarungen des PSI mit dem ETH-Rat](#) (Intranet-Zugriff notwendig)

- [Vorgaben von Horizon Europe](#) für die Formulierung von GEPs (=Gender Equality Plans). Ab 2022 ist das Vorhandensein eines GEPs inkl. Publikation auf der Webseite ein Kriterium für die Zusprache von Horizon Europa Grants.

Abkürzungsverzeichnis:

D&I: Fachstelle Diversität & Inklusion,

BZ: Bildungszentrum,

HRO: HR Operations,

KfC: Komitee für Chancengleichheit,

PPA: PhD / Postdoc Association,

Kiwi: Kindertagesstätte Kiwi,

BeBi: Berufsbildung

CC: Career Center

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. Mindestens zwei Drittel des angestrebten Anteils von 0,5 % werden für andere Massnahmen als die Unterstützung von regulären Kinderbetreuungseinrichtungen verwendet.

Umsetzung und Reporting

Für die Koordination Massnahmen sind von der Direktion die Fachstelle Diversität & Inklusion und das Komitee für Chancengleichheit beauftragt. Eine Überprüfung des Erfolgs und die Berichterstattung zum Ressourceneinsatz werden regelmässig durch die Fachstelle Diversität & Inklusion realisiert.

Unterschriften

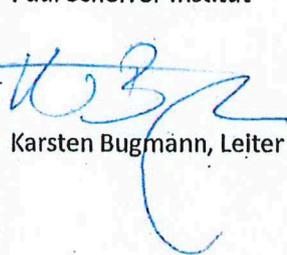
Villigen, 20. Dezember 2021

Paul Scherrer Institut



Christian Rüegg, Direktor

Paul Scherrer Institut



Karsten Bugmann, Leiter HR

Paul Scherrer Institut



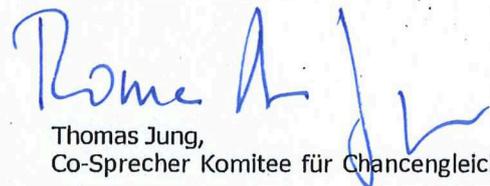
Natalie Lerch-Pieper, Leiterin D&I

Paul Scherrer Institut



Maria do Sameiro Marques Fernandes,
Co-Sprecherin Komitee für Chancengleichheit

Paul Scherrer Institut



Thomas Jung,
Co-Sprecher Komitee für Chancengleichheit