

Aktionsplan „Chancengleichheit“ der FHO Fachhochschule Ostschweiz für die Jahre 2017 bis 2020

Eingereicht bei swissuniversities im Rahmen des nationalen Programms P-7 „Chancengleichheit und Hochschulentwicklung“, 2017-2020

Verabschiedet von der Rektorenkonferenz der FHO Fachhochschule Ostschweiz
am 20. September 2016

Inhaltsverzeichnis

Trägerschaft	S. iii
Programmleitende Personen	S. iii
1. Einleitung	S. 1
2. FHO Fachhochschule Ostschweiz – Ausgangslage	S. 1
2.1 Bildungs- und Forschungsinstitution in der Ostschweiz	S. 1
2.2 Rechtsgrundlagen	S. 1
2.3 Strategische und institutionelle Verankerung der Chancengleichheit	S. 2
2.3.1 Strategische Leitdokumente der FHO / Fachhochschulinterne Grundlagen	S. 2
2.3.2 Planungs- und Steuerungsprozesse der Hochschule	S. 2
2.3.3 Strukturen zur Förderung der Chancengleichheit	S. 3
2.4 Grundsätze / Chancengleichheitspolitik	S. 4
2.5 Die FHO in Zahlen / Geschlechterverteilung an der FHO	S. 4
2.6 15 Jahre Bundesprogramm „Chancengleichheit von Frauen und Männern an Fachhochschulen“	S. 6
3. Aktionsplan für die Jahre 2017-2020	S. 6
3.1 Ist-Soll-Analyse	S. 6
3.2 Übergeordnete Ziele	S. 10
3.3 Grundsätze	S. 11
3.4 Langfristige Aspekte	S. 11
3.5 Schwerpunkte und Themenfelder	S. 15
3.6 Wirkungsziele – Massnahmen – Indikatoren	S. 14
Anhang	S. 20

Trägerschaft

FHO Fachhochschule Ostschweiz

Herr Dr. Albin Reichlin
Direktor
Bogenstrasse 7
9000 St.Gallen
Tel. 071 280 83 83
Email: albin.reichlin@fho.ch

FHO-Teilhochschulen:

FHS St.Gallen, Hochschule für Angewandte Wissenschaften
HSR Hochschule für Technik Rapperswil
HTW Chur Hochschule für Technik und Wirtschaft
NTB Interstaatliche Hochschule für Technik Buchs

Kontaktperson:

FHO Fachhochschule Ostschweiz
Frau Ursula Graf
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Bogenstrasse 7
9000 St.Gallen
Tel. 071 280 83 84
Fax 071 280 83 89
Email: ursula.graf@fho.ch

Programmleitende Personen

Strategische Leitung

Rektorenkonferenz der Fachhochschule Ostschweiz
Herr Dr. Albin Reichlin, Direktor FHO
Herr Prof. Dr. Sebastian Wörwag, Rektor FHS St.Gallen
Herr Prof. Dr. Hermann Mettler, Rektor HSR Rapperswil
Herr Prof. Jürg Kessler, Rektor HTW Chur
Herr Prof. Lothar Ritter, Rektor NTB Buchs

Administrative Leitung

FHO Fachhochschule Ostschweiz
Herr Dr. Albin Reichlin
Direktor
Bogenstrasse 7
9000 St.Gallen
Tel. 071 280 83 83
Email: albin.reichlin@fho.ch

Operative Leitung FHO-Ebene

Institut für Gender und Diversity IGD-FHO
Frau Beatrice Cipriano
Kordinatorin Chancengleichheit FHO
c/o HSR Hochschule für Technik Rapperswil
Oberseestrasse 10
8640 Rapperswil
Tel. 055 222 45 42
Email: beatrice.cipriano@hsr.ch

Operative Leitung Teilhochschul-Ebene

FHS St.Gallen, Hochschule für Angewandte Wissenschaften
Frau Ursula Graf
Leiterin Fachstelle Gender & Diversity
Rosenbergstrasse 59
9001 St. Gallen
Tel: 071 226 16 12
Email: ursula.graf@fhsg.ch

HSR Hochschule für Technik Rapperswil
Frau Beatrice Cipriano
Leiterin Fachstelle Chancengleichheit
Oberseestrasse 10
8640 Rapperswil
Tel: 055 222 45 42
Email: beatrice.cipriano@hsr.ch

HTW Chur Hochschule für Technik und Wirtschaft
Frau Sara Dolf-Metzler
Leiterin Diversity & Gleichstellung
Pulvermühlestrasse 57
7004 Chur
Tel: 081 286 24 66
Email: sara.dolf-metzler@htwchur.ch

NTB Interstaatliche Hochschule für Technik Buchs
Frau Regula Roffler
Leiterin Chancengleichheit
Werdenbergstrasse 4
9471 Buchs
Tel: 081 755 34 25
Email: regula.roffler@ntb.ch

1. Einleitung

Seit 2001 setzt die FHO Fachhochschule Ostschweiz im Rahmen des Bundesprogramms „Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen“ vielfältige Massnahmen und interne Entwicklungsprojekte um, die zur Verbesserung der Chancengleichheit an der FHO und zur Weiterentwicklung ihres Profils und Angebots beitragen. Seit 2008 geschieht dies mittels vierjähriger Aktionspläne (2008-2011/12; 2013-2016), die auf die Situation und Bedürfnisse der FHO zugeschnitten sind.

Das aktuelle Bundesprogramm läuft Ende 2016 aus. Ab 2017 können sich alle Schweizer Hochschulen im Rahmen der Projektgebundenen Beiträge am neuen nationalen Programm „Chancengleichheit und Hochschulentwicklung“ beteiligen. Analog zum Bundesprogramm reicht die FHO für die Jahre 2017 bis 2020 einen Aktionsplan ein, der es ihr erlaubt, ein massgeschneidertes Massnahmenpaket zu schnüren und wichtige Chancengleichheitsanliegen weiter voranzutreiben. Der Aktionsplan stellt auch eine Unterstützung in der Vorbereitung des Akkreditierungsprozesses dar.

