

ÉGALITÉ 2017-2020
DANS LES HAUTES ÉCOLES SUISSES

A C T I O N !

Le 3 mars 2017, l'Université de Genève accueille swissuniversities pour marquer le lancement du nouveau programme fédéral P-7 "Egalité des chances et développement des hautes écoles 2017-2020". L'occasion pour 27 hautes écoles suisses (HEU, EPF, HES et HEP) de présenter les points forts de leurs plans d'actions égalité, sous forme de panneaux.

Cette brochure reproduit les panneaux exposés - par canton et par ordre alphabétique - afin de permettre à toute personne intéressée de voir l'ampleur de l'engagement dans ce domaine, la diversité des projets déployés, la créativité des différentes institutions et, in fine, l'engagement pour une cause qui permettra à la recherche et à l'enseignement de réaliser une mixité de genre, ethnique et sociale nécessaire au développement de notre société.

Genève, le 3 mars 2017

ÉGALITÉ 2017-2020 DANS LES HAUTES ÉCOLES SUISSES

ACTION!

SWISSUNIVERSITIES: PROGRAMME P-7 "ÉGALITÉ DES CHANCES ET DÉVELOPPEMENT DES HAUTES ÉCOLES 2017-2020"

Le programme "Égalité des chances et développement des hautes écoles" soutient et encourage l'ancrage de l'égalité des chances par le biais de plans d'actions. Le but est d'inscrire l'égalité des chances plus fortement dans les processus centraux, le développement des hautes écoles et d'augmenter les compétences dans le domaine de la diversité.

Il encourage également des projets de coopération "phares" réunissant plusieurs institutions, notamment des projets à grande visibilité et à forts effets de synergie, afin de faciliter et consolider des formes nouvelles de mise en réseau ainsi que le transfert de connaissances entre les différents types de hautes écoles (HEU, EPF, HES, HEP), le tout sous l'égide de swissuniversities.

Das Programm "Chancengleichheit und Hochschulentwicklung" unterstützt und ermutigt die Verankerung von Chancengleichheit mittels des bewährten Instruments Aktionsplan. Das Ziel ist die verstärkte Integration der Chancengleichheit in die zentralen Prozesse und die Hochschul-entwicklung und die Kompetenzerweiterung in "Diversity".

Es ermöglicht ebenso "Leuchtturm" Kooperationsprojekte mit hoher Sichtbarkeit und Synergieeffekt, die die Hochschul- und Hochschultypen (UH, ETH, FH, PH) übergreifende Zusammenarbeit und den Wissenstransfer unter dem gemeinsamen Dach von swissuniversities fördern sollen.

Il programma "Pari opportunità e sviluppo delle scuole universitarie" sostiene il consolidamento o l'istituzione delle pari opportunità mediante lo strumento dei piani d'azione. L'obiettivo è una maggiore integrazione delle pari opportunità nei processi centrali e nello sviluppo delle scuole universitarie e d'incrementare le competenze professionali in termini di diversità.

Questo programma consente di avviare progetti di cooperazione "faro" trasversali alle scuole universitarie di vario tipo, in particolare dei progetti dal grande impatto e dai forti effetti di sinergia, al fine di facilitare e consolidare nuove forme di networking e di trasmettere delle conoscenze tra i differenti tipi di scuole universitarie (HEU, EPF, HES, HEP) con la coordinazione di swissuniversities.

5 Forschungs- und 2 Fachbereiche

Personal (2'000 Personen)

310 Doktorierende

65% Doktoranden

35% Doktorandinnen

150 Postdoktorierende

69% Postdoktoranden

31% Postdoktorandinnen

Führungsfunktionen

89% Männer

11% Frauen

ZENTRALE AKTIONEN 2017-2020

→ Einführung eines Mentoring-Programms für Frauen zur Vorbereitung auf Führungsaufgaben

Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen im MINT-Bereich (einschl. Professuren), aktive Unterstützung der Laufbahnentwicklung durch Mentoring

→ Einführung eines Transferable Skills Training Programms für Postdoktorierende

Ziel: Postdoktorierende können in einem systematischen Prozess ein ganzheitlicheres Profil entwickeln (Stärkung von Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen), Implementierung in das Kursangebot des PSI-Bildungszentrums

→ Einführung eines Diversity-Trainings in der Führungskräfteausbildung

Ziel: Sensibilisierung für die verschiedenen Aspekte von Diversity, Stärkung der Führungskräfte, Verankerung des Themas im Führungsalltag, Implementierung in der Grundausbildung für Führungskräfte und im Refresher-Kurs

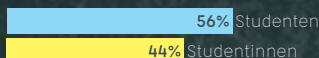
STAND DER GLEICHSTELLUNGSINTEGRATION

Koordinatorin Equal Opportunities und Diversity (50%), unterstützt durch Komitee für Chancengleichheit mit Mitgliedern aus allen Fach- und Forschungsbereichen. Die Stelle ist im Personalmanagement des PSI integriert.

Laufende Aktivitäten/Programme: PSI Career Return Program, Mitgliedschaft im International Dual Career Network, Beteiligung am Fix-the-leaky-pipeline Projekt des ETH-Bereichs.

