

Aktionsplan Chancengleichheit 2017–2020

Beschlossen vom Rektorat am 27. September 2016

Inhaltsverzeichnis

1	Chancengleichheit an der PHS	3
1.1	Einleitung	3
1.2	Kurzporträt der Hochschule	3
1.3	Rechtliche Grundlagen	3
1.4	Wirkungsziele des Projekts «Hochschulentwicklung und Chancengleichheit»	4
1.5	Strukturelle Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit	4
1.6	Verantwortlichkeiten für die Umsetzung des Aktionsplans	5
2	Handlungsfelder	6
2.1	Präambel	6
2.2	Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung und der Laufbahnentwicklung	6
2.3	Chancengleichheit in der Studien- und Berufswahl	8
2.4	Kompetenzerweiterung Diversität; Lehrpersonen mit Migrationshintergrund	9
2.5	Kompetenzerweiterung Chancengleichheit; Gendergerechte Lehre	10
2.6	Kompetenzerweiterung Chancengleichheit; Gender Policy und Monitoring	11
2.7	Weitere Tätigkeiten der Fachstelle Gender & Diversity	12
3	Qualitätssicherung	13
3.1	Controlling und Reporting	13
3.2	Evaluation und Transfer	13
4	Finanzierung	14

1 Chancengleichheit an der PHSG

1.1 Einleitung

Die Pädagogische Hochschule St.Gallen (PHSG) stellt mit vorliegendem Aktionsplan Antrag auf Bundesmittel aus dem Projekt «Chancengleichheit und Hochschulentwicklung» nach Art. 59 HFKG. Sie hat für die Periode 2017–2020 erstmals diese Gelegenheit.

1.2 Kurzporträt der Hochschule

Die PHSG bildet Lehrpersonen der Volksschule und der Berufsbildung aus. Sie bietet die Bologna-Studiengänge BA Kindergarten und Primarschule, BA-MA Sekundarstufe I und die Diplomstudiengänge allgemeinbildender Unterricht und berufskundlicher Unterricht (Sek II) sowie die konsekutiven Masterstudiengänge MA Early Childhood Studies, MA Schulentwicklung und MA Schulische Heilpädagogik (in Kooperation mit der Hochschule für Heilpädagogik Zürich) an. Derzeit studieren 1'300 Personen an der PHSG. Die Hochschule beschäftigt rund 400 Mitarbeitende.

Nebst den Bereichen Ausbildung und Berufseinführung bietet die PHSG ein umfassendes Angebot an pädagogischer Weiterbildung und Beratung. Mit ihrem Engagement in Bildungsforschung und -entwicklung leistet die PHSG zusätzlich einen Beitrag zur wissenschaftlichen Klärung von schulischen Fragen.

1.3 Rechtliche Grundlagen

1.3.1 Auftrag der Bundesverfassung

Die Schweizerische Bundesverfassung (BV) gewährleistet die Rechtsgleichheit. Laut Art. 8 Abs. 2 BV darf niemand diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung. Sie verankert auch die Gleichberechtigung von Mann und Frau (vgl. Art. 8 Abs. 3 BV). Das Gleichstellungsgesetz (SR 151.1) sorgt für die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung in Familie, Ausbildung und Arbeit sowie für gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit (vgl. Art. 8 Abs. 3 BV).

1.3.2 Verankerung im Gründungserlass der PHSG (Statut)

Die Chancengleichheit ist im Gründungserlass der PHSG verankert. Laut Art. 19 Statut (sGS 216.15) anerkennt und wertschätzt die Hochschule die Diversität ihrer Angehörigen und fördert deren Chancengleichheit. Sie setzt sich insbesondere für die Gleichstellung von Mann und Frau ein und strebt eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter in allen Funktionen und Gremien an.

Im Leitbild verankert ist der Anspruch, Unterschiedlichkeiten zu respektieren und sorgsam und wertschätzend miteinander umzugehen.

1.3.3 *Prüfbereich der institutionellen Akkreditierung*

Die Akkreditierungsrichtlinien der institutionellen Akkreditierung sehen die Chancengleichheit als eigenen Prüfbereich vor. Prüfkriterium 2.5 definiert¹: Zur Erfüllung ihrer Aufgaben fördert die Hochschule für das Personal und die Studierenden die Chancengleichheit und die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau. Das Qualitätssicherungssystem erlaubt sicherzustellen, dass sich die Hochschule in diesem Bereich Ziele setzt und diese auch umsetzt.