Im vorliegenden Aktionsplan zeigt die FHO die Ausgangslage an ihrer Institution auf und nimmt eine Ist-Soll-Analyse vor. Sie formuliert ihre übergeordneten Ziele sowie ihre Entwicklungsziele, Massnahmen und entsprechenden Indikatoren für die Jahre 2017 bis 2020. Entstanden ist der Aktionsplan in Zusammenarbeit mit den Rektoren und im Austausch mit wichtigen Schlüsselpersonen an den vier FHO-Teilhochschulen wie Prorektoren/Prorektorinnen, Fachbereichsleitungen sowie mit Vertreter/innen der Lehre, Forschung, zentralen Diensten und Human Resources. Erarbeitet wurde er von den Chancengleichheits- und Diversitybeauftragten im Auftrag der Rektorenkonferenz. Für die Umsetzung des Aktionsplans sind die Rektorenkonferenz der Fachhochschule Ostschweiz sowie die von ihr beauftragten Chancengleichheits- und Diversityverantwortlichen zuständig.

2. FHO Fachhochschule Ostschweiz - Ausgangslage

2.1 Bildungs- und Forschungsinstitution in der Ostschweiz

Die FHO Fachhochschule Ostschweiz ist eine von sieben öffentlich-rechtlichen Fachhochschulen in der Schweiz mit rund 7'000 Studierenden in Grundstudium und Weiterbildung sowie rund 1850 Mitarbeitenden. Als regional verankerte Fachhochschule mit vier Teilhochschulen leistet sie einen wichtigen Beitrag zur wirtschaftlichen, technologischen und gesellschaftlichen Entwicklung der Ostschweiz. Die FHO bietet 19 Bachelor- und 6 Masterstudiengänge in fünf verschiedenen Fachbereichen an: Architektur, Bau und Planung, Technik und Informatik, Wirtschaft und Tourismus, Soziale Arbeit sowie Gesundheit. 38 Fachhochschulinstitute forschen an zukunftsorientierten Themen und bieten anwendungsorientierte Dienstleistungen an.

Die Fachhochschule Ostschweiz besteht aus vier rechtlich selbstständigen Teilhochschulen mit unterschiedlichen Trägerschaften, Hochschulräten und Rechtsgrundlagen:

- FHS St.Gallen, Hochschule für Angewandte Wissenschaften
- HSR Hochschule für Technik Rapperswil
- HTW Chur Hochschule für Technik und Wirtschaft
- NTB Interstaatliche Hochschule für Technik Buchs

2.2 Rechtsgrundlagen

Die Förderung der Chancengleichheit an der FHO stützt sich auf folgende Rechtsgrundlagen ab:

- Personalgesetz des Kantons St.Gallen vom 25. Januar 2011 (Stand 18. November 2014)
- Gesetz über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden vom 14. Juni 2006
- Personalverordnung der Hochschule für Technik Rapperswil
- Personalverordnung der Hochschule für Technik und Wirtschaft Chur

2.3 Strategische und institutionelle Verankerung der Chancengleichheit

2.3.1 Strategische Leitdokumente der FHO / Fachhochschulinterne Grundlagen

Die Chancengleichheitsarbeit der FHO und ihrer Teilhochschulen orientiert sich an folgenden fachhochschulinternen Grundlagendokumenten, die sich zu Chancengleichheit, Gleichstellung von Frauen und Männern, Umgang mit Diversität, Diskriminierung, sexueller Belästigung und/oder persönlicher Integrität äussern:

FHO bzw. Gesamthochschule:

- Leitbild FHO Fachhochschule Ostschweiz
- Aktionsplan „Chancengleichheit“ der FHO Fachhochschule Ostschweiz für die Jahre 2013-2016 (inkl. Chancengleichheitsstrategie)
- Institut für Gender und Diversity IGD-FHO: Konzept für die Jahre 2014-2016

FHO-Teilhochschulen:

- Strategie der FHS St.Gallen für die Jahre 2015 bis 2022
- HSR Strategie 2020 – Mission – Vision – Strategie
- Mission – Vision – Leitbild der HTW Chur (neues Leitbild gültig ab Januar 2017)
- Code of Conduct der HTW Chur, 2011
- Ziel und Leitbild der HSR Rapperswil
- Konzept Fachstelle Gender und Diversity 2015-2022 der FHS St.Gallen vom 20. Januar 2016
- Code of Conduct der FHS St.Gallen, November 2004
- Grundsätze des Umgangs mit Diversität an der FHS St.Gallen vom 20. April 2015
- Richtlinien bei Fällen von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz und im Studium (NTB und HTW: verabschiedet am 6. April 2016; FHS und HSR: Verabschiedung im zweiten Halbjahr 2016)
- Qualitätsmanagement-Konzept der HSR Rapperswil, 2001

2.3.2 Planungs- und Steuerungsprozesse der Hochschule

Die Förderung der Chancengleichheit ist wie folgt in die Strategie und entsprechenden Prozesse der FHO sowie ihrer Teilhochschulen eingebettet.

