

WSL Gender Action Plan 2022–2024



Inhalt

Vorwort der Direktion	2
Einleitung.....	3
1 Stellenbesetzungsprozess	4
2 Unterstützung auf dem Karrierepfad	6
3 Life-Domain-Balance	7
4 Weitere Massnahmen	8

Impressum

© Mai 2022

Der WSL Gender Action Plan 2022–2024 liegt in Deutsch und Englisch vor. Die deutsche Fassung ist verbindlich.

Grundlage: WSL Gender Action Plan 2019–2020 (mit Gültigkeit bis zum Inkrafttreten des Gender Action Plan 2022–2024)

Überarbeitung 2022–2024: Urte Reckowsky, Gleichstellungsbeauftragte der WSL,

in Zusammenarbeit mit Gian Kasper-Plattner, stellvertretender Gleichstellungsbeauftragter der WSL

Vorwort der Direktion

Es ist ein zentrales Anliegen der WSL-Direktion, die Kultur der Chancengleichheit für Frauen und Männer weiter zu vertiefen und ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Funktionen und auf allen Stufen zu erzielen.

Die in diesem Dokument aufgeführten Massnahmen dienen dazu, dieses Ziel zu erreichen. Unsere Strategie zur Chancengleichheit folgt dem Ansatz des *Gender Mainstreaming*. Das bedeutet, dass wir bei allen Entscheidungen, Projekten und Planungen stets Menschen aller Geschlechter einbeziehen und deren unterschiedliche Lebenssituationen und -entwürfe berücksichtigen.¹ Um eine feste Verankerung der Chancengleichheit an der WSL zu erzielen, ist die Gleichstellungsstelle beim Aufgabenbereich der Direktion angesiedelt.

In der alltäglichen Zusammenarbeit tragen ein respektvoller, wertschätzender und unterstützender Umgang sowie Dialogkompetenz massgeblich zu einem erfolgreichen Miteinander bei. Hier liegt es in der Verantwortung der Führungskräfte und der Mitarbeitenden sicherzustellen, dass sich Menschen aller Geschlechter in der Forschung, der Organisation und der Administration mit ihrer ganzen Kompetenz und Persönlichkeit einbringen und die WSL mitgestalten können.

Dieser *WSL Gender Action Plan* steht nicht für sich allein, sondern ist Teil der Genderstrategie 2021–2024 des ETH-Bereichs. Die einzelnen Institutionen sind dafür verantwortlich, die Strategie durch geeignete, ihrer jeweiligen Situation angepasste Massnahmen umzusetzen. Die WSL-Direktion begrüsst den in diesem Dokument vorgelegten Massnahmenkatalog ausdrücklich und ist von seiner Wichtigkeit überzeugt. Sie hat die Umsetzung der Massnahmen in der laufenden Planungsperiode (bis Ende 2024) beschlossen.

Die Direktion der WSL – Beate Jessel, Christoph Hegg, Anna Hersperger, Rolf Holderegger, Birgit Ottmer, Andreas Rigling, Jürg Schweizer

¹ «Gender» ist der Ausdruck für das soziale und anerzogene Geschlecht, also für die gesellschaftlichen und kulturell geprägten Rollen und Interessen. «Mainstreaming» bedeutet, etwas zum normalen und selbstverständlichen Handlungsmuster zu machen. «Gender Mainstreaming» ist eine umfassende Strategie zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann. Vgl. EBG (Koordination): Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung, Leitfaden für den Einbezug der Gleichstellung von Frau und Mann in die tägliche Arbeit der Bundesangestellten; 2004.

