

# swissuniversities

swissuniversities  
Effingerstrasse 15, Postfach  
3001 Bern  
www.swissuniversities.ch

## Programm Chancengleichheit und Hochschulentwicklung 2017-2020, P-7

### Eingabe : Aktionsplan Chancengleichheit

Einzureichen als Papierdokument und in elektronischer Form **bis 7. Oktober 2016** an folgende Adressen:

Post swissuniversities  
Programm Chancengleichheit P-7  
Effingerstrasse 15, Postfach  
3001 Bern

E-Mail catherine.vesy@swissuniversities.ch **und**  
gabriela.obexer@swissuniversities.ch

<b>Nummer des Projektes</b> (bitte leer lassen)	
<b>Titel</b>	Aktionsplan Chancengleichheit 2017-2020
<b>Verantwortliche und beitragsberechtigte Hochschule</b>	Zürcher Hochschule der Künste ZHdK
<b>Allfällige ProjektpartnerInnen a) Hochschulen</b>	ZHAW
<b>b) weitere PartnerInnen</b>	

<b>AntragstellerIn 1 (Strategische Leitung)</b>	
Vorname, Name, Akademischer Grad	Thomas D. Meier, Prof. Dr.
Funktion	Rektor
Institution	ZHdK
Adresse	Toni-Areal, Pfingstweidstrasse 96
PLZ, Ort	8031 Zürich
Telefon	043 446 20 06
E-Mail	thomas.meier@zhdk.ch

<b>AntragstellerIn 2 (operative Leitung)</b>	
Vorname, Name, Akademischer Grad	Christine Weidmann
Funktion	Leiterin Fachstelle Gleichstellung&Diversity
Institution	ZHdK
Adresse	Toni-Areal, Pfingstweidstrasse 96
PLZ, Ort	8031
Telefon	043 446 20 07
E-Mail	christine.weidmann@zhdk.ch

**Zusammenfassung**

Verfassen Sie eine allgemein verständliche Zusammenfassung mit den Schwerpunkten Ihres Aktionsplanes von max. 1 S. A4 mit den wichtigsten Eckdaten auf a) Deutsch und b) Französisch. Diese Zusammenfassung wird der Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

**Zeitplan**

Erstellen Sie einen ungefähren Zeitplan und terminieren Sie, wenn vorhanden, die definierten Meilensteine.

Start (Tag, Monat, Jahr)	Ende (Tag, Monat, Jahr)	Dauer
01.01.2017	31.12.2020	48 Monaten

<b>Beilagen</b>	
<input checked="" type="checkbox"/> Finanzplan	<input type="checkbox"/> Unterstützungsbrief des Rektorats
<input checked="" type="checkbox"/> IST-SOLL-Analyse	

<b>Bemerkungen</b>
Die unterzeichneten Dokumente folgen mit Briefpost.

Datum	Unterschrift AntragstellerIn 1	Unterschrift AntragstellerIn 2
13.10.16		

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an Frau Dr. Gabriela Obexer-Ruff, Koordinatorin des Programms Chancengleichheit oder an die Sachbearbeiterin, Frau Catherine Vésey:

Telefon: 031 / 335 07 55 oder 031 / 335 07 67  
 E-Mail: gabriela.obexer@swissuniversities.ch, catherine.vesy@swissuniversities.ch

## Schwerpunkte Aktionsplan 2017-2020 ZHdK

### Zusammenfassung

Aufbauend auf den erarbeiteten Grundlagen und Instrumenten zur Verankerung der Chancengleichheit an der ZHdK werden Massnahmen in der Aktionsplanung 2017-2020 kontinuierlich umgesetzt und weiterentwickelt. Die laufende Integration in ZHdK-übergreifende Prozesse und Formate erlauben es zudem, bestehende Synergien noch stärker zu nutzen und weitere Etappenziele zu formulieren und umzusetzen. Die horizontale und vertikale Segregation an der Hochschule soll dadurch weiterhin abgebaut werden.

Hindernisfreier Zugang und Inklusion dienen als thematische Referenzpunkte für den ZHdK Aktionsplan 2017-2020. An ihnen leiten sich die Ziele, Prozesse und aufeinander abgestimmte Massnahmen ab.

Die ZHdK fördert eine paritätische Geschlechtervertretung und eine inklusive Mitgestaltung in ihren Gremien.

Die ZHdK führt transparente Rekrutierungsprozesse durch und berücksichtigt bei Verfahren und Beurteilung die Kriterien der Chancengleichheit. Rekrutierungsprozesse berücksichtigen insbesondere das Ziel, den Frauenanteil bei den Führungspositionen zu erhöhen.

Das Gleichstellungs-Controlling der ZHdK wird weiterentwickelt und stellt den Departementsleitenden differenzierte Kennzahlen als Führungsinstrument zur Verfügung.

Studiengänge sollen hindernisfrei und attraktiv auch für das untervertretene Geschlecht gestaltet werden.

Die chancengleiche Nachwuchsförderung wird systematisch weiterentwickelt. Basierend auf Empfehlungen des Forschungsprojektes „Art.School.Differences“ werden spezifische Fragen von Exklusion und Inklusion aufgenommen. Zudem werden Handlungsfelder ermittelt und Sensibilisierungsmassnahmen ausgearbeitet.

Expertisen und Projekte aus Lehre und Forschung zu Chancengleichheit werden systematisch gebündelt, sichtbar gemacht und hochschulübergreifend zur Verfügung gestellt.



hdk

Haute école des arts de Zurich

## Axes plan d'action 2017–2020 ZHdK

### Résumé

Les mesures contenues dans le plan d'action 2017–2020 et élaborées sur la base des principes et instruments visant à renforcer l'égalité des chances au sein de la Haute école des arts de Zurich (ZHdK) sont progressivement appliquées et développées. En cours d'intégration dans l'ensemble des processus et des formats de la ZHdK, elles permettent en outre de mieux utiliser les synergies existantes et de formuler et mettre en place de nouveaux objectifs. La ségrégation horizontale et verticale doit ainsi continuer à diminuer au sein de la Haute école.

L'accès sans obstacles et l'inclusion constituent des thèmes de référence en ce qui concerne le plan d'action 2017–2020 de la ZHdK. En découlent des objectifs, des processus et des mesures adaptées.

La ZHdK encourage une représentation paritaire des genres et une participation inclusive au sein de ses organes.