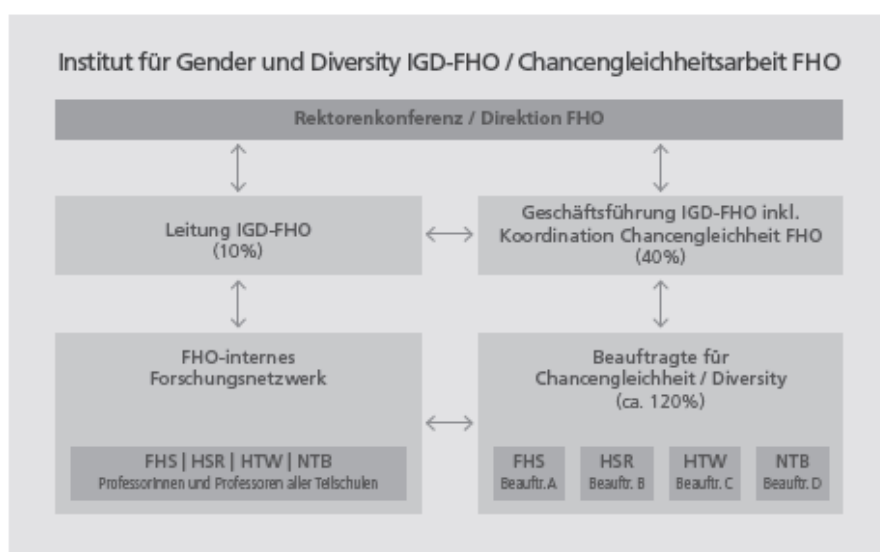
- Das Thema „Chancengleichheit“ ist in strategischen Leitdokumenten der FHO und ihrer Teilhochschulen verankert; siehe Kapitel 2.3.1 „Strategische Leitdokumente der FHO / Fachhochschulinterne Grundlagen“.
- Die Förderung der Chancengleichheit ist seit ihrer Institutionalisierung bei der Rektorenkonferenz der FHO bzw. auf oberster Führungsebene angesiedelt:
 - die Rektorenkonferenz definiert die Politik und Strategie betreffend Förderung der Chancengleichheit an der Fachhochschule Ostschweiz;
 - sie verabschiedet die vierjährigen Aktionspläne, in welchem die FHO Ziele, Massnahmen und Indikatoren formuliert, und ist für deren Umsetzung verantwortlich;
 - sie verabschiedet das Budget zuhanden des Fachhochschulrats Ostschweiz;
 - das jährliche Reporting und Monitoring geht zuhanden der Rektorenkonferenz bzw. das mit dem Aktionsplan verbundene Gleichstellungscontrolling und -monitoring liegt im Verantwortungsbereich der Rektorenkonferenz.
- Die Chancengleichheitsarbeit (Aktionsplan, Strukturen) ist in die Finanzplanung bzw. in die Budgetprozesse der Gesamthochschule und der Teilhochschulen integriert. Das Institut und ein Teil der Chancengleichheitsstellen an den Teilhochschulen verfügen über eigene Kostenstellen, für welche jährlich ein Budget erstellt wird (das Institut inkl. FHO-Koordination und –Aktionsplan werden auf FHO-Ebene budgetiert, die Beauftragtenstellen auf Teilhochschul-Ebene).
- Die FHO verfügt über ein etabliertes Qualitätsmanagement. Zentrales Controllinginstrument ist dabei die Befragung von Studierenden, Mitarbeitenden und Dozierenden. In allen drei Befragungen sind Fragen zu Chancengleichheit, Gleichstellung und Antidiskriminierung integriert, so dass das Qualitätssicherungssystem Aussagen zu diesen Themen ermöglicht. Die Koordinatorin steht in regelmässigem Kontakt zur FHO-Arbeitsgruppe Qualitätsmanagement und kann Anträge an sie stellen.

2.3.3 Strukturen zur Förderung der Chancengleichheit

Die seit Beginn der Chancengleichheitsarbeit bestehenden Strukturen mit je einer Beauftragten an jeder FHO-Teilhochschule sowie einer übergeordneten Koordinationsstelle auf Gesamthochschulebene haben sich bewährt und werden in dieser Form weitergeführt. Die vier Beauftragten bearbeiten teilhochschulspezifische Chancengleichheitsanliegen und setzen Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit an den einzelnen Standorten um. Die FHO-Koordinatorin bearbeitet gemeinsame Anliegen und realisiert Projekte/Massnahmen auf FHO-Ebene. Dies ermöglicht eine Bündelung von Ressourcen und das Nutzen von Synergien.

2006 wurde im Rahmen der Chancengleichheitsarbeit das FHO-Institut für Gender und Diversity IGD gegründet. Ziel war es, die Geschlechterforschung weiter auszubauen, ein starkes Dach über alle FHO-Aktivitäten zur Förderung der Chancengleichheit zu bilden und die Chancengleichheitsarbeit mit wissenschaftlicher Forschung zu verbinden. Die FHO-Koordinatorin ist deshalb organisatorisch beim Institut angesiedelt.

Die Instituts- bzw. Chancengleichheitsstrukturen präsentieren sich aktuell wie folgt:



Die **Rektorenkonferenz** bildet das oberste Entscheidungsgremium und nimmt die Gesamtverantwortung für das Institut und die Chancengleichheitsarbeit an der FHO wahr. Die **Direktion** trägt die administrative Verantwortung gegenüber dem Programm „Chancengleichheit und Hochschulentwicklung“ und tritt als Trägerschaft bei entsprechenden Anträgen auf.

Die **Institutsleiterin** ist für die Entwicklung des Forschungs- und Dienstleistungsprofils des IGD-FHO sowie für die Umsetzung der Institutsstrategie zuständig. Die **Geschäftsführerin** nimmt die operative Leitung des Instituts sowie die Funktion der **FHO-Koordinatorin für Chancengleichheit** wahr. Als Koordinatorin setzt sie in enger Zusammenarbeit mit den Beauftragten den vorliegenden FHO-Aktionsplan um, der Massnahmen und Projekte auf Teilhochschul- und FHO-Ebene umfasst. Die Institutsleiterin und die Koordinatorin stellen die Zusammenarbeit mit und die Vernetzung zu relevanten nationalen und regionalen Gremien sicher.