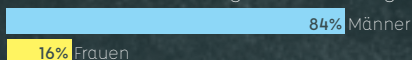
9 Hochschulen

Studium (8'245 StudentInnen)

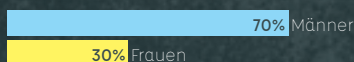


Personal (ohne PH FHNW)

Dozierende mit Führungsverantwortung (87 Personen)



Dozierende (875 Personen)



ZENTRALE AKTIONEN 2017-2020

→ Diversity und Leadership

Sensibilisierung zu "Führen in der Vielfalt" im Rahmen der internen Führungsentwicklung und in Kooperation mit anderen Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen

→ Heterogenität und Hochschullehre

Qualifikationsangebot zu Heterogenität in der Hochschullehre für Dozierende an den Hochschulen der FHNW basierend auf Überlegungen zu einer "Critical Diversity Literacy"

→ Geschlechterintegratives Re-Branding Wirtschaftsinformatik

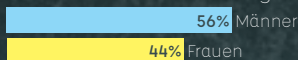
Umsetzung Ergebnisse des Forschungsprojekts "Steigerung der Attraktivität von ICT-Berufen für Frauen und Männer" in den Bachelorstudiengängen Wirtschaftsinformatik der Hochschule für Wirtschaft FHNW

STAND DER GLEICHSTELLUNGSINTEGRATION

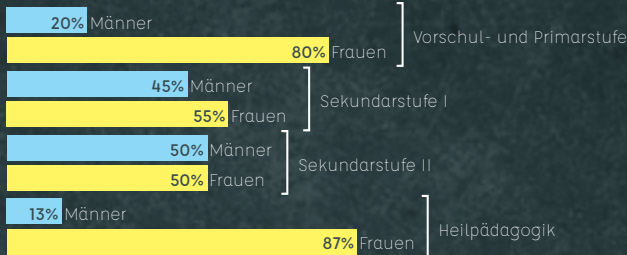
Die Stabsstelle Diversity FHNW ist bei Direktionspräsidium angesiedelt und koordiniert das Diversity Team FHNW, bestehend aus den Diversity- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen, Stab und Services FHNW.

6 Institute

59 Dozierende mit Führungsverantwortung



3'023 Studierende



ZENTRALE AKTIONEN 2017-2020

→ Geschlecht und Professionsentwicklung Pädagogik

Das Projekt thematisiert Fragen zu Gender und zur Chancengleichheit im Berufsfeld im Dialog mit Praxisorganisationen im Bildungsraum

→ Gender und Diversity in der Lehrentwicklung

Die Expertise zu Gender und anderen Dimensionen von Ungleichheit in der Aus- und Weiterbildung zukünftiger Lehrpersonen wird vernetzt, fachübergreifend gebündelt und inhaltlich weiterentwickelt

→ Zeitgemässes Studien- und Berufsbild

Das Projekt unterstützt eine offene Studien- und Berufswahl unabhängig von geschlechterstereotypen oder herkunftsbedingten Zuschreibungen. Es fokussiert auf Massnahmen im Bereich Studierendenrekrutierung

STAND DER GLEICHSTELLUNGSINTEGRATION

- >> 1 Stabsstelle für Diversity
- >> 1 "Kontaktgruppe Gleichstellung" mit Vertreterinnen und Vertretern aus allen Instituten

7 Fakultäten

Studium (12'852 Studierende)

45% Studenten

55% Studentinnen

Professuren (387 Professuren)

77% Professoren

23% Professorinnen

ZENTRALE AKTIONEN 2017-2020

→ Organisationsentwicklung

Consulting zur Umsetzung der fakultären Gleichstellungspläne, Gleichstellungsmonitoring, Führungskräfteentwicklung

→ Laufbahnförderung

Konsolidierung bestehender Programme, Entwicklung neuer Formate und Kooperationen

→ Erhöhung Frauenanteil in Führungspositionen

Etablierung Carte Blanche, dem exklusiven Netzwerk- und Trainingsangebot für Professorinnen

→ Familienfreundliche Universität

Netzwerk Familie, Unterrichts- und Prüfungsmodalitäten für studierende Eltern, Informationsmaterial Elternschaft & Care

STAND DER STRUKTURELLEN VERANKERUNG VON CHANCENGLEICHHEIT:

- >> Ressort Chancengleichheit
- >> Gleichstellungskommission
- >> Fakultäre Gleichstellungsbeauftragte
- >> Fakultäre Gleichstellungskommission Medizin
- >> Programme: antelope & *stay on track*

6 Departemente (8 Departemente ab 2018)

Studium (6'664 Studierende)

53% Studenten

47% Studentinnen

Dozierende und Professor/innen (900 Personen)

69% Dozenten und Professoren

31% Dozentinnen und Professorinnen

ZENTRALE AKTIONEN 2017-2020

- **Einführung Diversity-Controlling und BFH-weiter Call 2017 für innovative Massnahmen und Projekte an den Departementen**
- **Genderspezifische Massnahmen im Rahmen der Personalpolitik und Personalentwicklung**
- **Kompetenzaufbau und Massnahmen zur Förderung von Frauen an der BFH im MINT-Bereich**
- **Optimierung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium**
- **Konzept und Kompetenzaufbau Diversity und Diversity-Management**

STAND DER GLEICHSTELLUNGSINTEGRATION

- >> Ressort Chancengleichheit (angesiedelt beim Generalsekretariat BFH)
- >> Kommission für Chancengleichheit
- >> Ziel im Leistungsauftrag des Regierungsrats 2017-2020 sowie in der Strategie BFH
- >> Artikel 14 FaG (Gesetz über die Berner Fachhochschule, BSG 435.411)
- >> Reglement über die Gleichstellung von Frauen und Männern der Berner Fachhochschule (GFMR)

PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE PH BERN

Gegründet 2005

6 Institute

2'528 Studierende

31% Studenten

69% Studentinnen

25 Dozierende mit Führungsverantwortung

48% Männer

52% Frauen

678 Dozierende

44% Männer

56% Frauen

ZENTRALE AKTIONEN 2017-2020

→ Integration von Chancengleichheit und Diversität

Das Personalkonzept der PHBern hält Ziele und Massnahmen im Bereich Chancengleichheit und Diversität fest

→ Diversität und Diskriminierung

Sensibilisierungsveranstaltungen für die Angehörigen der PHBern

→ Kompetenzaufbau Diversität bei den Studierenden

Mentoringprojekt zwischen Studierenden sowie Schülerinnen und Schülern aus einem bildungsfernen Milieu bzw. mit Migrationshintergrund wird geprüft und entwickelt