La ZHdK gère des processus de recrutement transparents, et les démarches entreprises dans ce domaine ainsi que les critères d'évaluation prennent en considération l'égalité des chances. Les processus de recrutement tiennent compte de l'objectif d'augmenter la proportion de femmes à des postes dirigeants.

Le controlling en matière d'égalité continuera à être développé au sein de la ZHdK avec la mise à disposition de différents chiffres comme instrument de gestion.

Les filières doivent être conçues de manière à être facilement accessibles et attrayantes pour le sexe sous-représenté.

L'égalité des chances sera systématiquement prise en compte dans l'encouragement de la relève. Les questions d'exclusion et d'inclusion seront abordées de manière spécifique sur la base des recommandations du projet de recherche «Art.School.Differences». De plus, les domaines d'action seront recensés et des mesures de sensibilisation seront prises.

Des expertises et des projets de recherche et d'enseignement sur l'égalité des chances seront systématiquement rassemblés, signalés et mis à disposition dans toute la Haute école.

# "Chancengleichheit und Hochschulentwicklung" 2017 - 2020

Aktionspläne Chancengleichheit der Zürcher Fachhochschule ZFH

## Zürcher Hochschule der Künste ZHdK

Handlungsfelder	Massnahmen	Aktivitäten / Produkte	Wirkungsziele / Ergebnisse <i>Zeithorizont (integriert)</i>	Wirkungsindikatoren / beobachtbare Auswirkung
<p><i>Hochschulen definieren ihre Massnahmen und Aktivitäten auf der Basis einer Ist-Soll (gap) Analyse und verorten diese in den Handlungsfeldern 2-4 (Schwerpunkte gem. eigener Strategie und Politik)</i></p>				
<p><b>1</b> Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung und in Laufbahnen</p>	<p><b>Rekrutierungsverfahren</b> Die Teilschulen der ZFH praktizieren diversitygerechte Rekrutierungsverfahren. Sie entwickeln Strukturen und bauen Know-how auf, um eine gezielte Rekrutierung von Mitarbeitenden mit einer Behinderung zu ermöglichen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ein kontinuierlicher Austausch zu Rekrutierungsverfahren zwischen Fachstelle Gleichstellung&amp;Diversity (D&amp;G) und den HRM-Verantwortlichen wird institutionalisiert.</li> <li>- In Zusammenarbeit mit HRM wird keine Weiterbildung/ Workshop für Führungskräfte initiiert resp. die Berücksichtigung von Gleichstellungsmassnahmen in die Führungskräfteentwicklung integriert.</li> </ul>	<p><b>Die ZHK</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- praktiziert eine gender- und diversitygerechte Personalauswahl bei Rekrutierungsverfahren</li> <li>- sensibilisieren und schulen ihre Führungskräfte für Chancengleichheit und Diversity</li> </ul> <p><b>kontinuierlich</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die ZHdK engagiert sich für eine paritätische Geschlechterverteilung auf allen Ebenen und Bereichen.</li> <li>- Die ZHdK fördert Diversität (Vertretung von Minderheiten) bei ihren Angehörigen.</li> </ul>	<p>Hochschulen setzen Indikatoren zu ihren Zielen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stellenausschreibungen sind diversitygerecht gestaltet, so dass der Anteil von Mitarbeitenden mit Behinderungen steigt, mehr Frauen in Führungspositionen und mehr Professorinnen, und mehr Männer in frauendominierten Bereichen eingestellt werden, sowie Teilzeitbeschäftigungen möglich sind.</li> <li>- die Hochschulen werden als attraktive Arbeitgeberinnen wahrgenommen.</li> <li>- In Selektionsverfahren werden Chancengleichheitsaspekte prozessual</li> </ul>

	<p>Die ZHdK engagiert sich für einen Aufbau von „Shared Professorship“</p> <p><b>Anstellungsbedingungen</b> Die Teilschulen der ZFH erarbeiten Ideen und Konzepte für eine Flexibilisierung der Anstellungsbedingungen ihrer Mitarbeitenden.</p> <p><b>Lohntransparenz</b> Die Hochschulen praktizieren Lohngleichstellung und engagieren sich für Lohntransparenz.</p>	<p>Die ZHdK erarbeitet einen Vorstoss/eine Regelung zu ‚Shared Professorship‘.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In Zusammenarbeit mit HRM und im Austausch mit den Mitarbeitenden werden kontinuierlich sensibilisierende Aktionen durchgeführt, um eine bedürfnisgerechte Umsetzung flexibler Arbeitszeitmodelle zu praktizieren.</li> </ul>	<p>Erstellen und Ausarbeiten eines Laufbahn-Entwicklungsmodells ZHdK. In Kooperation mit HRM, QM, Fachstelle G&amp;D <b>In 2017</b></p> <p>Ziel: Förderung von mehr Frauen auf Professuren-Stellen. <b>2017-2018</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eine Dokumentation/Wegleitung zum Thema ‚Selektion Dozierende‘ ist in Erarbeitung (QM, HRM mit integrierten Gender- und Diversity-Aspekten). <b>2016-2017</b></li> <li>- berücksichtigen Chancengleichheitsaspekte bei den Anstellungs- und Arbeitsbedingungen.</li> <li>- unterstützen ihre Mitarbeitenden sowie Führungskräfte bei einer Gestaltung von flexiblen Arbeitsverhältnissen. <b>kontinuierlich</b></li> </ul> <p>Die ZHdK engagiert sich für Lohngleichstellung und Lohntransparenz innerhalb ihrer Organisationen. - die Mitarbeitenden der Teilschulen sind informiert,</p>	<p>thematisiert und integriert. - Führungskräfte sind durch Fortbildungsveranstaltungen über die Bedeutung und positiven Auswirkungen von Gleichstellungsmassnahmen informiert. - Chancengleichheit ist Teil von Zielvereinbarungsgesprächen - ZHdK führt transparente und zügige Selektionsverfahren durch und pflegt einen wertschätzenden Umgang mit den Bewerbenden. Sie strebt Vielfalt, und eine ausgewogenere Geschlechterverteilung bei ihrer Faculty an.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Mitarbeitenden sind über die Modalitäten des Arbeitens im Home-Office informiert.</li> </ul> <p>- Lohntransparenz ist Tatsache: in einem Rhythmus von zwei bis drei Jahren findet eine Überprüfung von Lohngleichstellungs-</p>
--	---	---	--	--