Die **Beauftragten für Chancengleichheit / Diversity** sind ihren Hochschulleitungen unterstellt (als Stabs- oder Fachstellen) und tragen die Verantwortung für die Chancengleichheitsarbeit an ihren Teilhochschulen. An der FHS St.Gallen und HTW Chur handelt es sich um Chancengleichheits- und Diversitystellen, an den beiden technischen Hochschulen HSR Rapperswil und NTB Buchs handelt es sich um Stellen für die Chancengleichheit von Frauen und Männern. Die Beauftragten sind Partnerinnen des Instituts für Gender und Diversity IGD und wirken an dessen Entwicklung mit.

Das IGD arbeitet mit anderen Instituten der FHO zusammen bzw. pflegt ein FHO-internes Netzwerk, welches sich aus Professorinnen und Professoren zusammensetzt, die im Bereich der Geschlechterforschung an einer Kooperation interessiert sind.

2.4 Grundsätze / Chancengleichheitspolitik

Die Grundsätze und Politik der FHO im Bereich Chancengleichheit lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Die FHO strebt die Chancengleichheit aller Hochschulangehörigen und die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern an. Sie fördert die Pluralität und die Partizipation der Studierenden und Mitarbeitenden, und setzt sich für den Abbau von Diskriminierung ein.
- Top-Down-Ansatz: Die Chancengleichheitsarbeit und ihre Strukturen sind auf oberster Leitungsebene angesiedelt; die Verantwortung liegt bei der Rektorenkonferenz sowie bei den Teilhochschulleitungen.
- Es wird eine enge Verknüpfung zwischen Geschlechterforschung und Chancengleichheitsarbeit angestrebt. Die Forschung generiert Erkenntnisse für die Chancengleichheitsarbeit und aus der Praxis können innovative Forschungsfragen abgeleitet werden. Die Geschlechterforschung wird mit dem Ziel ausgebaut, dieses Forschungsfeld stärker für die FHO zu erschliessen.
- Die Massnahmen und internen Entwicklungsprojekte zur Förderung der Chancengleichheit und Geschlechtergleichstellung tragen zum Profil sowie zur Attraktivität der FHO als Bildungs- und Forschungsinstitution sowie als Arbeitgeberin bei.

2.5 Die FHO in Zahlen / Geschlechterverteilung an der FHO

Die in der Schweiz stark ausgeprägte und persistente Geschlechtersegregation bei der Berufs- und Studienwahl (horizontale Segregation) sowie bei den beruflichen Hierarchiestufen (vertikale Segregation) bildet sich auch an der FHO ab. Zwischen 2004 und 2015 nahm der Frauenanteil bei den Studierenden und beim Personal insgesamt zu. In den letzten Jahren stagniert er in bestimmten Bereichen oder nimmt sogar punktuell wieder ab (siehe Statistiken im Anhang).

Studierende nach Fachbereich und Geschlecht im Jahr 2015

Bei den Bachelor- und Masterstudierenden weist die FHO einen Frauen- und Männeranteil von 38 bzw. 62 % auf, d.h. gut zwei Fünftel aller Studierenden sind weiblich, drei Fünftel sind männlich. Zwischen den Fachbereichen bestehen dabei markante Unterschiede. Das grösste Geschlechterungleichgewicht tritt in den Fachbereichen Gesundheit sowie Technik/IT auf: Der Fachbereich Gesundheit weist lediglich 10% männliche Studierende auf. Im Fachbereich Technik/IT studieren nur 12% Frauen. Auch die Fachbereiche Soziale Arbeit sowie Architektur, Bau und Planung weisen eine unausgewogene Geschlechterverteilung auf. In der Sozialen Arbeit sind rund ein Viertel der Studierenden männlich (26%). Bei Architektur, Bau und Planung sind 30% der Studierenden weiblich. Der Fachbereich Wirtschaft, welcher auch die überwiegend von Frauen besuchten Studiengänge Tourismus und Informationswissenschaften umfasst, weist ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf. Hier machen Frauen und Männer praktisch je die Hälfte aus (Männer: 52%, Frauen: 48%).

Personal nach Fachbereich, Personalkategorie und Geschlecht im Jahr 2014

Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende

In der Personalkategorie "Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende" liegt der Frauen- und Männeranteil bei 28 bzw. 72%. Über die gesamte FHO gesehen sind Assistentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen untervertreten. Es treten jedoch erhebliche Unterschiede zwischen den Fachbereichen auf: In den Fachbereichen Gesundheit und Soziale Arbeit sind die Männer nur schwach repräsentiert (9 bzw. 19%). Umgekehrt sind die Frauen mit 13% im Fachbereich Technik/IT stark untervertreten. In den Fachbereichen Wirtschaft (inkl. Tourismus und Informationswissenschaften) (54% Frauen, 46% Männer) sowie Architektur, Bau und Planung (43% Frauen, 57% Männer) sind die Geschlechter ausgewogen vertreten. Im Vergleich zu den Studierenden, aus welchen sich ein Teil der Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden rekrutiert, weist diese Personalkategorie einen tieferen Frauenanteil auf (Studierende: 39% Frauen, Assistierende und wiss. Mitarbeitende: 28% Frauen). Ein Blick auf die einzelnen Fachbereiche zeigt folgendes Bild: In den Fachbereichen Technik/IT, Wirtschaft sowie Gesundheit entspricht der Frauen- und Männeranteil beim

wissenschaftlichen Personal dem der Studierenden. In den Fachbereichen Soziale Arbeit und Architektur, Bau und Planung hingegen sind die Frauen im Vergleich zu den Studierenden stärker vertreten (Soziale Arbeit: 81 zu 74%, Architektur, Bau und Planung: 43 zu 29%).