→ Chancengleichheit in Planungs- und Steuerungsprozessen

In einem Pilotprojekt werden Aspekte der Sozial- und Umweltverantwortung in die Planungs- und Steuerungsprozesse des Instituts Sekundarstufe 1 integriert

STAND DER GLEICHSTELLUNGSINTEGRATION

- >> Beauftragte für Sozial- und Umweltverantwortung der PH Bern
- >> Kontaktstelle für Barrierefreies Studieren
- >> Fachkonferenz Sozial- und Umweltverantwortung
- >> Verschiedene Angebote zu Familie und Beruf oder Studium (z.B. Kinderbetreuungsangebot Spielkiste für Kinder auf Besuch, Eltern-Kind-Raum, Stillzimmer)
- >> Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern
- >> Weisungen über die Gewährung von Nachteilsausgleichsmassnahmen
- >> Broschüre "Familienfreundlichkeit an Hochschulen"

8 Fakultäten

Studium (17'514 StudentInnen)

44% Studenten

56% Studentinnen

Professuren (421 Posten)

77,4% Professoren

22,6% Professorinnen

82,7% ordentliche Professoren

17,3% ordentliche Professorinnen

ZENTRALE AKTIONEN 2017-2020

→ Fakultäre Gleichstellungspläne

Alle acht Fakultäten sowie ein Kompetenzzentrum verfügen über einen eigenen Gleichstellungsplan, finanziell unterstützt im Rahmen der universitären Strategie 2021

→ Karriereprogramm COMET- Coaching, Mentoring und Training

Das individuell gestaltbare Programm mit jährlich 20 Plätzen richtet sich an weibliche Postdocs und Habilitandinnen

→ Chancengleichheit in Anstellungskommissionen

2017-20 werden zusätzliche Weiterbildungsmöglichkeiten für Kommissionsmitglieder geschaffen, um die Genderkompetenz weiter zu erhöhen

→ Diskriminierungsfreies Arbeits- und Studenumfeld

In den Themenbereichen sexuelle Belästigung, geschlechtergerechte Sprache, Lohngleichheit, Geschlechtsidentität werden Sensibilisierungs- und Präventionsmassnahmen sowie Weiterbildungsangebote umgesetzt

STAND DER GLEICHSTELLUNGSINTEGRATION

- >> Gesamtuniversitäre Abteilung und Kommission für Gleichstellung
- >> Gleichstellungsziele im Universitätsgesetz (Art. 12) und Universitätsstatut (Art 9, Art 34) ; Reglement für Gleichstellung
- >> Gleichstellung von Frauen und Männern in der Strategie 2021 verankert
- >> Gleichstellungsziele in den Leistungsvereinbarungen mit Fakultäten und Zentren verankert
- >> 8 fakultäre Gleichstellungskommissionen

5 facultés

Etudes (10'124 étudiant-e-s)

40% d'étudiants

60% d'étudiantes

Professorat (252 postes)

75% de professeurs

25% de professeures

80% de professeurs ordinaires

20% de professeures ordinaires

ACTIONS PHARES 2017-2020

→ Intégration de l'égalité dans les facultés

Des objectifs et mesures égalité sont définis pour chaque Faculté, responsable de leur mise en œuvre et de rapporter leur suivi

→ Assurer la prise en compte des principes de l'égalité dans les procédures de nomination de professeur-e-s

Etablir des bonnes pratiques, issues des expériences de l'UniFR et des universités suisses pour les appliquer à l'UniFR

→ Intégration de l'égalité dans la promotion de la relève

Coopération avec les actrices et acteurs de la relève et organisation de la séance d'information pour doctorant-e-s

ÉTAT DE L'ÉGALITÉ DÉJÀ ANCRÉE DANS L'INSTITUTION EN BREF

- >> 1 Service de l'égalité entre femmes et hommes
- >> 1 Commission de l'égalité composée de cinq professeur-e-s et de représentant-e-s des différents corps, des étudiant-e-s et du personnel administratif et technique, de la vice-rectrice en charge de l'égalité et du directeur académique
- >> 1 monitoring égalité bisannuel
- >> Stage Women in Science (WINS) pour gymnasiennes 2^e année

9 facultés

Etudes (16'530 étudiant-e-s)

39% d'étudiants

61% d'étudiantes

Professorat (510 postes)

76% de professeurs

24% de professeures

82% de professeurs ordinaires

18% de professeures ordinaires

ACTIONS PHARES 2017-2020

→ Zéro discrimination à l'UNIGE: stéréotypes, biais de genre, sexisme et harcèlement

Campagne de sensibilisation et d'information, publication d'un guide, formation du management, prise en compte de la parentalité et des carrières duales

→ Visibilité des chercheuses et entrepreneuses

Campagne de sensibilisation *rôles modèles*, politique de communication, mise en valeur des chercheuses et expertes remarquables (site internet, avis d'experts RTS, biographies Wikipédia, panels, colloques et conférences)

→ Genre et sciences

Mise en place d'outils pour la mixité dans les filières d'études, objectifs chiffrés (par ex. quotas), formation des équipes de recherches et du management, intégration du genre dans la recherche *Gender innovation*

ÉGALITÉ ANCRÉE À L'UNIGE

- >> 1 Service égalité
- >> 1 Commission consultative égalité du Rectorat
Réflexion, politique, actions
- >> 1 Délégation à l'égalité
Suivi des nominations professorales
- >> 8 Commissions égalité facultaires
Projets, actions ponctuelles
- >> 4 Programmes annuels: Mentorat, Subside tremplin, Professeures, Prix genre

HAUTE ÉCOLE SPÉCIALISÉE DE SUISSE OCCIDENTALE

Fondée en 1998

28 Hautes écoles

Etudes (20'796 étudiant-e-s)