1.4 **Wirkungsziele des Projekts «Hochschulentwicklung und Chancengleichheit»**

Im Zentrum des Projekts «Chancengleichheit und Hochschulentwicklung» stehen folgende Wirkungsziele, die mit den Aktionsplänen erreicht werden sollen:

1. Integration von Chancengleichheit als Querschnittsthema bei der Erfüllung des Leistungsauftrags sowie in der Hochschule als Organisation;
2. Verbesserung der Karrierechancen für Frauen und optimale Nutzung vorhandener Nachwuchspotenziale für Forschung, Lehre und Hochschulmanagement;
3. Erhöhung des jeweils untervertretenen Geschlechts in Fachbereichen mit besonderem Handlungsbedarf bzw. Reduktion des Fachkräftemangels;
4. Kompetenzerweiterung in verschiedenen Bereichen der Chancenungleichheit bzw. Diversität an Hochschulen. Neben der Förderung der Genderkompetenz sind hier auch weitere Dimensionen von Chancengleichheit (z.B. Herkunft, Alter, familiäre Situation, sexuelle Orientierung, Behinderung) und deren Zusammenwirken mit der zentralen Strukturkategorie Geschlecht relevant;
5. Integration von Gender- und Diversityaspekten in Forschung und Lehre;
6. Schaffung von Innovationspotenzial und Synergien in der Förderung der Chancengleichheit durch Entwicklung der hochschulübergreifenden Zusammenarbeit.

1.5 **Strukturelle Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit**

Die PHSG verfügt über eine Fachstelle Gender & Diversity mit der Aufgabe, die Organe der Hochschule bei der Erfüllung des Gleichstellungs-Auftrags zu unterstützen. Sie erstellt Informationsmaterial, erarbeitet Rechtsgrundlagen und interne Leitfäden, konzipiert und realisiert Projekte und berät das Rektorat und weitere Hochschulangehörige in Fragen zur Diversity. Schliesslich pflegt sie den Austausch mit anderen Hochschulen und Netzwerken.

¹ Akkreditierungsrichtlinien in der Rechtssammlung des Bundes:
<https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20071667/index.html>

Neben der Fachstelle Gender & Diversity sind die Studienorganisation sowie die Beratungsstelle für Studierende mit Diversity-Aspekten befasst (z.B. Gewährung von Nachteilsausgleichen).

Inhaltlich sind Aspekte der Gleichstellung Gegenstand der regulären Curricula. Des Weiteren bearbeiten mehrere Forschungs- und Entwicklungsinstitute Themen der Chancengleichheit, namentlich das Institut Bildung und Gesellschaft, das Institut Lehr- und Lernforschung und das Institut Fachdidaktik Naturwissenschaften.

Als mittelgrosse Hochschule sind die Ressourcen der PHSG für die Gleichstellungsarbeit eingeschränkt. Gleichwohl wird sie an denselben Standards gemessen, wie grosse Hochschulen. Da die anderen Pädagogischen Hochschulen dieselbe Herausforderung kennen, wurde in der Arbeitsgruppe Gender und Chancengleichheit der Kammer PH vereinbart, Produkte (z.B. Leitfäden, Konzepte) gegenseitig auszutauschen. Die Urheberschaft soll dabei kenntlich gemacht werden. Der Austausch von Materialien erlaubt es, arbeitsteilig und damit Ressourcen schonend Themen aufzuarbeiten und Grundlagen zu schaffen. Eine Folge davon ist, dass eine gewisse einheitliche Handhabung von Themen der Chancengleichheit erfolgen kann bzw. ein Wissenstransfer stattfindet (womit auch Wirkungsziel 6 (vgl. Kp. 1.4), Förderung der Chancengleichheit durch hochschulübergreifende Zusammenarbeit, verfolgt wird.

1.6 Verantwortlichkeiten für die Umsetzung des Aktionsplans

Kriterien für die Beurteilung des Aktionsplanes durch das Evaluationsgremium des PgB-Projektes Chancengleichheit und Hochschulentwicklung sind u.a.:

- Die Eingabe des Aktionsplans durch die Hochschulleitung;
- Gesicherte Strukturen zur Umsetzung des Aktionsplans;
- Prozessdefinition, wie die Aktionspläne in die Hochschulplanung integriert sind;
- Transferpotenzial zwischen verschiedenen Hochschulen;
- Bekenntnis zur Weiterführung des Instruments nach 2020 im Sinne der Nachhaltigkeit.