Dozierende

Der Frauen- und Männeranteil bei den FHO-Dozierenden beträgt insgesamt 31 bzw. 69%. Mit einem Frauenanteil von 11% weist der Fachbereich Architektur, Bau und Planung den niedrigsten Dozentinnenanteil auf, gefolgt von den Fachbereichen Wirtschaft (inkl. Tourismus und Informationswissenschaften) sowie Technik/IT mit 22 bzw. 26%. Die Dozierenden der Fachbereiche Gesundheit und Soziale Arbeit präsentieren sich relativ ausgewogen (Gesundheit: 60% Frauen bzw. 40% Männer, Soziale Arbeit: 49% Frauen bzw. 51% Männer).

In Relation zu den Assistierenden/ wissenschaftlichen Mitarbeitenden sowie zu den Studierenden (siehe „Geschlechterverteilung auf den verschiedenen Ausbildungs- und Qualifikationsstufen“) fällt Folgendes auf: Im Fachbereich Technik/IT liegt der Frauenanteil bei den Dozierenden (26%) augenfällig höher als im Mittelbau (13%) oder bei den Studierenden (12%). In den Fachbereichen Gesundheit und Soziale Arbeit liegt der Frauenanteil auf Dozierenden-Stufe dagegen markant tiefer: In der Gesundheit liegt er auf Studien- und Mittelbau-Stufe bei rund 90%, auf Dozierenden-Stufe bei 60%, in der Sozialen Arbeit dagegen beträgt er auf Studienstufe 74%, im Mittelbau 81% und bei den Dozierenden 49%. Auch im Fachbereich Wirtschaft nimmt der Frauenanteil gegenüber den Studierenden (49%) und Mittelbauangehörigen (54%) bei den Dozierenden (22%) um mehr als die Hälfte ab.

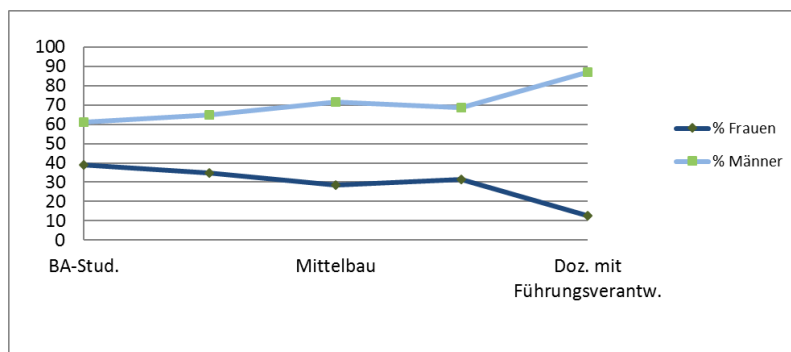
Dozierende mit Führungsverantwortung / Professorinnen und Professoren

Von 196 Dozierenden mit Führungsverantwortung sind 13% Frauen bzw. 87% Männer, d.h. lediglich jede achte Stelle ist mit einer Frau besetzt. Unterschiede zwischen den Fachbereichen: Mit 2% weist die Technik/IT den niedrigsten Frauenanteil auf, danach folgen der Fachbereich Architektur, Bau und Planung mit 15% sowie Wirtschaft mit 20%. Im Fachbereich Soziale Arbeit beträgt der Anteil Frauen 33%. Im Fachbereich Gesundheit weist diese Personalkategorie einen Männeranteil von 20% auf.

Geschlechterverteilung auf den verschiedenen Ausbildungs- und Qualifikationsstufen

An den Schweizer Hochschulen nimmt auf jeder Stufe der wissenschaftlich-akademischen Karriereleiter der Frauenanteil ab. Dieses Phänomen der «Leaky Pipeline» zeigt sich auch an der Fachhochschule Ostschweiz als sich öffnende Schere: Bei den Bachelorstudierenden sind 39% weiblich, bei den Masterstudierenden 35%. Auf Mittelbau-Stufe sind 28% Frauen, bei den Dozierenden 31%. Bei den Dozierenden mit Führungsverantwortung beträgt der Anteil Frauen lediglich 13%.

Grafik 1: Frauen- und Männeranteil auf den Ausbildungs- und Qualifikationsstufen (Bachelor-, Masterstudierende, Mittelbau, Dozierende, Dozierende mit Führungsverantwortung) der FHO



Geschlechterverteilung auf den verschiedenen Führungsebenen

Im FHO-Fachhochschulrat und in den Hochschulräten der Teilhochschulen liegt der Frauenanteil insgesamt bei 13%. Auf der obersten operativen Führungsebene sind keine Frauen vertreten, auf Ebene Teilhochschulleitungen - die zweithöchste operative Führungsebene - beträgt der Frauenanteil 25%. In den Leistungsbereichen Lehre und Forschung bzw. bei den Studiengangs- und Institutsleitungen machen die Frauen 13 resp. 17% aus.

Studierende nach Geschlecht und Fachbereich – Entwicklung 2004-2015

Bei den Studierenden insgesamt erhöhte sich der Frauenanteil von 2004 bis 2015 um etwas mehr als die Hälfte und bewegt sich in den letzten Jahren bei rund 39%. In den Fachbereichen Technik/IT sowie Architektur, Bau, Planung zusammen nahm der Anteil Studentinnen von 9.4% auf 16% zu (2008 wurde der Studiengang Medieneingenieurwesen mit einem Frauenanteil von über 50% eingeführt). In der Sozialen Arbeit nahm der Männeranteil von 28.7% (2004) auf 22.3% (2011) ab. Seit 2012 erhöhte er sich wieder und liegt aktuell bei 26% (2015). Der Fachbereich Gesundheit entstand mit der Einführung des Pflege-Studiengangs im Jahr 2006. Der Männeranteil nahm in den ersten fünf Jahren von 21.6% auf 7.6% ab, seit 2011 bewegt er sich bei rund 10%. Im Fachbereich Wirtschaft (inkl. Tourismus und Informationswissenschaften) hat sich der Anteil Studentinnen in den vergangenen zwölf Jahren von 41.3% auf 48% erhöht.