	<p><b>Strukturelle Veränderungen</b> Die Hochschulstrukturen sind optimiert, so dass Studieren und Arbeiten mit Kindern und Studieren und Arbeiten mit einer Behinderung ohne grosse Hindernisse möglich ist.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Studierenden und Mitarbeitenden steht ein publiziertes Beratungsangebot zur Verfügung.</li> <li>- Es werden regelmässige, themen-spezifische Informationsveranstaltungen (Brown Bag Lunches) durchgeführt.</li> </ul>	<p>wohin sie sich bei Fragen zur Lohngleichheit/ -ungleichheit wenden können.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Studierenden sind in Hinsicht auf den Berufseinstieg für Lohngleichstellungsfragen sensibilisiert.</li> </ul> <p><b>2017-2020, kontinuierlich</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die ZHdK unterstützt ihre Angehörigen in kritischen Phasen des Studiums/ der Anstellung durch Beratung und Informationsvermittlung.</li> <li>- initiieren Gefässe zur aktiven Mitarbeit von Hochschulangehörigen für eine Verbesserung von Studien-/ Arbeitsstrukturen.</li> <li>- engagieren sich für eine tatsächliche Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen im Hochschulumfeld.</li> </ul> <p><b>2017-2020, kontinuierlich</b></p>	<p>massnahmen statt, die kommuniziert wird.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Mitarbeitenden erhalten Orientierungshilfen und Hilfestellung bei Fragen rund um die Löhne</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Beratungsdienstleistungen für Studierende und Mitarbeitende mit Familien-/ Careverpflichtungen, sowie Hochschulangehörigen mit Behinderungen werden aktiv genutzt.</li> <li>- Es liegen Informationen (Broschüre, Flyer, Website) vor zu Studium mit Behinderungen, Vereinbarkeit, etc.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eine Evaluation von acht Durchgängen Mentoring ZFH liegt vor, fördernde Erkenntnisse können in einer Neukonzeption übernommen werden.</li> <li>- Ein neues Programm „Mentoring pro Diversity“ verbessert dank fokussierter Zielgruppen die Förderung</li> </ul>
<p><b>Laufbahnplanung</b> Die Hochschulen bieten Möglichkeiten für eine berufliche Laufbahnplanung. Wissenschaftliche Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende werden beim Aufbau einer wissenschaftlichen Karriere gefördert.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluation der beiden bestehenden Mentoring-Programme mit abschliessender Jubiläumsveranstaltung: Fachgespräch/ Kick-off Umsetzung „Mentoring Pro Diversity“ mit möglichen drei Schwerpunktthemen und umfangreichem</li> </ul>	<p>Mit dem Mentoring Programm ZFH unterstützen die Hochschulen ihre Angehörige in der frühen Berufsphase und bei der Planung einer akademischen Laufbahn.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- fördern der Chancengleichheit in der</li> </ul>		

		<p>Weiterbildungsangebot:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. „Professionalisierung“ Zielgruppe sind Studierende und Mitarbeitende, die eine Karriere im wissenschaftlichen Mittelbau anvisieren.</li> <li>2. „Vereinbarkeit und Karriereentwicklung“ Zielgruppe sind Mitarbeitende zwischen ca. 30 und 45 Jahren; Ziel ist eine Förderung der Selbstkompetenz zur besseren Bewältigung von Doppelbelastungen und gleichzeitiger Jobfestigung</li> <li>3. „Neue Perspektiven“ Zielgruppe sind Mitarbeitende zwischen ca. 45 und 65 Jahren, Ziel ist eine Förderung der Selbstkompetenz zur Bewältigung von Veränderungsprozessen in Bezug auf die eigene Laufbahnentwicklung.</li> </ol>	<p>Laufbahnentwicklung, insbesondere bei der Bewältigung von Doppelbelastungen. <b>In 2017</b></p>	<p>der Mitarbeitenden in der Laufbahnplanung. - Eine langfristige Einbettung von Mentoring ins das HR Development wird diskutiert, Mentoring als Weiterbildungsmaßnahme wird von Vorgesetzten unterstützt.</p>
<p><b>2</b> Chancengleichheit bei der Berufs- und Studienwahl und Reduktion Fachkräftemangel, Abbau von Berufsstereotypen</p>	<p><b>Abbau von Stereotypen</b> Die Hochschulen wirken einem Abbau von Stereotypen bei der Bewerbung von Studiengängen entgegen.</p>	<p>- Durchführung von Brown-Bag-Lunches (BBL) zu verschiedenen Themen, u.a. Kritische Analyse der Aufnahmeverfahren, Studierende mit Behinderungen, Studierende mit Migrationshintergrund. Integration von Diversity in die Curricula.</p>	<p>Das Diskussionsforum BBL berücksichtigt ein breites Spektrum an theoretischen und praxisorientierten Themen und Fragestellungen, die hochschulübergreifend relevant und von Interesse sind. <b>2017-2020, kontinuierlich</b> - sensibilisieren für Diversität</p>	<p>- Sensibilisierungsmaßnahmen setzen verstärkt bei den Strukturen an, Ideen werden über ein Wording und aussagekräftige Bilder zu Chancengleichheit nach aussen getragen.</p>