Um diese Kriterien sicherzustellen, wurde der Aktionsplan vom Rektorat (Hochschulleitung) verabschiedet. Ebenfalls geprüft wurde der Aktionsplan durch die Stabsstellen Qualitätsmanagement und Personalentwicklung. Die Umsetzung des Aktionsplans liegt in Verantwortung der Leiterin Rektoratsstab (zugleich Verantwortliche für die Fachstelle Gender & Diversity). Sie nutzt die inhaltlichen und formalen Verbindungen zu weiteren übergreifenden Geschäftsbereichen der Hochschule. Auch die Anbindung an das Projekt Akkreditierung ist durch sie sichergestellt. Der Aktionsplan stellt ein Teilprojekt in der Vorbereitung auf die Akkreditierung dar, die an der PHSG voraussichtlich im Jahr 2018 erfolgen wird.

2 Handlungsfelder

Die Ausschreibung des Programms sieht drei Handlungsfelder vor:

- Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung und der Laufbahnentwicklung
- Chancengleichheit in der Studien- und Berufswahl sowie Reduktion des Fachkräftemangels; Beseitigung von Stereotypen
- Kompetenzerweiterung Chancengleichheit und Diversität an den Hochschulen

Die PHSG orientiert sich in ihrem Aktionsplan an diesen drei Handlungsfeldern und setzt in ihnen eigene Schwerpunkte.

2.1 Präambel

Grundsätzlich setzt sich die PHSG für die Chancengleichheit aller ihrer Angehörigen ein, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, religiösem Hintergrund oder sexueller Orientierung.

2.2 Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung und der Laufbahnentwicklung

2.2.1 Ist-Stand

Die PHSG zeigt gemäss Daten des Jahresberichts 2015 folgendes Geschlechterverhältnis im akademischen Personal per 31. Dezember 2015:

Personalkategorie	Frauen prozentual	Männer prozentual
Hauptamtliche Dozierende (Professor/innen)	38%	62%
Nebenamtliche Dozierende	60%	40%
Lehrbeauftragte	54%	46%
Wissenschaftliche Mitarbeitende	60%	40%
davon Mittelbau	80%	20%

Neuanstellungen Dozierende (Wahl) seit 2012	56%	44%
---	-----	-----

Wie der Darstellung entnommen werden kann, sind Frauen gesamthaft in der Mehrheit, jedoch in der höchsten Personalkategorie untervertreten. Bei den Neuanstellungen unbefristeter Dozierender ist das Geschlechterverhältnis ausgewogen. Somit ist nicht die Untervertretung von Mitarbeiterinnen in der Professorenschaft das eigentliche Problem, sondern die Förderung der beruflichen Laufbahn von Mitarbeiterinnen, die noch immer mehr Verantwortung für die familiäre Betreuung übernehmen als ihre Kollegen. Da sie eine gute Mehrheit des akademischen Personals bilden, ist die Entwicklung der Hochschule in hohem Masse abhängig von ihrer beruflichen Laufbahn.

In den vergangenen Jahren wurden mehrere Instrumente und Massnahmen zur Laufbahnenentwicklung insbesondere von Frauen eingeführt. Seit 2008 besteht ein Mittelbaukonzept, das die Förderung des eigenen wissenschaftlichen Nachwuchses zum Ziel hat. Insgesamt deutlich mehr Frauen als Männer profitieren von dieser Massnahme und konnten erfolgreich eine Dissertation im Rahmen einer Mittelbauanstellung abschliessen. Es wird allerdings beobachtet, dass der Abschluss einer Dissertation oftmals mit der Gründung einer Familie zusammenfällt. Die Zusatzbelastung mit einer jungen Familie bremst gerade bei Frauen gern die weitere berufliche bzw. wissenschaftliche Laufbahn aus. Aus diesem Grund wurde ein Karrieregespräch für werdende Mütter und Väter als verbindlich erklärt, in dem festgelegt wird, wie der Wiedereinstieg und die nächsten Berufsjahre gestaltet werden können. Dieses Gespräch führt der jeweilige Vorgesetzte, die jeweilige Vorgesetzte mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter. Die Nachhaltigkeit dieser Massnahme ist abhängig von den Führungskräften.