Personal nach Geschlecht und Personalkategorie – Entwicklung 2004-2014

Der Frauenanteil bei den Professuren bewegte sich von 2004 bis 2010 auf ähnlichem Niveau zwischen 13% und 14.5%. Im 2011 und 2012 erhöhte sich der Frauenanteil auf 16 respektive 17%. Im 2013 fiel er auf 10.9% und erhöhte sich im Folgejahr auf 12.8%. Bei den übrigen Dozierenden hat sich der Anteil Frauen zwischen 2004 und 2008 verdoppelt (von 15.4% auf 30.2%). Seit 2008 liegt der Dozentinnenanteil konstant bei rund 30%. In der Personalkategorie „Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende“ hat sich der Anteil Mitarbeiterinnen von 2004 bis 2014 stetig von 19.4% auf 28.4% erhöht.

2.6 15 Jahre Bundesprogramm „Chancengleichheit von Frauen und Männern an Fachhochschulen“

Die FHO Fachhochschule Ostschweiz blickt auf 15 Jahre Chancengleichheitsarbeit zurück. Im Rahmen des Bundesprogramms „Chancengleichheit von Frauen und Männern an Fachhochschulen“ wurde die Förderung der Chancengleichheit strategisch, institutionell und kulturell zu einem hohen Grad verankert. Die Strukturen, Dienstleistungen und Aktivitäten gehören heute zum festen Bestandteil der FHO und ihrer Kultur.

Mit einer Vielzahl von Massnahmen und internen Entwicklungsprojekten konnten wichtige Anliegen der Chancengleichheit vorangetrieben werden. Zu Beginn der Chancengleichheitsarbeit wurde vor allem Aufbau- und Sensibilisierungsarbeit geleistet. Während der folgenden Förderphasen hat sich die Arbeit bezüglich Themen, Zielsetzungen und Zielgruppen, aber auch hinsichtlich Komplexität der Massnahmen und Projekte kontinuierlich weiterentwickelt (siehe Anhang, Liste der Forschungs- und Umsetzungsprojekte der FHO im Bereich Chancengleichheit).

3. Aktionsplan für die Jahre 2017-2020

3.1 Ist-Soll-Analyse

Vorbemerkung: Die Ist-Soll-Analyse wird durch die Kapitel 2.5 „Die FHO in Zahlen / Geschlechterverteilung an der FHO“ und 3.5 „Schwerpunkte und Themenfelder“ ergänzt. Die Analyse umfasst alle Tätigkeitsbereiche der FHO-Chancengleichheitsarbeit bzw. auch Bereiche, die bereits fester Bestandteil der Hochschulaktivitäten sind und über das ordentliche Budget oder Drittmittel (z.B. Projekte der Geschlechterforschung) finanziert werden.

Institutionalisierte Chancengleichheitspolitik / Chancengleichheit als Querschnittsthema und Qualitätskriterium

IST: Die Chancengleichheitsarbeit ist institutionell mit zeitlich unbefristeten Stellen auf oberster Leitungsebene verankert. Die Stabs-/Fachstellen und ihre Aktivitäten bilden einen festen Bestandteil des Angebots und Profils der FHO. Die Bereitschaft unterschiedlicher Organisationseinheiten, bei Projekten und Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit mitzuwirken, zeigt die hohe

Akzeptanz der Arbeit. Die FHO bekennt sich zur Förderung der Chancengleichheit. Dies drückt sich in den strategischen Leitdokumenten und in den Ressourcen aus. Die Rektorenkonferenz und die Teilhochschulleitungen haben entschieden, die Arbeit auf Gesamthochschulebene in gleichem Umfang weiterzuführen und an den Teilhochschulen die Beauftragtenstellen mit Diversity-Auftrag auszubauen (siehe Kap. 3.4 „Aspekt der Nachhaltigkeit“).

Chancengleichheit wird als Querschnittsthema und Qualitätskriterium in verschiedenen Hochschulbereichen und –prozessen berücksichtigt - etwa in der Hochschulkommunikation oder im Fachbereich Soziale Arbeit bezüglich Lehre, Zugang zum Studium und gendersensibler Kommunikation der Berufsbilder. In Qualitätssicherung, Lehre und Personalgewinnung wurden Chancengleichheitsaspekte punktuell integriert: In den Zufriedenheitsumfragen bei Studierenden, Mitarbeitenden und Dozierenden – dem zentralen Instrument der Qualitätssicherung – sind gender- und diversityrelevante Fragen eingeflossen. Stelleninserate werden geschlechtersensibel ausgeschrieben, und Chancengleichheitsbeauftragte sind teilweise in Personalauswahlprozesse miteinbezogen.

Es wurde ein effizientes Gleichstellungscontrolling etabliert, welches die Zielerreichung sowie die Wirkung der Massnahmen überprüft. Im Rahmen eines Monitorings werden geschlechterrelevante Kennzahlen erhoben. Der jährliche Reportingbericht zuhanden der Rektorenkonferenz informiert über Aktivitäten, Fortschritte, Herausforderungen und erfasst die Kosten im Detail.

SOLL: Im anstehenden Neustrukturierungsprozess der FHO wird eine starke strategische Verankerung der Chancengleichheit und eine systematische Integration von Chancengleichheitsaspekten in verschiedene Bereiche und Prozesse der Hochschule angestrebt - vor allem in die Qualitätssicherung und das damit verbundene Controlling (bspw. Integration von Chancengleichheitskriterien in die Führungskennzahlen und Zielplanung) sowie in den Personalprozessen. Das bestehende Gleichstellungsmonitoring wird mit Anpassungen an den neuen Aktionsplan weitergeführt.