Einleitung

Der ETH-Rat hat sich im Rahmen der strategischen Planung 2021–2024 für den ETH-Bereich zum Ziel gesetzt, das Geschlechterverhältnis durch eine Erhöhung des Frauenanteils in Lehre und Forschung sowie in Führungspositionen zu verbessern und die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern. Er hat zu diesem Zweck eine übergeordnete Strategie erarbeitet, welche allgemeine Grundsätze enthält und auf folgende fünf Schwerpunkte ausgerichtet ist: (i) Starke Verankerung der Chancengleichheit in den Institutionen, (ii) Sensibilisierung für Geschlechterstereotype und geschlechtsbezogene Vorurteile, respektvolles Verhalten und Kommunizieren, (iii) Laufbahnentwicklung für Frauen auf allen Stufen, (iv) Bedingungen für eine gute Life-Domain-Balance und (v) Genderfragen in Forschung und Lehre.

Auch für die zweite Implementierungsphase des *Gender Action Plan* legt die Direktion den Fokus der beschlossenen Massnahmen auf Frauen in der Forschung (wissenschaftliche und technische Mitarbeiterinnen). Dieser Fokus ergibt sich daraus, dass der Frauenanteil in Führungspositionen mit 24% und bei unbefristeten wissenschaftlichen und technischen Stellen mit 28% sehr niedrig ist, wie Abb. 1 zeigt:

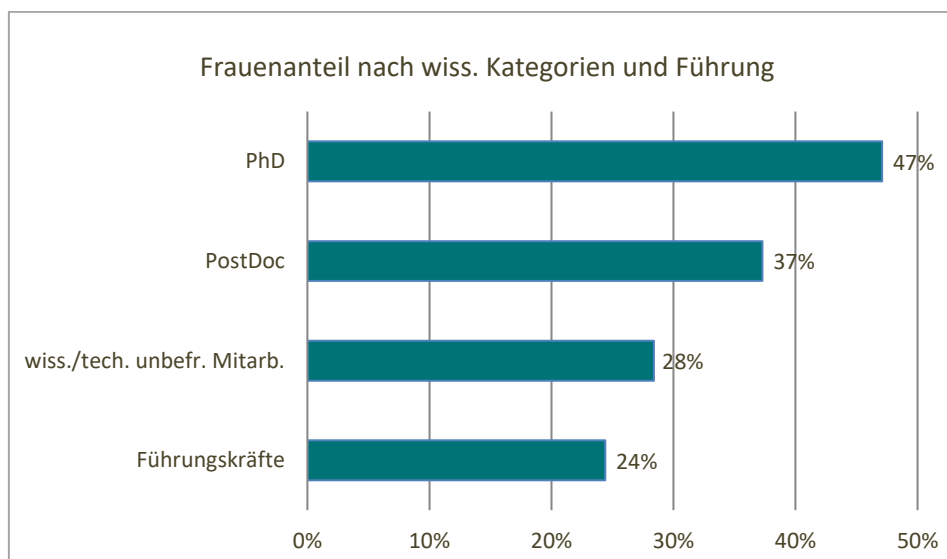


Abb. 1: Frauenanteil nach Personalkategorien; Stand 31. März 2022

Erläuterung: wiss./tech. unbefr. Mitarb. umfasst die Funktionsgruppen Sen. Scientist; techn. MA und wiss. MA
 Führung umfasst die Funktionsgruppen Direktorin/Direktor; stv. Direktor/Direktorin; FE- und FA-Leitende; Gruppen-, Programm- und Zentrumsleitende

Inhaltlich basiert der vorliegende Massnahmenkatalog auf dem *WSL Gender Action Plan 2019–2020*. Alle dort festgelegten Massnahmen wurden beibehalten und dann ergänzt, wenn neue Möglichkeiten zur Verfügung stehen wie beispielsweise beim Mentoring-Programm für Frauen mit Interesse an Führungspositionen oder wenn sich im Laufe der letzten zwei Jahre weiterer Bedarf gezeigt hat wie beim Vereinbarkeitscoaching oder dem Monitoring der Anstellungen. Im Layout und in der Sprache wurde der aktuelle *Gender Action Plan* lesefreundlicher gestaltet. Dabei wurde Wert darauf gelegt, die Klarheit und Verbindlichkeit der Vorgängerversion zu erhalten. Die vier Schwerpunktbereiche der Vorgängerversion wurden beibehalten, wie Abb. 2 mit exemplarischen Inhaltspunkten zeigt.