47,4% d'étudiants

52,6% d'étudiantes

Professorat (320 postes)

71,7% de professeurs

28,3% de professeurs

56,5% de professeurs ordinaires

43,5% de professeurs ordinaires

ACTIONS PHARES 2017-2020

→ Développement des carrières

Intégrer la problématique des carrières féminines dans les plans de relèvement. Renforcer le profil dual et des modèles de carrière en lien avec le PGBII ainsi qu'une analyse d'impact de la typologie des fonctions HES-SO

→ Développement des carrières

Développement et diffusion d'une documentation de référence (RH). Rédaction d'un guide RH disponible en ligne et interactif pour l'ensemble du personnel

→ Défis liés au genre et la diversité

Mise en œuvre et valorisation de l'innovation genrée dans l'enseignement et la recherche (Gendered Innovation Stanford). Développement de l'innovation genrée avec un programme d'ateliers sur mesure par des expert-e-s

ÉTAT DE L'ÉGALITÉ DÉJÀ ANCRÉ DANS L'INSTITUTION EN BREF

>> 1 Service Développement Institutionnel RH et diversité

6 Departemente

Studium (6'044 Studierende)

56% Studenten

44% Studentinnen

Weiterbildung (4'400 Studierende)

Professuren und Dozierende (773 Personen)

72% Professoren und Dozenten

28% Professorinnen und Dozentinnen

ZENTRALE AKTIONEN 2017-2020

→ Optimierte Nutzung vorhandener Potenziale für Forschung, Lehre und Hochschulmanagement

Kritische Diskussion bestehender Wertungen
betreffend Life Health Balance und Inklusions-
Kultur, Sensibilisierung Vorgesetzter

→ Festigung der Diversity-Kompetenz und Sensibilisierung hinsichtlich Stereotypen

Durchführung von Trainings und
Sensibilisierungsmassnahmen für Mitarbeitende

→ Stärkerer Einbezug von Diversitäts- und Intersektionalitätsansätzen in Lehre und Forschung

Erstellen eines Leitfadens zum Thema Diversity,
Austausch von best practices

→ Erhöhung des untervertretenen Geschlechts in bestimmten Studiengängen

Konzept zum Abbau stereotyper Berufsbilder und
Überprüfung der entsprechenden Studiengänge auf
gendergerechte Gestaltung

STAND DER GLEICHSTELLUNGSINTEGRATION

Fachstelle Diversity; Fachkommission Diversity; Diversity-Policy;
Aktionsplan Diversity; ständige Vertretung des Themas Diversity
und Chancengleichheit in der Hochschulleitung; Kita-Campus
für Studierende und Mitarbeitende; Anlaufstelle zum Schutz
vor sexueller Belästigung; Rekrutierung von Kaderfrauen über
femdat; unterschiedliche Studienmodelle; Careers Service; z. T.
Förderung herausragender Absolventinnen und deren Begleitung
in den Beruf durch eine Dean's List pro Studiengang, usw.

4 Leistungsbereiche

Studium (2'135 Studierende)

27,4% Studenten

72,6% Studentinnen

67 Dozierende mit Führungsverantwortung

64,2% Männer

35,8% Frauen

423 Dozierende

38,1% Männer

61,9% Frauen

ZENTRALE AKTIONEN 2017-2020

→ Nachteilsausgleich

Die PH Luzern entwickelt eine diversitätssensible und chancengerechte Praxis gegenüber Studierenden mit Behinderung/chronischer Krankheit. Sie berücksichtigt den Transfer auf weitere Diversitätsdimensionen (Migration, soziale Herkunft, Gender u.a.) und auf die Mitarbeitenden

→ Diversitätsmonitoring

Die PH Luzern baut ein Diversitätsmonitoring auf und schafft dadurch Grundlagen, um Massnahmen der Enthinderung/Befähigung unterschiedlicher Anspruchsgruppen zu entwickeln und umzusetzen

→ Aufbau einer Kultur der Chancengleichheit in bestehenden Netzwerken und Strukturen

Die PH Luzern entwickelt Prozesse, welche die Entwicklung und Umsetzung von Massnahmen zur Chancengleichheit top down und bottom up unterstützen

STAND DER GLEICHSTELLUNGSINTEGRATION

- >> Stabstelle Chancengleichheit, Gender & Diversity
- >> PH Gesetz (§6 Abs.3), PH Status (Art.23), Diversity Policy 2011, PH Luzern Strategie 2016 - 2025

4 Fakultäten

2'839 Studierende

41% Studenten

59% Studentinnen

75 Professuren

69% Professoren

31% Professorinnen

75% Ordinarien

25% Ordinarinnen

ZENTRALE AKTIONEN 2017-2020

→ Vielfalt gestalten

Förderung der Inklusion durch die Entwicklung und Implementierung einer Diversitätsstrategie

→ Karrieren fördern

Detaillierte Analyse und Massnahmen in den Bereichen Stellenausschreibungen und Vergabe von nebenamtlichen Lehraufträgen sowie der Schaffung eines Pools promovierter Frauen

→ Vereinbarkeit stärken

Einführung von alternativen Arbeitsmodellen, Gremiennachmittagen und der Prüfung einer Zertifizierung als familienfreundliche Universität

→ Genderkompetenz erhöhen

Verbesserung der Genderkompetenzen von Universitätsmitgliedern durch Analyse, Sichtbarmachung und Ausbau von Lehrinhalten und-angeboten mit Gender- und Diversitätsbezug

STAND DER GLEICHSTELLUNGSINTEGRATION

- >> Chancengleichheit, Nicht-Diskriminierung sowie Integration von Menschen mit einer Behinderung in verschiedenen Gesetzestexten, Richtlinien und Weisungen verankert
- >> 1 Fachstelle für Chancengleichheit integriert ins universitäre Budget
- >> 1 Gleichstellungskommission
- >> 1 Chancengleichheitsdelegierte/r in Berufungsverfahren
- >> 1 Gleichstellungsmonitoring alle zwei Jahre
- >> Kindertagesstätte und Konzept zum Schutz gegen sexuelle Belästigung in Zusammenarbeit mit den Hochschulen Luzern

