

Orientierungsrahmen P-7 für die "Chancengleichheit und Hochschulentwicklung" 2017-20

Delegation Diversity swissuniversities, Mai 2016, Aktionspläne Chancengleichheit

Handlungsfelder	Instrumente / Massnahmen (Beispiele)	Aktivitäten / Output (Beispiele)	Wirkungsziele / Outcome	Wirkungsindikatoren / Impact (Hypothese)
Modul A: Aktionspläne Chancengleichheit (Call 2016)				
<i>Hochschulen definieren ihre Massnahmen und Aktivitäten auf der Basis einer Ist-Soll (gap) Analyse und verorten diese in den Handlungsfeldern 1-4 (Schwerpunkte gem. eigener Strategie und Politik)</i>			<i>Hochschulen definieren eigene Ziele (quantitativ / qualitativ)</i>	<i>Hochschulen setzen Indikatoren zu ihren Zielen</i>
1 Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung und in Laufbahnen - Anstellungs- und Arbeitsbedingungen - Personalprozesse - Laufbahnen - Professuren resp. Dozierende mit Führungsverantwortung sowie Führungs- und Entscheidungspositionen	z.B. - Berücksichtigung von Chancengleichheitsaspekten bei den Anstellungs- und Arbeitsbedingungen - Geschlechtergerechte Personalauswahl bzw. Sensibilisierung für Chancenungleichheit und Auswirkungen von Stereotypen in Personalprozessen - Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und weiblichen Nachwuchskräften - Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses in kritischen Phasen der akademischen Laufbahn und von Dual Career Couples - Integration von Chancengleichheits-	z.B. - Sensibilisierung betreffend Arbeitsbedingungen, Führungskultur, Zugang zu Weiterbildung / Qualifikation - Sensibilisierung in Berufungs- und Rekrutierungsverfahren, Verfahren zur Vergabe von Grants, Stipendien und Qualifizierungsstellen - Unterstützung der Vereinbarkeit, Entlastungsmassnahmen und Brückenangebote - Gastprofessuren und -dozenturen, visiting scholarships - Leadership-Trainings, Weiterbildungen für Berufungskommissionen - Kompetenzerweiterung, Beratung, Coaching, Mentoring- und Laufbahnprogramme - Schaffung neuer Stellenprofile und -perspektiven für post-	Verbesserung der Karriere-chancen für Frauen und optimale Nutzung vorhandener Nachwuchspotenziale für Forschung, Lehre und Hochschulmanagement	Ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in den verschiedenen Personalkategorien sowie auf den unterschiedlichen Hierarchiestufen

	<p>aspekten und Realisierung von Pilotvorhaben bei der Entwicklung von Karriere- und Laufbahnmodellen und bei der Ausgestaltung der Laufbahnanforderungen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zielvorgaben und Schaffung von Anreizen und geeigneten Rahmenbedingungen zur Besetzung von Professuren sowie von Führungs- und Entscheidungspositionen mit Frauen 	<p>docs / Mittelbau</p> <ul style="list-style-type: none"> - Flexibilisierung von Laufbahnmodellen und Berücksichtigung von nicht-linearen Karriereverläufen - Förderung der Durchlässigkeit zwischen Hochschulen und Berufswelt bzw. Wirtschaft/öffentlicher Sektor sowie der Durchlässigkeit unter den Hochschulen 		
<p>2 Chancengleichheit bei der Berufs- und Studienwahl und Reduktion Fachkräftemangel, Abbau von Berufsstereotypen</p>	<p>z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisierung für Berufs- und Studienwahl (Frauen in MINT, Männer in den Bereichen Gesundheit, Soziales und Pädagogik) - Nachhaltige Integration des jeweils untervertretenen Geschlechts in Studium und Arbeitswelt - Nachhaltige Verankerung von Gender- und Diversitätsaspekten in Curricula, Hochschul- und Fachdidaktik sowie Studienorganisation 	<p>z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivation an der Schnittstelle zu Schulen (z.B. Informations- und Schnupperangebote, Einstiegsprogramme) - Vermittlung eines zeitgemässen Berufsbildes, Abbau von Stereotypen - Unterstützung der Vereinbarkeit - Begleitangebote, Mentoring- und Karriereprogramme für Studierende (z.B. beim Übergang in die Berufswelt) - gender- und diversitysensible Konzeption / Weiterentwicklung von Bildungsangeboten - Dozierendenweiterbildung - Flexibilisierung Studienbedingungen 	<p>Erhöhung des jeweils untervertretenen Geschlechts in Fachbereichen mit besonderem Handlungsbedarf bzw. Reduktion des Fachkräftemangels</p>	<p>Ausgewogenere Geschlechterverhältnis unter den Studierenden, insbesondere im MINT-, Gesundheits- und Sozialbereich.</p>

<p>3 Kompetenzerweiterung Chancenungleichheit bzw. Diversität an Hochschulen</p>	<p><i>z.B.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Sensibilisierung für Diversity als Führungsaufgabe, Abbau von Stereotypen</i> - <i>Unterstützung der Kompetenzentwicklung in der angewandten Geschlechter- und Diversityforschung</i> - <i>Umsetzung von Massnahmen und Pilotprojekten zu weiteren Dimensionen der Chancenungleichheit bzw. Diversität an Hochschulen (Alter, Behinderung, Herkunft etc.)</i> 	<p><i>z.B.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Entwicklung von Weiterbildungs- und Trainingsangeboten für Hochschulangehörige (Entscheidungsträger/innen, Personen mit Lehrverantwortung, Führungspersonen, Studierende) zu Gender und weiteren Dimensionen der Diversität</i> - <i>Grundlagenarbeiten und innovative Pilotvorhaben (z.B. hindernisfreie Hochschulen, Migration, Herkunft, Alter etc.)</i> - <i>Transfer Best Practice, Knowhow und Strategien</i> 	<p>Kompetenzerweiterung in verschiedenen Bereichen der Chancenungleichheit bzw. Diversität an Hochschulen</p>	<p>Massnahmen zum Aufbau von Gender- und Diversity-Kompetenz als Bestandteil einer zukunftsorientierten Hochschulkultur haben stattgefunden.</p>
<p>4 Gender und Diversitätsaspekte in Forschung und Lehre</p>	<p><i>z.B.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Erweiterung von Richtlinien für die Unterstützung von Forschungsprojekten um Gender-/Diversitätskriterien</i> - <i>Orientierung von Lehr- und Prüfungsstrukturen an den unterschiedlichen Bedürfnissen z.B. Frauen und Männer, Diversität</i> 	<p><i>Z.B.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Forschungsprojekte werden intern in der Regel nur dann unterstützt, wenn Implikationen /Anwendungen für Frauen und Männer untersucht werden</i> - <i>Ermittlung und Einbezug von Diversitätsaspekten bei der Konzeption von Prüfungs- und Lehrangeboten (Fachdidaktik)</i> 	<p>Innovative Forschungsergebnisse für Bereiche, die bisher „blinde Flecken“ waren.</p> <p>Bessere Erfolgsquoten für die verschiedenen Gruppen während des Studiums und dadurch stärkere Motivation für das entsprechende Studium</p>	<p>Höhere Relevanz und Qualität der mit öffentlichen Geldern finanzierten Forschung.</p> <p>Höhere Motivation für das jeweilige Studium und nachhaltige Lehre</p>