	<p><b>Aufbau von Strukturen</b> Die einzelnen Departemente und Bereiche setzen sich für die Gestaltung hindernisfreier Aufnahmeverfahren und attraktiver Curricula ein, deren Strukturen und Inhalte auch untervertretene Gruppen ansprechen.</p>	<p>Neue Forschung- und Lehrinhalte zu Diversity-Aspekten werden in den Departementen ausgebaut. Als Grundlage dienen die Empfehlungen des Forschungsprojektes „Art.School.Differences“</p> <p>Eine Anlaufstelle für geflüchtete Menschen wird geschaffen: Angebote und Projekte in Vermittlung, bildende Kunst, Musik, -Theater, Tanz. Studierenden sollen Hospitationen und Schnuppersemester angeboten werden.</p>	<p>in der Studien- und Berufswahl.</p> <p>- Jährlicher Zukunftstag ZHdK <b>kontinuierlich</b></p> <p>- Die ZHdK entwickelt Konzepte für eine geeignete Ansprache und nachhaltige Integration von untervertreten Gruppen in Studium und Arbeitswelt.</p> <p>- Sensibilisieren für diversitygerechte Wortwahl und Bildsprache. <b>kontinuierlich</b></p>	<p>- Die in den vergangenen Jahren erreichten Wirkungsziele untervertreter Gruppen können gehalten werden.</p> <p>- Departemente und Bereiche setzen sich Ziele, wie untervertretere Gruppen weiter gefördert werden können.</p>
<p><b>3</b> Kompetenzerweiterung Chancenungleichheit bzw. Diversität an Hochschulen</p>	<p><b>Studieren und Arbeiten mit Behinderung</b> Hindernisfreies Studieren und Arbeiten soll das Ziel sein.</p> <p>Das Toni-Areal wird weitmöglichst hindernisfrei nachgerüstet, bzw. eingerichtet.</p>	<p>Die Fachstelle G&amp;D bietet Beratung und Unterstützung zu Studium/Arbeit und Behinderung an.</p>	<p><b>Die ZHdK</b></p> <p>- engagiert sich für eine hindernisfreie Hochschule und die Partizipation von Menschen mit Behinderungen im Bildungsbereich, auch auf nationaler Ebene. <b>2017-2020, kontinuierlich</b></p>	<p>- Die ZHdK verweist in Ihrem Broschüren auf die Möglichkeit zum Studium mit Behinderung.</p> <p>- Informationen, Coaching, Hilfsmittel stehen für Betroffene zur Verfügung.</p> <p>- Bauliche Hindernisse werden kontinuierlich verkleinert bzw. abgebaut</p>

	<p>Das Netzwerk „Studium und Behinderung Schweiz“ wird professionalisiert.</p> <p><b>Steuerung</b> Diversity Management wird als Führungsaufgabe verstanden und praktiziert. Die Hochschulen erheben Kennzahlen und setzen Ziele, um Gleichstellungsmassnahmen zu steuern.</p> <p><b>Expertise</b> Die Gender- und Diversity-Verantwortlichen publizieren Aktivitäten und Fachwissen und sensibilisieren für Gleichstellungsanliegen in internen und externen Gefässen.</p>	<p>- Durchführung von Netzwerkveranstaltungen; Ausbau als Kooperationsprojekt.</p> <p>- Implementierung eines Diversitycontrollings mit differenzierten und spezifischen Kennzahlen in den Departementen sowie im allgemeinen Controlling der ZHdK.</p> <p>- Erweiterung des Gleichstellungscontrollings um die Aspekte Migration, Herkunft und Alter</p> <p>- Initiieren von Massnahmen und Projekten basierend auf den Empfehlungen des FP Art.School.Differences (ZHdK)</p> <p>- Artikel in verschiedenen Medien: Zeit, Newsletter ZHdK, Blog <i>gender ver_handeln</i>.</p>	<p>- festigen von Diversitymanagement als Führungsaufgabe</p> <p>- verorten von Chancengleichheit in den einzelnen Departementen und allen Bereichen der ZHdK.</p> <p>Entwicklungsperspektiven und Zielvereinbarungen in den Departementen eruiieren und festhalten zu Gender- und Diversity-Aspekten. <b>kontinuierlich</b></p>	<p>- Ein Austausch zu behinderungsbedingten Belangen an Hochschulen findet auf nationaler Ebene statt, eine Öffnung für ein Studium mit Behinderungen ist an allen Hochschulen sichtbar.</p> <p>- Durchführung jährlicher Gespräche mit Departementsleitungen zum Gendercontrolling und festhalten von Entwicklungsstrategien und Zielvereinbarungen (ZHdK)</p> <p>- Diversitymanagement wird in der Führungsausbildung thematisiert und angeboten</p> <p>- Gleichstellungsanliegen und Massnahmen, Gender und Diversity wird im Hochschulalltag sichtbar gemacht.</p>
--	---	---	--	--

	<p><b>Diskriminierungen</b></p> <p><b>Öffnung für weitere Themen</b> Die Hochschulen sind sensibilisiert für eine Öffnung in Richtung weiterer Diversitydimensionen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Durchführen einer Informationskampagne zur Vermeidung von sexueller Belästigung.</li> <li>- Ausbau Projektidee: „Bildung ohne Grenzen - Bildungsangebote für Flüchtlinge werden aufgebaut.“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- informieren kontinuierlich über Diversitythemen und – anliegen.</li> <li>- Mitarbeitende und Studierende sind über potentielle Probleme („Nähe/Distanz“) sensibilisiert.</li> </ul> <p><b>2017-2018</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- initiieren und unterstützen neue Ideen, Pilotprojekte und Massnahmen zu weiteren Dimensionen von Diversität an Hochschulen.</li> </ul> <p><b>ZHdK</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Konzeption/Erstellen eines Video-Clips zum Thema „Nähe und Distanz“, Prävention und Information zu sexueller Belästigung, etc.</li> <li>- „Diversity“ ist Teil der Hochschulkultur und wird als solche aktiv und gelebt und erweitert.</li> </ul>
<p><b>4</b> Gender und Diversitätsaspekte in Forschung und Lehre</p>	<p><b>Diversity in der Lehre</b> Dozierende und Lehrbeauftragte sind für Gender- und Diversity – Themen in der Lehre sensibilisiert.</p> <p>Studentische Arbeiten/ Analyse-Projekte werden in die Curricula integriert</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Integration von Diversity-Themen in Studienmodule.</li> <li>- Z.B. mit dem Projekt: Disability on Stage, „Inklusive Tanzausbildung“ (integriertes Unterrichtsmodul der ZHdK)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- orientieren Lehr- und Prüfungsstrukturen an den unterschiedlichen Bedürfnissen von Lehrenden und Lernenden.</li> <li>- machen Gender- und Diversitythemen in Lehre und Forschung sichtbar.</li> <li>- Im Blog gender_ verhandeln werden Gender- und Diversity-Angebote in Lehre und Forschung sichtbar gemacht, publiziert und debattiert.</li> </ul> <p><b>2017-2020, kontinuierlich</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gender- und Diversitythemen sind in Curricula integriert.</li> <li>- Mitarbeitende der Lehre wenden didaktisches Know-how disziplinübergreifend an.</li> <li>- Lehrveranstaltungen werden auf Diversityaspekte evaluiert.</li> </ul>

## **Chancengleichheit und Hochschulentwicklung 2017 – 2020 IST – SOLL – Analyse Zürcher Hochschule der Künste ZHdK zum Aktionsplan Chancengleichheit der Zürcher Fachhochschule ZFH**

