

# WSL Gender Action Plan 2022–2024



Die WSL-Gender-Strategie 2022–2024 verfolgt einen integrierten Ansatz zur Chancengleichheit. Sie richtet sich an alle Geschlechter. Ziel ist eine inklusive Kultur und ausgewogene Frauenanteile in Führungspositionen.

The WSL Gender Strategy 2022–2024 takes an integrated approach to gender equity. It addresses all genders. The goals are an inclusive culture and balanced proportions of women in leadership positions.

## Stellenbesetzungsprozess

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

## Recruitment process

- Recruitment with search committees
- Balanced short lists, job sharing
- Consideration of non-linear career paths
- Advertisement of all jobs at 80–100%

## Unterstützung auf dem Karrierepfad

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

## Career support

- Promotion of leadership skills among women
- ETH Domain: Fix the Leaky Pipeline
- CONNECT – Academia and Industry
- Mentoring programme



## Life-Domain-Balance

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

## Life Domain Balance

- Opportunity to reduce workload for family-related reasons
- 120%-rule for postdoctoral researchers
- Compatibility coaching
- Child care during school holidays

## Weitere Massnahmen

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

## Other measures

- Training and development
- Support of line managers
- Recruitment monitoring
- Confidential Advice Centre

## Was hat sich verändert gegenüber der Vorgängerversion?

- Zielwert Frauenanteil in Führungspositionen 28–30%; bei Neuanstellungen 50–60%
- Ermutigung zum Job-Sharing
- Findungskommissionen ab Stufe Wissenschaftliche/r oder Technische/r MA
- Ausgewogenes Verhältnis in Direktion, Kommissionen und Veranstaltungen
- Führungs-Mentoring für alle Frauen der WSL
- Vereinbarkeitscoaching für Beruf und Familie/Angehörige
- D&I-Jahresgespräche mit FE- und FA-Leitenden
- Vaterschaftsurlaub: im ETH-Bereich 20 Tage
- Einrichtung eines «Diversity Board»

## What has changed since the previous version?

- Target value: 28–30% women in leadership positions; 50–60% in new hires
- Encouragement of job sharing
- Search committees from level scientific or technical employees onwards
- Balanced ratio in Directorate, commissions and events
- Leadership mentoring for all women at WSL
- Compatibility coaching for job and family/dependents
- D&I annual talks with RU and SU managers
- Paternity leave: 20 days in the ETH Domain
- Creation of a Diversity Board

## Frauenanteil nach wissenschaftlichen Kategorien und Führung Proportion of women in scientific and management roles