Bei der Besetzung von Führungspositionen bestehen nach wie vor Schwierigkeiten, Kandidaturen von geeigneten Frauen zu erhalten. So ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen der ersten und zweiten Führungsebene tiefer als jener der Männer (Stand Herbst 2016):

Führungsebene	Frauen prozentual	Männer prozentual
Rektorat (Hochschulleitung)	28%	72%
Institutsleitungen (Forschung & Entwicklung, Weiterbildung)	25%	75%
Studienbereichsleitungen (Lehre)	25%	75%

2.2.2 Ziele

1. Die PHSG strebt eine optimale Förderung der beruflichen Entwicklung von Mitarbeiterinnen (mit Kindern an) und unterstützt insbesondere den wissenschaftlichen Nachwuchs.
2. Die PHSG strebt ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen an. Sie ermutigt potenziellen weiblichen Führungsnachwuchs zur Übernahme von Verantwortung.

→ Damit wird Wirkungsziel 2, Verbesserung der Karrierechancen für Frauen und optimale Nutzung vorhandener Nachwuchspotenziale (vgl. Kp. 1.4), bearbeitet.

2.2.3 Massnahme

Die Hochschule unterstützt

- a) weibliche Nachwuchsforscherinnen (mit Kindern);
- b) potenziellen weiblichen Führungsnachwuchs

in ihrer Laufbahnentwicklung mit einem individuellen Coachingprogramm. Dieses kann nach individueller Vereinbarung folgende Elemente umfassen:

- Unterstützung durch einen externen Coach mit entsprechender Expertise (Führung oder wissenschaftliche Karriere)
- Unterstützung durch einen internen «Sponsor» (ranghohe Person, die Türen öffnet und Person persönlich fördert)
- Je nach Interessenlage Vermittlung einer externen Mentorin / eines externen Mentors
- Je nach Interessenlage Vermittlung eines Peer Mentorings mit einer Kollegin der PHSG in vergleichbarer Situation
- Teilnahme an Veranstaltungen von Netzwerken zur Förderung von Frauen (z.B. Business Professional Women, Liberty Club, Mentoringprogramm der ZFH, Anlässe von Universität oder Fachhochschule St.Gallen) zwecks Vorbild (role models) / Erfahrungsaustausch sowie Netzwerkaufbau
- Teilnahme an Veranstaltungen zusammen mit «Sponsor» zwecks Netzwerkaufbau
- Teilnahme an einem Workshop für Führungsnachwuchs (intern oder extern)

Das Coachingprogramm wird individuell zusammengestellt unter Anleitung der Fachstelle Gender & Diversity und in Rücksprache mit den Vorgesetzten. Es dauert i.d.R. zwischen einem halben und zwei Jahren. Es werden verbindliche Elemente und Ziele mit Meilensteinen vereinbart. Das Coachingprogramm kann auf Initiative einer Mitarbeiterin oder auf Aufforderung des zuständigen Prorektors oder der zuständigen Prorektorin initiiert werden. Die Fachstelle Gender & Diversity leistet inhaltliche (z.B. Zielvereinbarung) und organisatorische (z.B. Suche nach Mentorin) Unterstützung wo nötig. Aus den Coachings sollen systemische Erkenntnisse gewonnen werden, was die Institution zur Verbesserung der Vereinbarkeit sowie der Karrierechancen von Frauen tun kann.

2.2.4 Indikatoren

- Anzahl geförderter Frauen wissenschaftliche Karriere
- Anzahl geförderter Frauen Führungsposition

2.3 Chancengleichheit in der Studien- und Berufswahl

2.3.1 Ist-Stand

Das Geschlechterverhältnis an der PHSG ist gemäss Daten aus dem Jahresbericht 2015 (Stand: 31. Dezember 2015) nicht ausgewogen zugunsten der Frauen:

Studiengang	Frauen prozentual	Männer prozentual
BA Kindergarten und Primarschule	83%	17%
BA-MA Sekundarstufe I	65%	35%
Diplomstudiengänge Sekundarstufe II	50%	50%
Konsekutive Studiengänge	88%	12%