### **Ausgangssituation Institutionalisierung Chancengleichheit:**

Das Engagement für die Gleichstellung von Frauen und Männern hat mittlerweile eine langjährige Geschichte an der ZFH. Der Aufbau der heutigen Fachstelle Gleichstellung & Diversity an der Zürcher Hochschule der Künste ZHdK begann vor 15 Jahren an der damaligen Hochschule für Gestaltung und Kunst Zürich HGKZ, mit der Schaffung der Stelle einer Gleichstellungsbeauftragten. Die heutige Zürcher Hochschule der Künste ZHdK mit ihrem Studien- und Forschungsprogramm umfasst die Bereiche Design, Film, Fine Arts, Musik, Tanz, Theater, Transdisziplinarität und Vermittlung der Künste. Zur Hochschule gehören auch zahlreiche Ausstellungs- und Aufführungsorte. Heute ist die Fachstelle Gleichstellung und Diversity im Rektorat angesiedelt und verfügt über gesicherte personelle Ressourcen mit insgesamt 70 Stellenprozenten. Die Fachstelle wird unterstützt durch eine Gleichstellungskommission. Diese setzt sich zusammen aus je einer Vertretung der Departemente, der Services, der Dozierenden, des Mittelbaus, der Studierenden und des Personalrats. Neben diesen fest verankerten Strukturen für Chancengleichheitsanliegen, die sich seit der Gründung der ZHdK weit über die Dimension „Gender“ hinaus bewegen, bestehen Schnittstellen zu und ein Austausch mit den Bereichen Qualitätsmanagement, Hochschulentwicklung, Human Resources, Forschung und Lehre. Seit Anbeginn pflegen die Fachstellen der beiden Institutionen ZHdK und ZHAW einen engen Kontakt und Austausch. Sie kooperieren im Aufbau und im Verankern von Kompetenzen und im Engagement für die Gleichstellung an den beiden Hochschulen.

Auf Ebene ZFH findet ein regelmässiger Austausch der verschiedenen Gender- und Diversitybeauftragten und weiteren unterstützenden Projektleitenden statt. Auch erfolgt ein Austausch auf nationaler Ebene, sowohl Hochschultypenspezifisch (Kommission Chancengleichheit Kammer Fachhochschulen) als auch fachbezogen (Netzwerk Studium und Behinderung). Eine aktive Vernetzung findet auch mit der Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann und den Fachstellen des Kantons Zürich und den beiden Universitäten, ETH Zürich und Universität Zürich, statt.

Ein Grossteil des Engagements der Stabs- und Fachstellen der ZFH floss in den zurückliegenden Jahren in Sensibilisierungsmassnahmen für Chancengleichheit. Die Gleichstellungsbeauftragten waren beratend und managementunterstützend tätig, auch initiierten sie Projekte, die erfolgreich abgeschlossen oder als fortlaufender Bestandteil in Hochschulprozesse integriert werden konnten.

## **Herausforderungen für die Zukunft:**

Nach einer Phase der Formation von Verantwortlichkeiten sind die Hochschulen in eine Phase der Konsolidierung übergetreten. Grundlagendokumente sind implementiert und werden genutzt. Erste Kennzahlen können erhoben werden. Ziele sind formuliert, Umsetzungen und Massnahmen sind initiiert.

Damit Gleichstellungsmassnahmen an den Hochschulen nachhaltig umgesetzt werden können, sollen Ziele in übergreifende integrierte Prozesse und Praktiken verankert werden. Aus den Aktivitäten des Aktionsplans 2013 – 2016 und im Austausch mit den einzelnen Departementen und Bereichen kristallisieren sich an der ZHdK weiterführende Massnahmen zu folgenden Themen heraus:

Chancengleichheit in Rekrutierungsverfahren, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Nachwuchs- und Laufbahnförderung durch Mentoring, Förderung geschlechtsuntypischer Studienwahl und Abbau von Stereotypen, Studieren und Arbeiten mit Behinderung, Diversitymanagement als Führungsaufgabe sowie Gender- und Diversity-Aspekte in der Lehre und in der Forschung.

Auf diese Aspekte wird im Folgenden detaillierter eingegangen. Weitere Massnahmen für die Jahre 2017 – 2020 sind im angehängten Aktionsplan „Chancengleichheit und Hochschulentwicklung“ 2017-2020 aufgeführt.

## **Handlungsfelder für die Jahre 2017 – 2020:**

### **1. Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung und in Laufbahnen**

#### **Chancengleichheit in Rekrutierungsverfahren**

IST:

Eine diverse Zusammensetzung der Mitarbeitendenpopulation wurde an der ZHdK bisher selten schon gezielt mit der Ausschreibung gesteuert. Nach wie vor akzentuieren Stelleninserate nur ein geringes Bewusstsein für Chancengleichheitsaspekte. Sozialkompetenzen wird vielfach wenig Gewichtung zugemessen und Diversitykompetenzen werden kaum aufgelistet.

Bei der Planung von Selektionsverfahren werden zwar frühzeitig Überlegungen für eine Wahl von strukturell unterrepräsentierten Kandidatinnen oder Kandidaten (Gender) erwogen und auch mit einem entsprechenden Satz im Ausschreibungstext versehen, jedoch reicht dies nicht und lässt auch ein hindernisfreies Setting unbeachtet. Das HRM hat in Zusammenarbeit mit dem Qualitätsmanagement, der Fachstelle Gleichstellung & Diversity und verschiedenen Abteilungen der ZHdK eine Dokumentation zum Selektionsverfahren für Dozierende verfasst. Der Anteil der Professorinnen und Frauen in Führungsfunktionen ist an der ZHdK immer noch gering und stagniert um 30%.

Bei der Auswertung von Beratungsanfragen zu Lohnaspekten wurde deutlich, dass die Lohnzusammensetzung in vielen Bewerbungsgesprächen intransparent bleibt, was häufig erst im Verlauf einer Hochschullaufbahn und bedingt durch das enge Korsett kantonaler Anstellungsbedingungen über fehlende finanzielle Aufstiegschancen zu Diskussionen führt.

Für die ZHdK-interne paritätische und inklusive Mitgestaltung erlässt die ZHdK gleich zwei Reglemente: zu einer ‚*Paritätischen Zusammensetzung der Geschlechter in den Kommissionen der Dossiers und in den Kommissionen des Rektorats der ZHdK*‘ und zu einer ‚*Paritätischen Vertretung der Geschlechter der Referierenden an öffentlichen Veranstaltungen der ZHdK*‘.