4 facultés

Etudes (4'352 étudiant-e-s)

40% d'étudiants

60% d'étudiantes

Professorat (112 postes)

75% de professeurs

25% de professeures

82% de professeurs ordinaires

18% de professeures ordinaires

ACTIONS PHARES 2017-2020

-> Role Model

Inviter des professeures (invited speakers) et organiser un moment de réseautage entre les invitées et la relève féminine

-> Genre & évaluation

Insertion de questions liées au genre lors des évaluations des cours et des programmes d'études

-> Coaching et mentorat

Institutionnalisation du coaching pour les doctorantes avancées et constitution d'un mentorat de groupe pour les doctorantes débutantes

-> Leadership & Work Life Balance

Nouvelles perspectives autour du management pour soutenir une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée au sein de son équipe

ÉTAT DE L'ÉGALITÉ DÉJÀ ANCRÉ DANS L'INSTITUTION EN BREF

- >> 1 Bureau égalité des chances
- >> 1 Commission égalité des chances
- >> 1 Service social (pour diversité)

4 Teilhochschulen | 5 Fachbereiche

Studium Aus- und Weiterbildung (7'035 Studierende)

62% Studenten

38% Studentinnen

Professuren (190 Personen)

88% Dozenten

12% Dozentinnen

Dozierende (787 Personen)

66% Dozenten

34% Dozentinnen

ZENTRALE AKTIONEN 2017-2020

- **Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Lebens- und berufsphasenorientierte Rahmenbedingungen für die Arbeit an der Hochschule**
- **Förderung des weiblichen Nachwuchses in Forschung, Lehre, Hochschulmanagement**
- **Förderung der Studierenden zu verschiedenen Zeitpunkten ihrer Laufbahn**
- **Diversity**

VERANKERUNG DER CHANCENGLEICHHEITSARBEIT AN DER FHO

Die FHO Fachhochschule Ostschweiz setzt seit 15 Jahren Massnahmen und Entwicklungsprojekte um, die zur Verbesserung der Chancengleichheit und zur Weiterentwicklung ihres Profils und Angebots beitragen. Die Chancengleichheitsarbeit ist auf strategischer Ebene bei der FHO-Rektorenkonferenz angesiedelt. Die Strukturen umfassen je eine Beauftragte an jeder Teilhochschule sowie eine übergeordnete Koordinationsstelle auf Gesamtfachhochschulebene. In den strategischen Leitdokumenten der FHO und ihrer Teilhochschulen ist die Chancengleichheit verankert (Leitbild, Strategie). Darüber hinaus bestehen Grundlegendendokumente wie Richtlinien bei Fällen von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz und im Studium. Das FHO-Institut für Gender und Diversity IGD (2006 gegründet) bildet ein Dach über alle Chancengleichheitsaktivitäten und ist darauf ausgerichtet, die Geschlechterforschung auszubauen und die Chancengleichheitsarbeit mit wissenschaftlicher Forschung zu verbinden.

PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE ST. GALLEN

Gegründet 2007

3 Prorektorate

Studium (1'300 StudentInnen)

24% Studenten

76% Studentinnen

Personal (419 Personen)

59% Dozenten mit Führungsverantwortung

41% Dozentinnen mit Führungsverantwortung

50% übrige Dozenten

50% übrige Dozentinnen

42% Assistenten und wiss. Mitarbeiter

58% Assistentinnen und wiss. Mitarbeiterinnen

29% Männer in Direktion, admin-techn. Personal

71% Frauen in Direktion, admin-techn. Personal

ZENTRALE AKTIONEN 2017-2020

→ Förderung weiblicher Nachwuchs in Wissenschaft und Führung

Individuelles Coachingprogramm für weibliche
Postdocs und angehende Führungskräfte

→ Erhöhung Männeranteil in den Studiengängen

Nationaler Zukunftstag ; Blockwoche Men's Walk
& Talk

→ Unterstützung Studierende mit Migrationshintergrund

Workshops für Studierende zum Bewerbungspro-
zess; Schulung von Dozierenden zur Begleitung
von Studierenden

→ Integration Gender-Monitoring in Hochschulsteuerung

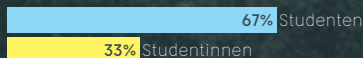
Verankerung von Gender-Indikatoren im Kenn-
zahlensystem der Hochschule

STAND DER GLEICHSTELLUNGSINTEGRATION

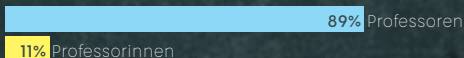
>> 1 Fachstelle Gender & Diversity, integriert
in den Rektoratsstab

5 Schools

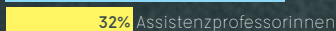
Studium (7'272 Studierende)



Professuren (137,5 FTEs)



Assistenzprofessoren



Ständige Dozenten



ZENTRALE AKTIONEN 2017-2020

-> Aktionspläne an Schools

Chancengleichheit und Diversity werden als Qualitätskriterien erkannt und über Zielvereinbarungen mit Schools gesteuert. Bis 2020 wird somit die Diversity-Strategie umgesetzt sein

-> Searching for excellence and diversity

In den kommenden vier Jahren werden begleitende Massnahmen für transparente und professionelle Berufungsverfahren entwickelt

-> Focus on students

Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender: gendergerechte Lehre, Image-Veränderung der HSG in der Wahrnehmung bei MaturandInnen und HSG-Gatekeepern und forschungsbasiertes Identifizieren von Massnahmen zur Verringerung der Drop-out-Quote von Frauen im Assessmentjahr