Die PHSG verfolgt seit vielen Jahren Projekte zur Erhöhung des Männeranteils in ihren Studiengängen. Bereits seit längerem etabliert ist die Durchführung eines nationalen Zukunftstags «Abenteuer Schule geben». Weiter wird alle zwei Jahre eine männerspezifische Blockwoche «Men's Walk & Talk» angeboten, die Männer in Austausch bringt und ihre Rolle als untervertretenes Geschlecht im Berufsfeld Pädagogik zum Thema macht. Allen Studierenden des Studiengangs Kindergarten und Primarschule wird Gelegenheit geboten, mit einer männlichen Kindergarten-Lehrperson in Austausch zu kommen. Im Rahmen des nationalen Projektes «Männer an die Primarschule», das vom Eidg. Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau gefördert wird, gestaltete die PHSG im Frühjahr 2016 eine Blockwoche, in der mit Studierenden Theaterszenen zur geschlechtsuntypischen Berufswahl erarbeitet und an einer Sekundarschule präsentiert wurden. Schliesslich organisierte die PHSG zusammen mit der Fachhochschule St.Gallen am 10. Februar 2016 unter dem Dach der Internationalen Bodensee-Hochschule IBH eine Tagung «Männer in sozialen, pädagogischen und gesundheitlichen Berufen», welche ebenfalls die Erhöhung des Männeranteils in diesen drei Feldern zum Gegenstand hatte.

2.3.2 Ziel

3. Die PHSG erhöht den Anteil der männlichen Studierenden im Studiengang Kindergarten und Primarschule auf 20 Prozent und im Studiengang Sekundarstufe I auf 40 Prozent.

→ Damit wird Wirkungsziel 3, Erhöhung des untervertretenen Geschlechts (vgl. Kp. 1.4), bearbeitet.

2.3.3 Massnahmen

- Weiterführung nationaler Zukunftstag «Abenteuer Schule geben»
- Zweijährliche Durchführung Blockwoche «Men's Walk & Talk»

2.3.4 Indikatoren

- Anteil Männer am Studiengang Kindergarten und Primarschule
- Anteil Männer am Studiengang Sekundarstufe I

2.4 Kompetenzerweiterung Diversität; Lehrpersonen mit Migrationshintergrund

2.4.1 Ist-Stand

Die PHSG erarbeitete in zwei Entwicklungsprojekten Grundlagen zum Thema Lehrpersonen mit Migrationshintergrund. In den Forschungsprojekten DIVAL (= Diversität angehender Lehrpersonen: Fokus Migrationshintergrund) und DIVAL_transition des Instituts Bildung und Gesellschaft wurden Erkenntnisse über Studierende mit Migrationshintergrund an der PHSG generiert. Im Fokus stand dabei die Bedeutung eines Migrationshintergrunds während der Ausbildung, beim Bewerbungsprozess sowie im Hinblick auf den Berufseinstieg.

2.4.2 Ziele

4. Die PHSG unterstützt Studierende mit Migrationshintergrund im Bewerbungsprozess und bei ihrem Berufseinstieg.
5. Die PHSG erhöht das Wissen ihrer Dozierenden und Mentoratspersonen über Herausforderungen von Lehrpersonen mit Migrationshintergrund im Bewerbungsprozess sowie beim Berufseinstieg.

→ Damit wird Wirkungsziel 4, *Kompetenzerweiterung Diversity (Herkunft)* (vgl. Kp. 1.4), bearbeitet.

2.4.3 Massnahmen

- Durchführung Weiterbildung für PHSG-Mitarbeitende
- Durchführung Workshops für Studierende und individuelle Beratung

2.4.4 Indikatoren

- Anzahl geschulte Mitarbeitende
- Anzahl geschulte Studierende

2.5 Kompetenzerweiterung Chancengleichheit; Gendergerechte Lehre

2.5.1 Ist-Stand

Die PHSG verwendet in allen offiziellen Unterlagen, die sie erstellt, eine gendergerechte Sprache und achtet auch in ihren Publikationen auf eine ebensolche Bildsprache. Die Dozierenden pflegen jedoch im Alltag im Unterricht wie in schriftlichen Materialien nicht konsequent eine gendergerechte Sprache bzw. berücksichtigen noch nicht systematisch Aspekte gendergerechter Lehre. Aufgrund ihrer Vorbildfunktion für die angehenden Lehrpersonen sind ihre Kompetenzen diesbezüglich zu fördern.

2.5.2 Ziele

6. Die PHSG sensibilisiert ihre Dozierenden für die Verwendung einer gendergerechten Sprache im mündlichen wie schriftlichen Ausdruck sowie die Berücksichtigung von Aspekten gendergerechter Lehre.