Auf dem Weg zur Chancengleichheit mit dem WSL Gender Action Plan 2022–2024



Abb. 2: Zusammenwirkende Elemente des Gender Action Plan 2022–2024

1 Stellenbesetzungsprozess

Die Erhöhung des Frauenanteils vor allem in unbefristeten Positionen und in Führungspositionen ist ein erklärtes Ziel der WSL. Die WSL strebt bei Neuanstellungen im Wissenschaftsbereich für den Zeitraum 2022–2024 einen Frauenanteil von 50 bis 60% an. Der Frauenanteil in Führungspositionen an der WSL soll bis 2024 mindestens 28% betragen (derzeit 24.4%), angestrebt wird jedoch ein Wert von 30%.² Hierfür stellt die WSL in ihrer Personalpolitik Rahmenbedingungen und Prozessstandards sicher.

a. Rekrutierung mit Findungskommissionen

Bei der Besetzung von Stellen in den Forschungseinheiten ab Stufe Wissenschaftliche/r oder Technische/r Mitarbeiter/in werden Findungskommissionen eingesetzt, wenn die Anstellungsdauer mehr als ein Jahr beträgt. Diese Kommissionen sind mit mindestens vier Personen, jeweils zwei Frauen und zwei Männern, zu besetzen. Bei grösseren Kommissionen sind beide Geschlechter zu mindestens 40% vertreten. Wenn für andere Stellen ausser den hier beschriebenen Findungskommissionen eingesetzt werden, sind die genannten Regeln ebenfalls anzuwenden.

HR-Mitarbeitende sind Teil der Findungskommission und auch die/der Gleichstellungsbeauftragte kann hinzugezogen werden. Es soll aber mindestens eine Frau aus dem Fachgebiet (Wissenschaft/Technik) vertreten sein.

Sonderfälle und Ausnahmen zu diesem Vorgehen müssen gegenüber der Geschäftsleitung begründet werden.

² Diese Werte werden erreicht, wenn die bis 2024 absehbar frei werdenden Führungspositionen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden.

Um auch in grösseren Gremien eine professionell durchgeführte Rekrutierung zu gewährleisten, stellt Human Resources allen Beteiligten eine Broschüre mit Richtlinien und Hinweisen zur Verfügung. Im Intranet finden sich Hinweise zur Auseinandersetzung mit unbewussten Vorurteilen («Unconscious Bias»).

b. Suche und Auswahl der Kandidierenden

Bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber müssen für die «Short-list» jeweils mindestens eine Frau und ein Mann berücksichtigt werden, besser sind jeweils mindestens zwei gemäss den Anstellungskriterien geeignete Kandidierende. Zu Vorstellungsgesprächen sind geeignete Personen beider Geschlechter einzuladen. Sonderfälle und Ausnahmen zu diesem Vorgehen müssen gegenüber der Geschäftsleitung begründet werden.

Bei einer vorhersehbar unausgewogenen Bewerbungslage sind frühzeitig neben den üblichen Rekrutierungskanälen andere Wege zu nutzen, bspw. Social Media, gegenwärtige oder frühere Netzwerke, Verbände, ehemalige Mitarbeitende, Direktansprachen etc. Dies gilt verstärkt bei der Ausschreibung von Führungspositionen.

c. Jobsharing und Berücksichtigung nicht-linearer Karriereverläufe

Die WSL steht Jobsharing grundsätzlich offen gegenüber. Eine Aufstockung des Pensums auf 120% ist bei Führungspositionen in Einzelfällen möglich, um den höheren Koordinationsaufwand zu kompensieren. Personen, die in enger persönlicher Beziehung zueinander stehen, können sich keine Stelle teilen.