Personalpolitik und Nachwuchsförderung

IST

Personalprozesse: Im Rahmen der Chancengleichheitsarbeit wurden Empfehlungen zu gleichstellungsgerechten Anstellungsverfahren in der Lehre formuliert. Es gibt Einsitznahmen der Beauftragten in Bewerbungsverfahren bei Dozierenden (NTB Buchs) und bei höheren Führungspositionen (HTW Chur), gendergerechte Stellenausschreibungen, die gezielte Streuung von Stelleninseraten bei Fachfrauenvereinigungen etc.

Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie: Im Bereich der familienexternen Kinderbetreuung wurden vielfältige Unterstützungsmassnahmen realisiert. Die FHS St.Gallen ist in der Trägerschaft verschiedener Kinderkrippen und bietet ihren Hochschulangehörigen Kinderbetreuungsplätze an. Zwei Teilhochschulen haben finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten für Studierende mit Kindern eingerichtet (FHS St.Gallen, HTW Chur). Die drei Teilhochschulen in Buchs, Rapperswil und St.Gallen sind Mitglied der Familienplattform Ostschweiz, die Mitarbeitenden und Studierenden kostenlose Beratung in Fragen der (familienexternen) Kinderbetreuung anbietet. Es wurden Wickeltische und Stillzimmer eingerichtet.

Der Fachbereich Soziale Arbeit lancierte mit Unterstützung des Eidgenössischen Büros für Gleichstellung (EBG) das Projekt „Switchen ist legitim“ (2013-2015). Das Projekt untersuchte, wie Männer ihre verschiedenen alltäglichen Lebenswelten gestalten und vereinbaren. Die Ergebnisse machen deutlich, dass Männer spezifische Vereinbarkeitsmassnahmen benötigen. Ein Transfer der Erkenntnisse innerhalb der FHO steht noch aus.

Flexible Arbeitsmodelle: Die Teilhochschulen ermöglichen bestimmte Formen flexibler Arbeitszeiten und –organisation, die direkt zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden abgesprochen und selten grundsätzlich geregelt sind. Teilzeitarbeit ist relativ stark verbreitet, allerdings kaum auf Führungsebene. In der Lehre herrschen aufgrund des Unterrichts und der Semesterstruktur spezielle Bedingungen, die die Vereinbarkeit teilweise erschweren.

Nachwuchsförderung: Im Rahmen der Chancengleichheitsarbeit wurden zwei Projekte zur Förderung des weiblichen Nachwuchses in Lehre und Forschung durchgeführt. Das Projekt „Mehr Dozentinnen an die FHO“ verfolgte das Ziel, das Berufsbild der Fachhochschuldozentin bekannter zu machen und die FHO bei der Suche nach Fachfrauen zu unterstützen (Webseite www.fachhochschuldozentin.ch, FHO-interne Datenbank mit Fachfrauen, Stellenmailing). Die Produkte und Dienstleistungen bestehen bis heute. Im Projekt „Nachwuchsförderung von Frauen in Lehre und Forschung – Dissertations- und

Postdoktoratsprojekte an ausgewählten Instituten der Ingenieurwissenschaften“ ging es um die wissenschaftliche Weiterqualifizierung von Frauen.

Vor dem Hintergrund der „Leaky Pipeline“ haben die Chancengleichheitsverantwortlichen vor einhalb Jahren ein Angebot für weibliche Mittelbauangehörige ins Leben gerufen, das die berufliche Position und Entwicklung von Mittelbaufrauen fördern soll. Es umfasst Weiterbildung (Entwicklung überfachlicher Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen), Laufbahnplanung und Vernetzung. Die Anlässe sind gut besucht und die Rückmeldungen positiv. Die hochschulübergreifende Vernetzung hat zur Gründung einer Mittelbauvereinigung (für Frauen und Männer) auf FHO-Ebene geführt.

SOLL: Die stärkere Integration von Chancengleichheits- und Diversityaspekten in Personalprozesse (Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung) zielt darauf ab, vorhandene Potenziale für Lehre, Forschung und Hochschulmanagement besser auszuschöpfen und die Nachhaltigkeit der Chancengleichheitsarbeit zu erhöhen. Das neue Weiterbildungs- und Vernetzungsangebot für Mittelbaufrauen soll etabliert werden und dazu beitragen, die (Fachhochschul-)Laufbahn von weiblichen Mittelbauangehörigen gezielt zu unterstützen und den FHO-Nachwuchs zu fördern.

Bestehende Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit werden um weitere Aspekte der Familienarbeit wie die Betreuung und Pflege älterer oder kranker Familienangehöriger erweitert und das Thema mit einem umfassenderen Fokus bearbeitet. Angestrebt wird eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. eine ausgewogenere Life Domain-Balance sowie die Erhöhung der Zufriedenheit bei den Mitarbeitenden und die langfristige Bindung von Fachkräften durch:

- a) Unterstützung der Hochschulangehörigen in Bezug auf verschiedene planbare und unvorhergesehene familiäre Betreuungs- und Pflegesituationen (Kinderbetreuung, Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger, Krankheit Kind, Partner/in etc.) sowie zur Gesundheitsvorsorge und Selbstsorge; Entwicklung von Unterstützungsmassnahmen für die Hochschule
- b) Analyse und Anpassung bestehender Prozesse, um lebensphasengerechte Arbeitsformen zu unterstützen.

Das Gleichstellungsmonitoring soll um Kennzahlen zur Teilzeitarbeit ergänzt werden, die Aussagen zur Verbreitung und zur Qualität von Teilzeitarbeit an der FHO und spezifisch bei Frauen und Männern ermöglichen.