→ Damit wird Wirkungsziel 5, *Integration von Genderaspekten in die Lehre* (vgl. Kp. 1.4), bearbeitet.

2.5.3 Massnahmen

- Erarbeitung einer Handreichung gendergerechte Lehre zuhanden der Dozierenden
- Sensibilisierungskampagne zur gendergerechten Lehre

2.5.4 Indikator

- Umsetzung Handreichung gendergerechte Lehre durch die Dozierenden

2.6 Kompetenzerweiterung Chancengleichheit; Gender Policy und Monitoring

2.6.1 Ist-Stand

Normative Grundlage für die Gleichstellungsarbeit bilden der eingangs erwähnte Artikel im Statut sowie das Leitbild. Die Fachstelle Gender & Diversity verfolgt ihre Projekte im Rahmen eines informellen Konzeptes mit definierten Handlungsfeldern. Weitere Bereiche der Hochschule, namentlich Forschungsinstitute, verfolgen ihrerseits Vorhaben im Bereich Chancengleichheit.

2.6.2 Ziele

7. Die PHSG legt Schwerpunkte der Gleichstellung fest, welche von der Fachstelle Gender & Diversity bearbeitet werden.
8. Die Hochschulleitung integriert ein Gender-Monitoring in ihre Hochschulsteuerung.
9. Die PHSG erhöht die Sichtbarkeit ihrer gesamten Aktivitäten in Themen der Chancengleichheit gegenüber der Öffentlichkeit.

→ Damit wird Wirkungsziel 1, Integration von Chancengleichheit als Querschnittsthema (vgl. Kp. 1.4), bearbeitet.

2.6.3 Massnahmen

- Verfassen einer Gender Policy
- Integration von Indikatoren zum Geschlechterverhältnis im Kennzahlensystem und Reporting zuhanden Hochschulrat
- Übergreifende Präsentation der Chancengleichheits-Projekte aus Lehre und Forschung auf der Internetseite der PHSG

2.6.4 Indikatoren

- Verabschiedung Gender Policy durch Rektorat
- Indikatoren gemäss Management Cockpit der PHSG
- Gestaltete Internetseite

2.7 Weitere Tätigkeiten der Fachstelle Gender & Diversity

Zum Auftrag der Fachstelle Gender & Diversity gehören weitere Tätigkeiten, die zur Vervollständigung des Bildes kurz skizziert werden:

Netzwerkarbeit Hochschulen	Die PHSG nimmt aktiv teil an Sitzungen und schriftlichem Austausch der Arbeitsgruppe Gender und Chancengleichheit der Kammer PH, an der Arbeitsgruppe Gender & Diversity der Internationalen Bodensee-Hochschule sowie an der Konferenz Chancengleichheit Ostschweiz und Liechtenstein.
Kooperation Globi Kinderkrippen	Die PHSG ist Partnerin des Vereins Globi Kinderkrippen mit vier Krippen in St.Gallen und Gossau. Sie pflegt einen institutionalisierten Austausch mit der Geschäftsstelle und den weiteren Partnern und arbeitet auch inhaltlich mit der Krippe zusammen. Dank der Partnerschaft erhalten Angehörige der Hochschule bevorzugten Zugang zu den Globi Kinderkrippen.
Interne Kommunikation an Neustudierende	Die Unterstützungsangebote der Hochschule im Bereich Chancengleichheit werden den Neustudierenden im Rahmen von Informationsveranstaltungen vorgestellt.
Koordination mit der Beratungsstelle für Studierende	Ein regelmässiger Austausch findet statt mit der Beratungsstelle für Studierende, welche unter anderem Beratung im Bereich Chancengleichheit bietet.
Persönliche Weiterbildung	Die Leiterin der Fachstelle Gender & Diversity bildet sich an Tagungen, in Weiterbildungskursen und Anlässen der oben genannten Netzwerke weiter.

Eine Übersicht über alle Ziele und Massnahmen kann dem Anhang entnommen werden.

3 Qualitätssicherung

3.1 Controlling und Reporting

Die Umsetzung des Aktionsplans wird mit einem jährlichen Reporting gegenüber dem SBFJ und einem Schlussbericht erfasst. Das jährliche Reporting hat finanzielle Aspekte zum Gegenstand.