In der Schweiz aufgewachsene und wohnhafte Studierende ohne Schweizer Staatsangehörigkeit sind an der ZHdK unterrepräsentiert. Dies bestätigt auch das von der ZHdK initiierte Forschungsprojekt „Art.School.Differences“. Erste Handlungsempfehlungen bieten die Grundlage für weitere Massnahmen zur Chancengleichheit in der Rekrutierung und Förderung von Studierenden. Im Zentrum der Forschungsarbeit mit drei teilnehmenden Kunsthochschulen (HEAD, Genève, HEM, Genève, ZHdK, Zürich) standen die Aufnahmeverfahren und Zulassungspolitiken an den drei untersuchten Hochschulen.

SOLL:

Basierend auf der Dokumentation zur Auswahl und Anstellung von Dozierenden an der ZHdK ist in Zusammenarbeit mit dem HRM die Konzeption eines Merkblatts für chancengleiche Rekrutierungsprozesse geplant. Gemeinsam werden Merkmale erfasst, worauf in den Phasen Stellenausschreibung, Vorselektion, Erstinterview geachtet werden soll.

Über die Führungskräfteentwicklung sollen Vorgesetzte geschult und sensibilisiert werden.

Um den Dialog über eine Vermeidung von Lohnungleichheit weiterzuführen, um die Lohnentwicklung an den Hochschulen transparent zu machen und um Studierende darauf vorzubereiten, dass sie sich einer potentiell möglichen Lohndiskriminierung beim Einstieg ins Berufsleben bewusst werden, soll jährlich mindestens eine Sensibilisierungsveranstaltung durchgeführt werden. Die Veranstaltungen werden gemeinsam mit dem HRM entwickelt und durchgeführt. Insbesondere für Studierende werden Sensibilisierungsveranstaltungen in Zusammenarbeit mit der neuen Plattform Z-Kubator entwickelt.

Paritätische Zusammensetzungen von Kommissionen und Dossiers werden systematisch in den Departementen der ZHdK durchgesetzt und überprüft.

Aufgrund der Empfehlungen von „Art.School.Differences“ zur kontinuierlichen Auseinandersetzung mit Fragen von Exklusion und Inklusion sowie Prozessen institutioneller Normativität, werden in einer ersten Phase zu folgenden Handlungsfeldern (Sensibilisierungs-)Massnahmen ausgearbeitet: Informationspolitiken, Aufnahmeverfahren, Finanzielle Anforderungen an Kandidat\_innen und Studierende.

## Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

### IST:

Die ZHdK bietet ihren Angehörigen bereits seit 13 Jahren ein Betreuungsangebot für ihre Kinder. Im Toni-Areal wurde eine hochschuleigene Kita eingebaut. Die Kita Dachspatzen wird vom *familienservice* geführt und betreut Babys und Kleinkinder von Angehörigen der ZHdK und der ZHAW. Die Fachstelle bietet Beratung an zu Vereinbarkeit von Studium/Arbeit und Familie, wie auch Schwangerschaft und Studium, etc. Sowohl die familienergänzende Betreuung wie auch die Beratungsdienstleistungen, welche die Fachstelle für eine bessere Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie oder beim Auftreten von Konflikten und Problemen zur Verfügung stellt, werden von den Mitarbeitenden der ZHdK genutzt. Teilzeitarbeit und auch die Möglichkeit ein Teil der Arbeit in Home Office auszuführen wird an der ZHdK breit genutzt. Neue Mitarbeitende erhalten ein Informationspaket zu allen Angeboten zur Vereinbarkeit.

### SOLL:

Innerhalb des neu ausgerichteten Mentoring ZFH wird ein spezifisches Angebot zum Thema Vereinbarkeit integriert. Die diesbezügliche Bedürfnisabklärung sowie die Informationsveranstaltungen zu „Best Practice Vereinbarkeit/Studium/Beruf“ werden gemeinsam mit dem HRM konzipiert und durchgeführt.

## Nachwuchs- und Laufbahnförderung mit verschiedenen Mentoring-Programmen

### IST:

Das Mentoring-Programm ZFH wurde als Projekt der Zürcher Fachhochschulen initiiert. Seit der ersten Durchführung in den Jahren 2008/ 2009 haben bis heute insgesamt 251 Personen das einjährige Programm erfolgreich absolviert. Es wurde insgesamt achtmal durchgeführt und endet am 25. Oktober 2016. Damit konnte die Laufbahnentwicklung vieler Frauen und einiger Männer gefördert werden. Das Mentoring ZFH war breit aufgestellt und für Studierende ab dem 2. und 3. Studienjahr sowie Mitarbeitende (Dozierende, Mittelbau und Verwaltung) zugänglich. Damit konnte auch der Austausch zwischen den verschiedenen Gruppen und den Hochschulen gefördert werden. Das Programm setzt sich aus drei wesentlichen Komponenten wie in einem Baukastensystem zusammen. Dazu gehören ein umfangreiches Weiterbildungsangebot mit bis zu 20 Workshops, der Austausch mit der Mentorin bzw. dem Mentor und die regelmässigen Netzwerktreffen. Mit den frei wählbaren Workshops wurde bewusst die Selbstkompetenz (z.B. Konfliktmanagement, Interkulturalität im Alltag und Beruf, Auftrittskompetenz, etc.) gefördert und die Methodenkompetenz (z.B. Projektmanagement, Sitzungen professionell moderieren, etc.) gestärkt.

Die Mentees befinden sich am Anfang des Mentorats oft in einem Veränderungsprozess. Viele Mitarbeitende, die sich anmelden, möchten sich beruflich weiterentwickeln oder ein zweites berufliches Standbein aufbauen. Aus diesem Grund ziehen sie einen grossen Nutzen aus dem Austausch mit der Mentorin bzw. dem Mentor.

Das Mentoring fff wird seit dem Jahr 2011 erfolgreich durchgeführt. Es ist innerhalb der ZFH ein bewährtes Instrument zur indirekten Nachwuchsförderung und wird ab Juni 2016 zum sechsten Mal durchgeführt. Das Programm richtet sich an Frauen, die bereits Mitarbeitende sind und sich auf eine Aufgabe als Führungskraft vorbereiten wollen. Es entwickelte sich als ideales Programm, um Frauen zu fördern und ihren beruflichen Aufstieg innerhalb der einzelnen Organisationen zu unterstützen. Mentoring fff soll somit zu einer besseren Repräsentanz von Frauen auf allen Führungsebenen führen.