STAND DER GLEICHSTELLUNGSINTEGRATION

- >> 1 Servicezentrum Chancengleichheit
- >> 1 Gleichstellungskommission
- >> 1 Beratungsstelle Special Needs
- >> 1 Gender Monitoring
- >> YIP (Young Investigator Programme); Science Peer Mentoring; Zukunftstag; Kinderbetreuungseinrichtungen; portabler Spielzeugkoffer für Betreuungsgengpässe; Sensibilisierungskampagne und Broschüre zu sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing; Beratungs-, Coaching- und Trainingsangebote

SCUOLA UNIVERSITARIA PROFESSIONALE DELLA SVIZZERA ITALIANA

Creazione 1997

4 Dipartimenti | 3 Scuole affiliate

Studio (4'412 studenti/esse)

55% di studenti

45% di studentesse

Corpo professorale (66 posti)

80% di uomini

20% di donne

AZIONI PRINCIPALI 2017-2020

→ Carriere professionali eque

Limitare l'influenza degli stereotipi di genere e delle rappresentazioni sociali nei processi delle Risorse Umane e favorire modalità di lavoro flessibili

→ Promozione delle formazioni e professioni atipiche

Favorire scelte formative e professionali libere da condizionamenti di genere e raggiungere una rappresentanza equilibrata di genere nei settori MINT, socio-educativo e sanitario

→ Ambito della Diversity

Integrare ulteriormente la Diversity nella strategia e nella gestione della scuola universitaria, sottolineando la relazione tra la dimensione di genere e le altre differenze (di età, abilità, culturali ecc.)

→ Didattica e ricerca

Promuovere una didattica differenziata integrando le tematiche di genere e della Diversity nella formazione di base e nella formazione continua della SUPSI e valorizzare le ricerche che integrano queste tematiche

PARI OPPORTUNITÀ ALLA SUPSI

La Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI) dal 2001 promuove le pari opportunità ed integra la dimensione di genere e della Diversity all'interno della propria istituzione attraverso il suo Servizio Gender e Diversity, nell'ottica di valorizzare la diversità nella cultura e nella politica della scuola universitaria. Questa volontà è esplicitata nei documenti ufficiali e strategici della SUPSI (Statuto, Codice Etico, Regolamento del personale e Direttive interne nonché nel Regolamento per il Bachelor e per il Master e Patto formativo).

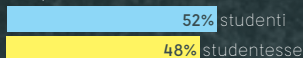
Scuola universitaria professionale
della Svizzera italiana

UNIVERSITÀ DELLA SVIZZERA ITALIANA

Creazione 1996

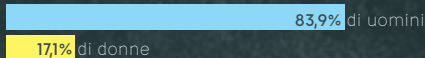
5 Facoltà

Corpo studentesco (2'964 studenti)

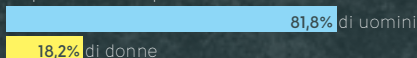


Corpo professorale (100 persone)

82 professori e professoressse di ruolo



18 professori e professoressse assistenti



AZIONI PRINCIPALI 2017-2020

→ Promozione delle carriere

Promozione di misure che considerino le pari opportunità e la diversità nei criteri di selezione/ gestione del personale accademico

→ Decostruzione degli stereotipi legati alle professioni

Promozione di azioni di sensibilizzazione in grado di favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne e contrastare la segregazione orizzontale

→ Informazione e sensibilizzazione

Sostegno allo sviluppo di competenze di genere e diversità attraverso iniziative di formazione e divulgazione, anche in sinergia con altri attori sociali e culturali della Svizzera italiana

→ Differenziazione e flessibilizzazione dello studio

Adozione di cambiamenti organizzativi che garantiscano il diritto allo studio, l'uguaglianza e l'integrazione all'interno della comunità universitaria

PARI OPPORTUNITÀ ALL'USI

Servizio per le pari opportunità

- >> Promuovere l'accesso delle donne al corpo professorale
- >> Incentivare le carriere accademiche femminili
- >> Favorire l'equilibrio tra vita personale e professionale
- >> Diffondere una cultura di equità, trasparenza, inclusione e promozione di pari opportunità
- >> Promuovere cambiamenti organizzativi che rendano possibile la riduzione delle iniquità nella formazione

ÉCOLE POLYTECHNIQUE FÉDÉRALE DE LAUSANNE

Fondée en 1853

5 facultés

Etudes (10'536 étudiant-e-s)

72% d'étudiants

28% d'étudiantes

Professorat (320 postes)

86% de professeurs

14% de professeures

92% de professeurs ordinaires

8% de professeures ordinaires

ACTIONS PHARES 2017-2020

→ Recruter des professeur-e-s:

Standards communs et initiatives des facultés

Standards communs pour les procédures de recrutement, des mesures de sensibilisation et stratégies spécifiques aux facultés

→ Recruter des étudiante-e-s: Développer des stratégies avec les sections et facultés

Les facultés sont appelées à définir des stratégies et mesures, à valoriser le curricula développement et le branding

→ Suivi des parcours doctoraux et postdoctoraux

Sur la base d'enquêtes existantes, un concept d'analyse et de suivi des parcours doctoraux et postdoctoraux sera formulé

→ Cadre de travail favorable à l'égalité: Sensibilisation des supérieurs

Un module de sensibilisation aux questions d'égalité sera intégré dans le 'on-boarding' des professeur-e-s et cadres

ÉTAT DE L'ÉGALITÉ DÉJÀ ANCRÉ DANS L'INSTITUTION EN BREF

- >> Bureau de l'égalité, rattaché au secrétariat général de la présidence
- >> Comité de pilotage égalité, dans lequel sont représentés trois vice-président-e-s

7 facultés

Etudes (14'190 étudiant·e·s)

45,6% d'étudiants

54,4% d'étudiantes

Professorat (553,2 EPT)