Zur internen Überprüfung der Zielerreichung erstellt die Fachstelle Gender & Diversity jährlich Bericht ans Rektorat. Das Gender-Monitoring im Rahmen des Management Cockpits liegt alle drei Monate zuhanden des Hochschulrates und des Rektorates vor.

3.2 Evaluation und Transfer

Gemäss Information von swissuniversities wird die Nachhaltigkeit der Massnahmen im Schlussreporting zu erörtern sein, nicht aber in den vorangehenden jährlichen Reportings.

4 Finanzierung

Die Ausschreibung des Projekts Hochschulentwicklung und Chancengleichheit macht folgende Vorgaben zur Finanzierung der Aktionspläne:

Drittmittel Der Bund finanziert die Hälfte des Aktionsplanes. Die PHSG erhält gemäss einem Verteilschlüssel insgesamt von 2017 bis 2020 116'642 Franken.

Eigenmittel Die Hochschulen leisten aus ihren eigenen Mitteln einen Beitrag an die Finanzierung der im Aktionsplan vorgesehenen Massnahmen, der mindestens gleich hoch wie der Betrag des Bundes ist (50% über die ganze Periode). Die Eigenmittel teilen sich in *real money* und *virtual money*.

Real Money Real Money umfasst finanzielle Mittel der Hochschule, die dem Projekt zur Verfügung gestellt werden und mit welchen die für dieses Projekt eingesetzten Mitarbeitenden und externe Personen sowie notwendigen Anschaffungen finanziert werden. Real Money darf 25% der Gesamtsumme des Aktionsplans ausmachen.

Virtual Money Virtual Money umfasst den Wert der Nutzung von bereits vorhandener Infrastruktur sowie die Leistungen der Mitarbeitenden der Hochschule, die für das Projekt gearbeitet haben, aber nicht aus dem Projekt finanziert worden sind und Leistungen von Mitarbeitenden, die über nationale Förderprogramme (z.B. SNF) finanziert worden sind. Virtual Money darf 25% der Gesamtsumme des Aktionsplans ausmachen.

Die Verteilung der Mittel ist in beiliegendem Finanzplan ersichtlich.

Anhang: Übersicht Ziele und Massnahmen Aktionsplan PHSG 2017–2020

Nr.	Ziel	Massnahmen	laufend/neu	Indikatoren	Zuständigkeit	Umsetzung
1	Förderung weiblicher wissenschaftlicher Nachwuch	Individuelles Coachingprogramm	Neu	Anzahl geförderter Frauen wissenschaftliche Karriere	Fachstelle G&D, Prorektorate	2017-2020
2	Förderung weiblicher Führungsnachwuchs	Individuelles Coachingprogramm	Neu	Anzahl geförderter Frauen Führungsposition	Fachstelle G&D, Prorektorate	2017-2020
3	Erhöhung Männeranteil Studiengänge	Nationaler Zukunftstag Blockwoche Men's Walk & Talk	Laufend Laufend	Männeranteil Studiengänge	Fachstelle G&D, Prorektorate	2017-2020
4	Unterstützung Studierende mit Migrationshintergrund	Workshop Bewerbungsprozess und Berufseinstieg	Neu	Anzahl geschulte Studierende	Institut Bildung und Gesellschaft, Fachstelle G&D	2017-2019
5	Schulung Dozierende und Mentorsratspersonen bezüglich Lehrpersonen mit Migrationshintergrund	Workshop Bewerbungsprozess und Berufseinstieg	Neu	Anzahl geschulte Dozierende	Institut Bildung und Gesellschaft, Fachstelle G&D	2017-2019
6	Verpflichtung gendergerechte Sprache Dozierende	Handreichung gendergerechte Lehre und Sensibilisierung der Dozierenden	Neu	Umsetzung Handreichung gendergerechte Lehre	Fachstelle G&D, Prorektorate	2019-2020
7	Festlegung Schwerpunkte Gleichstellung	Verfassen Gender Policy	Neu	Verabschiedung Gender Policy durch Rektorat	Fachstelle G&D	2018
8	Integration Gender-Monitoring in Hochschulsteuerung	Gender-Indikatoren im Kennzahlensystem Cockpit integrieren	Neu	Gender-Indikatoren	Verwaltungsdirektion	2017-2020
9	Erhöhung Sichtbarkeit von Gender-Aktivitäten	Übergreifender Auftritt gegenüber Öffentlichkeit im Internet	Neu	gestaltete Internetseite	Fachstelle G&D	2018-2019