Bei der Beurteilung der Kandidierenden und ihrer Karriereverläufe berücksichtigt die Findungskommission in angemessener Weise die Auswirkungen von Teilzeitanstellungen, Mutterschaftsurlaub, Elternzeit, längerfristige Abwesenheiten etc. auf den beruflichen Leistungsausweis.

d. Aufteilung von 100%-Stellen bei der Besetzung von festen oder Tenure-Track-Stellen

Wenn ein neuer Stelleninhaber oder eine neue Stelleninhaberin bei der Besetzung einer von der Direktion bewilligten 100%-Stelle aus familiären Gründen das Arbeitspensum temporär um mehr als 20% reduzieren möchte, kann die Forschungs- oder Facheinheit die nicht beanspruchten Stellenprozente als anderweitige Unterstützung beantragen. Diese temporär zusätzliche Position ist direkt mit der jeweiligen festen oder Tenure-Track-Stelle verknüpft. Diese Regelung gilt nur für die Zeit der Beschäftigungsgrad-Reduktion der Stelleninhabenden der jeweiligen festen oder Tenure-Track-Stelle. Auf der temporären zusätzlichen Position besteht kein Anspruch auf Entfristung. Diese zusätzliche Position ist auf maximal zehn Jahre beschränkt und muss mindestens alle zwei Jahre neu beantragt werden.

e. Ausgewogenes Verhältnis in der Direktion

Beim allfälligen Ausscheiden von Direktionsmitgliedern wird angestrebt, Kandidierende des unterrepräsentierten Geschlechts zu berufen, um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Direktionsmitgliedern zu erzielen.

f. Stellenausschreibungen der WSL

Gemeinsam mit Human Resources wird die Fachstelle Diversity & Inclusion im Jahr 2022 Stellenausschreibungen auf gendergerechte Sprache überprüfen.

2 Unterstützung auf dem Karrierepfad

Der Fokus dieses Massnahmenbündels liegt auf den Übergängen der akademischen Karrierestufen. Zur Unterstützung insbesondere von wissenschaftlichen und technischen Mitarbeiterinnen werden Angebote im Bereich Mentoring, Training und Coaching gemacht. Wo geeignet stehen diese Massnahmen allen Mitarbeitenden der WSL offen.

a. Karriereförderprogramm für Frauen in der Wissenschaft: «Fix the Leaky Pipeline»

Die WSL unterstützt die Teilnahme von PhD- und Postdoc-Frauen am Programm «Fix the Leaky Pipeline» des ETH-Bereichs. Das Programm bietet Kurse, Coaching und Einzel-Mentoring sowie die Möglichkeit, eine Peer-Mentoring-Gruppe zu bilden. Die WSL beteiligt sich an der Programmplanung in den entsprechenden Gremien des ETH-Bereichs und informiert über die Angebote.

b. CONNECT – Connecting Women's Careers in Academia and Industry

Das Programm unterstützt die Vernetzung von Frauen in der Forschung mit dem privatwirtschaftlichen und öffentlichen Sektor. Die WSL ist Mitglied des Steering-Komitees dieses Programms des ETH-Bereichs und anderer Institutionen.

c. Interne Förderung des Frauenanteils in Führungspositionen durch Aufbau von Führungskompetenzen

In den nächsten Jahren wird es an der WSL vermehrt zu Austritten aufgrund von Pensionierungen kommen. Die Führungskräfte sind angehalten, verstärkt darauf zu achten, potenziell in Frage kommende Mitarbeiterinnen beim Aufbau von Führungskompetenzen zu unterstützen, sodass sie bei der Ausschreibung von Leitungsstellen Chancen als Bewerberinnen haben. Human Resources und die/der Gleichstellungsbeauftragte stehen für Beratungen zur Verfügung.

d. Weiterbildung auf allen Funktions- und Altersstufen

Die Gruppenleitenden achten darauf, sowohl weibliche als auch männliche Mitarbeitende aktiv über die vielfältigen Möglichkeiten zur Weiterbildung und Weiterentwicklung auf allen Funktions- und Altersstufen zu informieren. Dies kann z.B. die Entwicklung fachlicher und überfachlicher Kompetenzen (sog. *Transferable Skills*) bedeuten, den Besuch von Führungskursen, das Einplanen von (Mini-) Sabbaticals oder die Teilnahme an Mentoring-Programmen, beruflichen Netzwerken und Netzwerkanlässen etc.