Beim Mentoring fff sind im Jahr 2015 bereits einige inhaltliche Programm-  
anpassungen erfolgt. Die wesentliche Ausrichtung des Programms und seine Zielrichtung sollen beibehalten werden und bilden nicht mehr Bestandteil eines neuen Aktionsplans.

#### SOLL:

Die grosse Nachfrage hat gezeigt, dass das Mentoring-Programm ZFH weiterhin auf starkes Interesse stösst. Da es für alle offen steht und breit aufgestellt ist, konnten jedoch viele wichtige Fragestellungen nicht bearbeitet bzw. weiter vertieft werden. Der Austausch sowohl mit den Mentees als auch mit den Mentorinnen und Mentoren hat in den letzten zwei Jahren gezeigt, dass es drei wesentliche Zielgruppen gibt, die von ganz unterschiedlichen Fragestellungen bzw. Veränderungswünschen angetrieben werden. Dazu zählt die Gruppe der Studierenden, der wissenschaftlich Assistierenden und der jungen wissenschaftlichen Mitarbeitenden, die sich primär für einen gelungenen Berufseinstieg und explizit auch für eine wissenschaftliche Karriere an Hochschulen interessiert. Für diese Gruppe steht die weitere Professionalisierung im Mittelpunkt ihres Handelns und Lernens. Des Weiteren gibt es die Gruppe der Mitarbeitenden zwischen 30 und 45 Jahren, die sich sehr stark mit dem Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auseinandersetzen. Die dritte Gruppe sind die Mitarbeitenden ab 45 Jahren und älter, die zum Teil seit vielen Jahren die gleiche Tätigkeit ausüben und nach neuen Perspektiven beziehungsweise einem zweiten Standbein suchen. Um diesen drei Gruppen besser gerecht zu werden, wird das Mentoring-Programm evaluiert und überarbeitet. Das neue Mentoring-Programm soll die Bedürfnisse dieser drei Gruppen in Zukunft stärker berücksichtigen und sich deshalb zu einem „Mentoring pro Diversity“ wandeln, das alle drei Zielgruppen gleichermassen ansprechen und sinnvoll unterstützen soll.

Für die Gruppe der Studierenden, wissenschaftlich Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden der ZHdK bietet die neue Plattform Z-Kubator Unterstützung bei der Entwicklung von Projekten und beim Start in die Selbständigkeit. Workshops und spezifische Förderangebote werden ab Herbstsemester 2016/17 Schritt für Schritt implementiert.



## 2. Chancengleichheit in der Studien- und Berufswahl

### Förderung geschlechtsuntypischer Berufswahl

#### IST:

Sommer-Ateliers in Kunst und Design bieten Jugendlichen die Gelegenheit zu einer Schnupperwoche in Kunst- und Designpraktiken an der ZHdK. Anhand von Workshops und Theorieinputs erhalten Mädchen und Buben einen breiten Einblick in Gestaltungsprozesse und künstlerische Verfahren. Der „Nationale Zukunftstag“ wird alternierend von verschiedenen Departementen ausgereicht und in Zusammenarbeit mit der Fachstelle Gleichstellung & Diversity entwickelt.

#### SOLL:

Die Departemente haben die Notwendigkeit erkannt, dass mehr für die Förderung des Nachwuchses getan werden muss.

Gespräche mit einzelnen Departementen sind geplant, wie Passarellenprogramme aussehen oder Studiengänge gendergerecht gestaltet werden können, damit sie weiterhin auch für untervertretene Geschlechter attraktiv bleiben. Unter anderem ist die Selbstdarstellung der Hochschule nach aussen ausschlaggebend für die Entscheidung, sich an einer Hochschule für einen bestimmten Studiengang zu bewerben. Die Kommunikationsverantwortlichen in den Departementen und in der Hochschulkommunikation sind auf normierende Repräsentationen und deren Effekte sensibilisiert. Sie gestalten diversitygerechte Werbematerialien und Webseiten. Roundtable-Gespräche sowie Brown-Bag Lunches zu diesen Themen werden von der Fachstelle gemeinsam mit internen und externen Expertinnen durchgeführt. Studiengangverantwortliche und Jury-Mitglieder werden mit Weiterbildungsveranstaltungen über die Auswirkungen expliziter und impliziter Kriterien sowie spezifischer Studierendenbilder anhand von Kategorien wie Behinderung, Alter, sozialer Klasse, Race/Ethnizität und Geschlecht sensibilisiert und zu einer systematischen Selbstreflexion darüber befähigt.

## Abbau von Stereotypen

### IST:

Die Sensibilisierungsarbeit der Fachstelle Gleichstellung & Diversity, von Dozierenden und Forschenden in den Departementen zeichnet sich durch viele verschiedene Aktivitäten aus. Letztendlich wird bei allen Projekten darauf geachtet, dass sie zum Erkennen der eigenen Stereotype sowie zu deren Abbau beitragen. So zum Beispiel trägt die Initiative und der Blog gender/verhandeln zum Abbau von Stereotypen bei. Die Initiative gilt der Initiierung, Sichtbarmachung und Intensivierung von Aktivitäten im Feld von Gender, Queer und Postkolonialismus an der ZHdK. Sie strebt sowohl theoretische wie auch praktische Auseinandersetzungen in diesen Bereichen an. Guided Walks zu diesen Bereichen führen durch die Diplomausstellungen der ZHdK und beleuchten ausgewählte Arbeiten unterschiedlicher Departemente unter diesen Aspekten. Studienbedingungen und Lehrinhalte in den Departementen und Vertiefungen wurden bis anhin nicht systematisch im Hinblick auf die Kompatibilität mit den Ansprüchen an Chancengleichheit und Diversität analysiert.

### SOLL:

Die Webseite gender/verhandeln soll nachhaltig das vorhandene Expert\_innen Wissen bündeln und Projekte aus Lehre und Forschung zum Abbau von Stereotypen sichtbarmachen. Sie soll als weiterführende Informations- und Kommunikationsplattform stets aktuell allen Angehörigen der ZHdK zur Verfügung stehen. Eine Arbeitsgruppe bestehend aus Vertreter\_innen der Departemente, QM und der Fachstelle Gleichstellung & Diversity erarbeiten Kriterien und didaktische Instrumente auf der Grundlage existierender Arbeiten zur Migrationspädagogik, Interkultur und der Critical Diversity Literacy. Das QM, die Forschungsgruppe „Art.School.Differences“ und die Fachstelle G&D erarbeiten Empfehlungen und stellen Materialien für die Weiterbildung von Dozierenden zur Verfügung.