75,4% de professeurs

24,6% de professeures

79% de professeurs ordinaires

21% de professeures ordinaires

ACTIONS PHARES 2017-2020

→ Recruter au moins 40% de femmes professeures

Sensibiliser les commissions de recrutement et former les cadres au recrutement non discriminatoire; suivi des procédures par des observatrices et observateurs formés; monitoring des statistiques

→ La réussite des carrières féminines

Programmes de soutien (mentorat, formations, subsides, coaching) aux chercheuses et aux femmes du personnel administratif et technique

→ Egalité: l'affaire de toutes et tous

Deuxième phase du projet Vision 50/50 visant à inciter les facultés, par un appel à projets, à établir leurs propres objectifs et mesures pour l'égalité

→ Des conditions de travail propices à l'égalité

Mesurer l'égalité salariale; protéger les collaboratrices et collaborateurs contre le harcèlement sexuel; soutien à la conciliation des sphères de vie; ateliers de formation à l'égalité

L'ÉGALITÉ À L'UNIL

L'égalité est l'affaire de toutes et tous à l'UNIL. Les objectifs inscrits dans le Plan stratégique de l'UNIL sont concrétisés par le Bureau de l'égalité, structure entièrement financée par l'Université et rattachée à la Direction, avec le soutien de la Commission consultative de l'égalité, qui représente tous les corps et facultés. Les facultés ont mis en place, elles aussi, des commissions en charge de la politique égalité, ou en ont attribué la responsabilité à un·e membre du décanat.

17 Departemente

Studium (19'233 Studierende)

69% Studenten

31% Studentinnen

Professur (503 Posten)

86% Professoren

14% Professorinnen

ZENTRALE AKTIONEN 2017-2020

→ Implementation des Gender Action Plans der ETH Zürich

Karriereentwicklung, Gender in Lehre und
Forschung, Vereinbarkeit, Vermeidung von
Diskriminierung und sexueller Belästigung

→ Kompetenzerweiterung bezüglich Chancengleichheit

Analyse der Effektivität unterschiedlicher
Chancengleichheitsmassnahmen; Erarbeitung
eines digitalen Tools

→ Sensibilisierung bezüglich Stereotypen

Trainingstools und Anpassung institutioneller
Strukturen

→ Weiterentwicklung des Gender Action Plans

Mittelfristige Integration des Gender Action Plans
in ein Diversity Konzept

STAND DER GLEICHSTELLUNGSINTEGRATION:

- >> Gender Delegierte des Präsidenten der ETH Zürich
- >> Stelle für Chancengleichheit von Frau und Mann, Equal!

INTERKANTONALE HOCHSCHULE FÜR HEILPÄDAGOGIK ZÜRICH

Gegründet 1924

5 Institute (ab August 2017)

Studium (1'200 Studierende)

13% Studenten

87% Studentinnen

Dozierende mit Führungsverantwortung (14 Personen)

43% Dozenten

57% Dozentinnen

ZENTRALE AKTIONEN 2017-2020

→ Einbezug der Anspruchs- und der Zielgruppen

Die HfH bezieht Menschen mit besonderem Bildungsbedarf und Menschen, die in der Praxis arbeiten, in die Planung und Umsetzung ihrer Aktionen ein

→ Erarbeitung von Grundlagen zur Messbarkeit

Die HfH erarbeitet einen Kriterienkatalog zur Diversität und Chancengleichheit und installiert regelmässige Evaluationsmassnahmen

→ Bestimmung eines Jahresthemas

Die HfH organisiert Veranstaltungen und gibt eine Publikation zu einem bestimmten Jahresthema im Bereich Diversität heraus

STAND DER GLEICHSTELLUNGSINTEGRATION

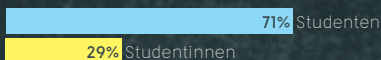
Verankerung in der Strategie 2017-2021: "Die HfH ist dem Grundsatz der Diversität verpflichtet (...)"'. Beauftragte Chancengleichheit Studierende und Mitarbeitende, Richtlinien und Empfehlungen sowie Monitoring zum Nachteilsausgleich, die Überarbeitung der Personalstrategie und ein Bericht zum Projekt "Die Bedeutung der UNO-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen für unsere Hochschule".

PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE ZÜRICH

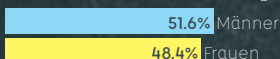
Gegründet 2002

11 Institutionen

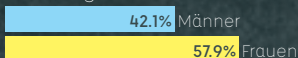
Studium (3'645 Studierende)



62 Dozierende mit Führungsverantwortung



323 übrige Dozierende



ZENTRALE AKTIONEN 2017-2020

→ Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung und der Laufbahnentwicklung

Sensibilisierung für die Wirkung von
(Geschlechter-)Stereotypen
Personalprozessen, Ernennungsverfahren und
Qualitätssicherung

→ Personelle Vielfalt leben – Umsetzung der Diversity_Policy

Chancengleichheit und Gleichstellung für
Mitarbeitende und Studierende unter allen
Diversity Merkmalen

→ "NORMA" – Sensibilisierung von Diversity_Gender

Thematisierung von Heteronormativität, Sensibilisie-
rung der Führungsverantwortlichen, Mitarbeitenden
und Studierenden

→ Chancengleichheit und Diversität

Screening der Lehrveranstaltungen in Aus- und
Weiterbildung, Erhebung der Diversity-Kompetenz
in Forschung und Lehre

STAND DER GLEICHSTELLUNGSINTEGRATION

- >> Kommission Diversity_Gender
- >> Projekt "NORMA"
- >> Zukunftstag
- >> Projekt "Umsteiger, einsteigen!"
- >> Personalentwicklungskonzept mit Massnahmen zur
Chancengleichheit und gesetzliche Grundlagen

7 Fakultäten

Studium (19'596 StudentInnen / 5'084 DoktorandInnen)

42,2% Studenten

45,7% Doktoranden

57,8% Studentinnen

54,3% Doktorandinnen

Professuren (623 Personen)

77,7% Professoren

22,3% Professorinnen

89,2% Ordinarien

10,8% Ordinarinnen

ZENTRALE AKTIONEN 2017-2020

→ Open, transparent and merit-based recruitment for researchers (OTM-R)

Dieses von der European Research Area entwickelte Konzept soll bei Ernennungen dazu beitragen, mehr Professorinnen zu gewinnen

→ Forschungsförderung und wissenschaftliche Karriere

Welche Unterschiede bestehen aufgrund des Geschlechts bei der Eingabe und Vergabe in der Forschungsförderung, und wie kann die UZH diese beeinflussen?