Individuelle Förderung kann auf Wunsch auch genderspezifische Aspekte berücksichtigen wie beispielsweise den Besuch von Führungskursen für Frauen, Teilnahme an Frauen-Netzwerken oder genderspezifische Coaching- und Mentoring-Angebote.

e. Mentoring-Programm für Frauen mit Interesse an Führungsverantwortung

Frauen mit Interesse an Führungsverantwortung haben die Möglichkeit, ihre Karriere- und Lebensplanung, allfällige Herausforderungen etc. über ein Jahr hinweg mit einer Mentorin oder einem Mentor zu reflektieren. Das Programm wird von der Fachstelle Diversity & Inclusion betreut. Dieses Angebot richtet sich an Frauen in den Fach- und Forschungseinheiten. Bei Letzteren ist die Teilnahme nach der Postdoc-Stufe und auf neuen Tenure-Track-Stellen möglich. Das Programm beginnt 2023.

3 Life-Domain-Balance

Das Ziel der Massnahmen in diesem Bereich ist es, mithilfe von Rahmenbedingungen und Förderinstrumenten die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Privatleben für Männer und Frauen zu gewährleisten.

a. Familienunterstützung für Postdocs

Wenn Postdocs Kinderbetreuungsaufgaben wahrnehmen möchten, können sie für bis zu einem Jahr den Anstellungsgrad auf 60 bis 80% reduzieren und die Verlängerung der Anstellung auf bis zu 120% beantragen. Beispiel: zwei Jahre bei 60% statt ein Jahr bei 100%.

Alternativ kann der reduzierte Anstellungsgrad auf Antrag bei der Geschäftsleitung für ein Jahr teilweise kompensiert werden, z.B. mit einem Techniker/einer Technikerin oder einer studentischen Hilfskraft. Der totale Beschäftigungsgrad von 120% wird durch entsprechende Kombination der individuellen Beschäftigungsgrade (z.B. 60%/60%) erreicht.

b. Flexibilität beim Arbeitspensum

Bei Stellenausschreibungen ist nach Möglichkeit Flexibilität beim Arbeitspensum zu signalisieren. Generell schreibt die WSL Stellen mit einem Beschäftigungsgrad von 80 bis 100% aus und fördert im Kontext der Familienförderung auch die Ausschreibung von niedrigeren Pensen.

c. Soziale Härtefälle

WSL-Mitarbeitende mit Kinderbetreuungspflicht können bei nachgewiesenen sozialen Härtefällen einen Beitrag an die Kinderbetreuung aus dem Sozialfonds beantragen. Nähere Informationen hierzu erteilt Human Resources.

d. Vereinbarkeitscoaching

Die WSL bietet Mitarbeitenden mit aktuellen oder zukünftigen Betreuungspflichten (Kinder und/oder Angehörige) die Möglichkeit, bei Bedarf ihre berufliche und private Situation in maximal zwei kostenlosen Coaching-Sitzungen zu reflektieren. Dieses Angebot richtet sich an Paare genauso wie an Einzelpersonen, an werdende Eltern und an solche, die es schon länger sind. Weitere Informationen im Intranet.

e. Kindertagesstätten in Zürich

Mitarbeitende der WSL können ihre Kinder in Kindertagesstätten der Stiftung kihz bringen (prioritäre Aufnahme). Nähere Informationen finden sich auf der Website der ETH.