### 3. Kompetenzerweiterung Chancengleichheit und Diversität an Hochschulen

#### Studieren und Arbeiten mit Behinderung

##### IST:

Die Beratungen zu Studieren und Arbeiten mit Behinderung wird von der Fachstelle Gleichstellung & Diversity angeboten, da sich Problemfelder vielfach nicht in duale Kategorien wie ‚krank - gesund‘ trennen lassen, sondern einer Betrachtung komplexer Aspekte bedürfen.

Im Rahmen der Tätigkeit rund um eine hindernisfreie Hochschule fand in den vergangenen zwei Jahren in Zusammenarbeit mit der ZHAW eine Überprüfung des TONI-Areals statt. Die Problematik des hindernisfreien Bauens und ein sensibler Umgang mit den Bedürfnissen von Betroffenen wurde von der ZHAW in einem Filmprojekt mit dem Titel „Toni Areal – ein Flaggschiff für alle?“ thematisiert.

Auf nationaler Ebene wurde ein „Netzwerk Studium und Behinderung Schweiz“ ins Leben gerufen, mit dem Ziel, sich mit anderen Hochschulen zu vernetzen und auszutauschen. Die Steuerung der Aktivitäten erfolgt massgeblich durch die Leitung der Stabsstelle Diversity der ZHAW. In den letzten Jahren konnten Fachtreffen zu folgenden Themen und in Kooperation mit folgenden Hochschulen und Organisationen durchgeführt werden: „Wer sind unsere Studierenden mit Behinderung?“ (PHZH); Ein Austausch mit dem Verband der Schweizer Studierendenschaft (VSS, Bern), Sensibilisierung von Dozierenden und Hochschulmitarbeitenden (UZH), Studieren mit Dyslexie (ZHAW), Das Inklusionsdilemma an Hochschulen (HSG), Rechtliche Rahmenbedingungen für die Gleichstellung an Hochschulen (Inclusion Handicap, Bern).

##### SOLL:

Die ZFH wird von Studierenden mit Behinderungen als attraktiver Ausbildungsort wahrgenommen, die Nachfrage nach Beratung und Unterstützung nimmt zu. Um die Gesundheitssituation und die daraus resultierenden Bedürfnisse von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Krankheit besser kennenzulernen, ist eine Befragung der Studierenden geplant.

Das Netzwerk „Studium und Behinderung Schweiz“ soll dahingehend erweitert werden, dass eine nationale Website mit Informationen von und für Hochschulangehörige entsteht, die Fachtreffen an inhaltlicher Tiefe gewinnen und im Rahmen eines Kooperationsprojekts eine Tagung organisiert und durchgeführt werden kann.

## Diversity-Management als Führungsaufgabe und Steuerung von Diversity-Management durch ein Diversitycontrolling

### IST:

Die Fachstelle Gleichstellung & Diversity der ZHdK hat bereits seit längerem die Wichtigkeit des Diversity-Managements als Führungsaufgabe erkannt und ein Gleichstellungscontrolling initiiert. Um in der ZHdK ins Gespräch mit den jeweils Verantwortlichen zu kommen und einen kontinuierlichen Prozess anzustreben ist die Einführung eines Diversitycontrolling hilfreich. Mit der regelmässigen Erhebung von Kennzahlen, die etwas über die integrativen Kräfte der Organisation aussagen, wird es möglich die Veränderung zu beobachten und die Führungskräfte für Diversity-Aspekte zu sensibilisieren.

In den jährlichen Gesprächen der Fachstelle Gleichstellung & Diversity mit den Departementsleitenden der ZHdK dient das Controlling als ein Hilfsmittel für die Führungskräfte, um die eigene Organisation aus diesem Blickwinkel zu sehen. Das Gendercontrolling dient als Basis für die Vereinbarung von Zielen und der Einführung von Massnahmen.

Diversitymanagement wird in der Führungsausbildung thematisiert und angeboten.

### SOLL:

Die Fachstelle Gleichstellung & Diversity entwickelt das Gleichstellungs-Controlling stetig weiter und ist bedacht, differenzierte Kennzahlen als Führungsinstrument zur Verfügung zu stellen. Protokolle der jährlichen Sitzungen mit den Departementsleitenden sind ein weiteres Instrument für das systematische Monitoring von Massnahmen, Umsetzungen und Entwicklungen.

## **4. Gender- und Diversity-Aspekte in Forschung und Lehre**

### Gender Studies

#### IST

Im Zweijahresrhythmus wurde von der Fachstelle Gender Studies für die gesamte ZFH der Gender Studies Förderpreis ausgeschrieben, um Studierende für Gender und Diversity-Themen zu motivieren. Die Webseite „gender/verhandeln“ stellt im „Textpool“ regelmässig relevante Literatur zur Geschlechterforschung zur Verfügung. Die aufgelisteten und stets aktuell publizierten Angebote aus Forschung, Lehre und Weiterbildung, die sich in Inhalt und Praxis mit Gender, Queer und Postkolonialismus befassen, sind departementsübergreifend zugänglich. Lehren und Lernen in den Künsten und im Design wird an der ZHdK von der Kommission „Teach and Learn“ mit dem Format „Faculty Visits“ gewährleistet. Mit diesem Format werden didaktische Projekte und Ansätze in den Departementen für alle Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung gestellt und didaktische Fragen für die Lehre in den künstlerischen Disziplinen thematisiert.

**SOLL:**

Neue Forschungs- und Lehrinhalte zu Diversity-Aspekten werden in den einzelnen Departementen ausgebaut. Das hindernisfreie hochschuldidaktische Know-How zu Gender- und Diversity-Aspekten wird disziplinübergreifend erweitert. Die Kommission „Teach & Learn“ der ZHdK, das QM und die Fachstelle Gleichstellung und Diversity evaluieren und entwickeln entsprechende Tools. Gender- und Diversity werden in die Evaluation von Lehrveranstaltungen integriert.

Die Empfehlungen des Forschungsprojekts „Art.School.Differences“ fliessen in die Lehr- und Forschungsinhalte in den Departementen ein.

13.10.2016/CW/IH