→ Neue Organisationsmodelle für Teilzeitführungsaufgaben an der UZH

Neue adaptierte Modelle zur besseren Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben, insbesondere in akademischen Leitungsfunktionen, werden entwickelt und an der UZH verankert

GLEICHSTELLUNGSSTRUKTUREN AN DER UZH

Der Verhaltenskodex Gender Policy (VKGP) gilt seit 2005 für alle UZH-Angehörige und will Chancengleichheit der Geschlechter auf allen Stufen ermöglichen.

Die Gleichstellungskommission und die Abteilung Gleichstellung setzen sich besonders für die Umsetzung des VKGP ein und bieten zahlreiche Angebote wie z.B. Beratung, Nachwuchsförderung, Gleichstellungsmonitoring oder Workshops an.

Der Aktionsplan Chancengleichheit 2017-2020 trägt mit seinen Projekten zum angestrebten Struktur- und Kulturwandel an der UZH bei.

8 Fakultäten

Studium (11'536 Studierende)

53% Männer

47% Frauen

Personal (2'987 Personen)

866 Dozierende

249 Professorinnen und Professoren

ZENTRALE AKTIONEN 2017-2020

→ Förderung der Chancengleichheit in Laufbahnen

Umsetzung eines 'Mentoring pro Diversity' mit drei Schwerpunkten: Professionalisierung (Mittelbau); Vereinbarkeit (Familiengründungsphase); Neue Perspektiven (ältere Mitarbeitende)

→ Angebote-Pool zur Vereinbarkeit

Institutionalisierung von Beratungsangeboten, Informationsbroschüre und Durchführung von Eltern-Lunches/ Väter-Lunches

→ Befragung zur Gesundheitssituation unserer Studierenden

Quantitative Erfassung unserer Studierenden mit einer Behinderung/ chronischen Krankheit und qualitative Erhebung ihrer Bedürfnisse

→ Unconscious bias

Durchführung einer interdisziplinären Ringveranstaltung

STAND DER GLEICHSTELLUNGSINTEGRATION

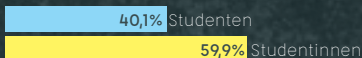
- >> 1 Stabsstelle Diversity
- >> 1 Kommission Diversity mit einer/einem oder zwei (Co-) Diversitybeauftragten
- >> Grundsätze von Diversity und Chancengleichheit in einer Gender- und Diversity-Policy sowie im Leitbild und der Hochschulstrategie verankert

ZÜRCHER HOCHSCHULE DER KÜNSTE ZHdK

Gegründet 1878

5 Departemente

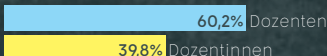
Studium (2'888 Studierende)



Professur (108 Personen)



Dozierende (171 Personen)



ZENTRALE AKTIONEN 2017-2020

- **Erweiterung/Ausbau Gleichstellungscontrolling**
- **Integration von Gender Equality in Personal- und Führungsprozessen in enger Zusammenarbeit mit dem HRM**
- **Mentoring ZFH (Zürcher Fachhochschule): Evaluation und Neukonzeption**
- **Disability on Stage: Projektkooperation mit dem Institute for Performing Arts & Film und BA Contemporary Dance der ZHdK und diversen Tanzkompanien (Theater Hora, Teatro Dimitri, etc.)**

STAND DER GLEICHSTELLUNGSINTEGRATION

- >> **1** Fachstelle Gleichstellung&Diversity
- >> **1** Gleichstellungskommission mit Vertretungen aus allen Departementen und Gremien
- >> **1** Blog gender_verhandeln
<https://blog.zhdk.ch/genderverhandeln/>

REMERCIEMENTS

Annette Kahlen, Arianna Carugati, Aurélie Kuntschen, Beatrice Cipriano, Blanka Šiška, Brigitte Mantilleri, Carine Carvalho, Catherine Humair, Catherine Véty, Chantal Deuss, Christiane Löwe, Christine Weidmann, Claudia Willen, Coline de Senarclens, Compagnie LESARTS, Doris Wastl-Walter, Doris Wastl-Walter, Elke-Nicole Kappus, Fabienne Giachino, Ferdinando Miranda, Gabriela Obexer, Gloria-Sophia Warmuth, Gregory Rohrer, Guy Mandofia, Helene Fueger, Ines Guenther, Iris Henseler, Isabel Perego, Jacqueline Kühne-Burri, Juliette Labarthe, Karin Gilland-Lutz, Klea Faniko, Monika Keller, Muriel Besson, Natalie Berger, Nicky Le Feuvre, Nicole Kälin, Nina Simonett, Olivia Och, Pascale Marro, Pia Ammann, Quentin Delval, Sibylle Drack, Stefanie Brander, Stefanie Graf, Susanne Burren, Tessa Carver, Vanessa Wirth, Vittoria Calabretta, Yves Flückiger.

IMPRESSUM

Conception

Service égalité de l'Université de Genève
swissuniversities

Graphisme

Gregory Rohrer
Guy Mandofia

Tirage

200 exemplaires, UNIGE, mars 2017