f. Kinderbetreuungsaktivitäten in der Ferienzeit

Zu Ferienzeiten tun sich häufig Betreuungsengpässe auf. Seit 2018 gibt es im August das gemeinsam mit kihz organisierte Sommer-Camp für Kinder an der WSL in Birmensdorf. Die WSL subventioniert das Sommer-Camp in Birmensdorf für ihre Mitarbeitenden. Zusätzlich zu diesem Sommer-Camp können die WSL-Mitarbeitenden die weiteren Angebote der Ferienbetreuung von kihz nutzen.

g. Eltern-Kind-Zimmer

In Birmensdorf und in Davos ist jeweils ein Eltern-Kind-Zimmer als Still- und Aufenthaltsraum eingerichtet. Die Räume sind mit Liege-, Sitz-, Spiel- und Arbeitsgelegenheiten ausgestattet. Nähere Informationen finden sich im Intranet.



h. Dual Career Couples

Die WSL ist über den ETH-Bereich Mitglied beim IDCN (International Dual Career Network). Wenn Mitarbeitende der WSL neu in die Schweiz kommen, können ihre Partnerinnen und Partner hier Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche und bei Bewerbungen erhalten. Nähere Informationen finden sich im WSL-Intranet.

4 Weitere Massnahmen

Wirkliche Chancengleichheit erfordert ein Umdenken und einen Kulturwandel. Die Sensibilisierung für Stereotype, das Überprüfen von begrenzenden Rollenvorstellungen und respektvolles Verhalten können mit verschiedenen flankierenden Massnahmen und mit Evaluationen von Institutsseite gefördert werden. Umgesetzt und gelebt werden muss die Kultur jedoch jeden Tag durch alle Beteiligten.

MASSNAHME	ERLÄUTERUNG	ZEITRAUM
<i>Anlaufstelle für sexuelle Belästigung und Diskriminierung</i>	Seit 2011 existiert an der WSL eine vertrauliche Anlaufstelle für sexuelle Belästigung und Diskriminierung. Nähere Informationen hierzu finden sich im Intranet unter « <u>Verhaltenskodex Respekt</u> ».	Fortlaufend
<i>Bildung eines Diversity-Boards</i>	Im zweiten Halbjahr 2022 wird ein WSL Diversity-Board gegründet, das unterschiedliche Gruppierungen der WSL vertritt. Das bestehende, 2020 als Adhoc-Gruppe eingerichtete Diversity-Board, wird aufgelöst.	2. Halbjahr
<i>Diversity-Consulting und -Jahresgespräch</i>	Ab 2022 führt die/der Diversity-Beauftragte jährlich mit allen FE- und FA-Leitenden ein Gespräch, um zu reflektieren, welche Herausforderungen oder Reibungsflächen es in den jeweiligen Einheiten gibt, welche <i>Best Practices</i> bereits im Einsatz sind und wo vorausschauend Handlungsbedarf besteht. Die Fachstelle Diversity & Inclusion steht selbstverständlich auch übers Jahr als Anlaufstelle für Fragen, Anregungen und zur Konfliktmediation zur Verfügung.	1. Halbjahr
<i>Führungskräfte-schulungen</i>	Seit Dezember 2021 finden für alle Gruppenleitenden Führungskräfte-schulungen statt. Hier wird das Thema inklusives Arbeitsklima und damit auch die Gender Diversity als Querschnittsthema in alle Blöcke integriert.	Dez. 2021 bis Dez. 2022, danach rollende Module nach Bedarf
<i>Gender-Monitoring und Informationen zu Gleichstellung und Chancengleichheit</i>	HR und die/der Beauftragte Chancengleichheit führen jährliche Reportings zu Genderaspekten als Teil des Geschäftsberichts oder zuhanden des ETH-Rats und des Advisory Boards durch. Seit 2020 werden darüber hinaus jährlich die Frauenanteile bei den Anstellungen erhoben. Alle vier Jahre wird ein umfassendes Monitoring und Reporting zur Situation von Frauen an der WSL (ähnlich dem Frauenstreiktag 2019) durchgeführt und veröffentlicht.	Jährlich Alle 4 Jahre
<i>Jährliches internes Diversity-Reporting</i>	Zu den Aktivitäten der Fachstelle Diversity & Inclusion wird jährlich ein Bericht im Intranet veröffentlicht.	Bis Ende März des Folgejahres
<i>Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache</i>	Sprache, ob in geschriebener oder gesprochener Form, ist die zentrale Kommunikationsform. Eine genderbewusste Sprache stellt Sichtbarkeit her, spricht alle an und hilft, stereotype Darstellungen und Diskriminierung zu vermeiden. Der <u>Leitfaden</u> der WSL findet sich im <u>Intranet</u> .	Fortlaufend

MASSNAHME	ERLÄUTERUNG	ZEITRAUM
<i>Lohnleichheits-analyse</i>	Die WSL hat sich der Charta der Lohnleichheit im öffentlichen Sektor angeschlossen und lässt alle fünf Jahre die Lohnleichheit zwischen Männern und Frauen überprüfen.	Alle 5 Jahre
<i>Mitarbeitenden-umfrage</i>	Im Frühjahr 2022 hat an der WSL eine Umfrage zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden stattgefunden. Ein Teil befasste sich mit verschiedenen Diversity-Aspekten. Die Ergebnisse fliessen in die Arbeit der Fachstelle Diversity & Inclusion ein.	Frühjahr 2022
<i>Respekt-Kampagnen</i>	Für einen respektvollen Umgang miteinander einzutreten, ist ein kontinuierliches Anliegen an der WSL. Im Herbst 2021 erfolgte eine Neuauflage der Respekt-Kampagne. Der « <u>Verhaltenskodex Respekt</u> » ist im Intranet abrufbar. Ausserdem wird die WSL 2023 an den Aktivitäten zum 23. März, dem nationalen Aktionstag gegen sexuelle Belästigung an Schweizer Hochschulen, teilnehmen.	Fortlaufend Herbst 2021 März 2023
<i>Stereotypen und Anti-Bias-Training</i>	In den kommenden Jahren wird mit verschiedenen Workshops und anderen Aktivitäten an die Inhalte der <i>Unconscious-Bias</i> -Kurse im Jahr 2020 angeknüpft.	Fortlaufend
<i>Vaterschaftsurlaub</i>	Bei Geburt eines eigenen Kindes gewährt der ETH-Bereich dem Vater 20 Tage bezahlten Urlaub. Sofern die Partnerin oder der Partner ebenfalls im ETH-Bereich beschäftigt ist, kann der viermonatige Mutterschaftsurlaub zwischen den Eltern aufgeteilt werden, wobei der Vater maximal zwei Monate beziehen darf.	Fortlaufend
<i>Wiss. Konferenzen und Veranstaltungen</i>	Bei wissenschaftlichen Konferenzen und Veranstaltungen an der WSL ist darauf zu achten, dass der Frauenanteil unter den eingeladenen Expertinnen und Experten mindestens 30% beträgt. Nach Möglichkeit ist auch hier ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis anzustreben.	Fortlaufend
<i>Workshops und Trainings</i>	Für Themen, die nicht über «Fix the Leaky Pipeline» ³ abgedeckt sind, kann die WSL Workshops und Trainings im Bereich Chancengleichheit und Diversity-Förderung anbieten.	Fortlaufend
<i>WSL-Kommissionen</i>	Beim Ausscheiden von Kommissionsmitgliedern strebt die WSL bei Neubesetzungen ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern an.	Bei Neuberufung von Kommissionsmitgliedern

³ Gemeinsames Förderprogramm für Wissenschaftlerinnen des ETH-Bereichs.