Rekrutierung und Förderung von Studierenden

IST:

Rekrutierung von Studierenden: Im MINT-Bereich wurden zahlreiche Projekte und Veranstaltungen durchgeführt, um Sekundarschülerinnen und angehende Maturandinnen in der Berufswahlphase für technische Ausbildungen zu sensibilisieren und zu motivieren (siehe Liste der Forschungs- und Umsetzungsprojekte der FHO im Anhang). In der Sozialen Arbeit und Gesundheit wurden vielfältige Projekte, Massnahmen und Angebote realisiert, die an Schüler, männliche Studieninteressierte, Studenten oder Sozialarbeiter/-pädagoginnen im Berufsleben adressiert sind (siehe Anhang). Mit dem Thema „Männer in der Sozialen Arbeit“ nimmt die FHO in der Fachhochschullandschaft eine Vorreiterrolle ein (Publikation, Tagungen). Ein Teil der Motivationsveranstaltungen für Sekundarschülerinnen und –schüler sind heute fester Bestandteil des FHO-Angebots. Der Frauenanteil hat sich in den Fachbereichen Technik/IT sowie Architektur/Bau/Planung insgesamt erhöht, bewegt sich je nach Studiengang jedoch immer noch auf tiefem Niveau. In der Sozialen Arbeit wurde der Rückgang der Männer im Studium gestoppt.

Förderung von Studentinnen: Obwohl Frauen an Gymnasien und Universitäten über 50 Prozent ausmachen, kommt ihr Potenzial im Erwerbsleben und in mittleren und höheren Führungsfunktionen nicht zum Tragen. Vor diesem Hintergrund realisierten die HTW Chur und FHS St.Gallen in den ersten Jahren der Chancengleichheitsarbeit Mentoringprojekte für Studentinnen, die zur Gründung der Career Centers geführt haben, die heute beide Geschlechter adressieren.

Im 2015 wurde aufgrund aktueller Erkenntnisse ein Karriereprogramm spezifisch für die FHO-Studentinnen der technischen und bau-planerischen Fachrichtungen initiiert. Mit dem Projekt „Prenez Place Mesdames! Fit für die Arbeitswelt“ will die FHO einen Beitrag dazu leisten, dass mehr Frauen angemessen unter den MINT-Fach- und Führungskräften vertreten sind und ihr Potenzial im Erwerbsleben entfalten können.

Das aktuelle EBG-Projekt „Karriereberatung für Frauen und Männer: Typen- und geschlechtsspezifische Angebote am Berufseinstieg“ zielt darauf ab, in der Lebensphase des Berufseinstiegs ein Beratungsangebot aufzubauen, das verschiedenen Karrieretypen und Geschlechterrollen Rechnung

trägt und zu einem möglichst hohen subjektiven Karriereerfolg führt. Zielgruppe sind Studentinnen und Studenten am Übergang in den Beruf. Im Rahmen des Projekts werden Instrumente entwickelt und Schulungsangebote zu Genderthemen für die Beratungsteams in den Career Centers durchgeführt. Das Projekt befindet sich in der Pilotphase.

Das FHO-Forschungsprojekt „Analyse und Förderung der Integration von Studierenden mit Migrationshintergrund in technischen Studiengängen unter Berücksichtigung der Gender-Perspektive“ zeigte, dass sich Studentinnen der Technik aufgrund der starken Unterrepräsentanz in einer speziellen Studiensituation befinden. Die Studie ergab, dass die Geschlechterzugehörigkeit stärker als der Migrationshintergrund zu kritischen Studiererlebnissen führen kann.

SOLL: Geschlechterspezifische Unterschiede in der Berufs- und Studienwahl zeigen, dass hier weiterhin Handlungsbedarf besteht. Mit den an der FHO etablierten Motivationsveranstaltungen (Girls' Day, Boys' Day, informatics4girls, Zukunftstag, Techniktage) wird bei Schülerinnen und Schülern eine offene und chancengerechte Berufs- und Studienwahl gefördert.

Studien und Statistiken zeigen, dass der Übergang vom Studium ins Erwerbsleben sowie die ersten Berufsjahre eine kritische Phase darstellen. Deshalb werden FHO-Studentinnen hinsichtlich Laufbahn und Führungskompetenzen gefördert und insbesondere MINT-Studentinnen während ihres Studiums sowie bei der Karriereplanung unterstützt. Zudem wird das Entwicklungsprojekt „Karriereberatung für Frauen und Männer: Typenspezifische und gendersensible Angebote am Berufseinstieg“ mit dem Ziel weitergeführt, geschlechtersensible Beratungsangebote nachhaltig in den Career Centers zu implementieren.

Verankerung von Chancengleichheitsaspekten in der Lehre

IST:

Lehrinhalte, Zugang zu Studiengängen: In ausgewählten Lehrmodulen der Sozialen Arbeit und Gesundheit werden Genderthemen bearbeitet. Die FHO realisierte ausserdem einzelne komplexe Projekte, die eine Erhöhung des jeweils untervertretenen Geschlechts bei den Studierenden zum Ziel hatten und an der strukturellen Ebene anknüpften: Im Fachbereich Soziale Arbeit wurden umfangreiche männerspezifische Projekte und Massnahmen umgesetzt, die beim Berufsbild, bei den Zugangswegen, Zulassungskriterien und Lehrinhalten ansetzten und den Männeranteil im Studium erhöhten. Im Ingenieurwesen wurde mit dem vierjährigen Pilotprojekt „Bauingenieurinnen plus – mit Redesign den Frauenanteil im Bauingenieurstudium erhöhen“ ein innovativer Ansatz erprobt und der Frauenanteil nachhaltig erhöht. Das Projekt knüpfte bei den Lehrinhalten, beim Studienaufbau sowie bei den Dozentinnen als Vorbilder an.

Didaktik: Im Rahmen der Chancengleichheitsarbeit wurde eine eintägige Weiterbildung für FHO-Dozierende zum Thema „Genderkompetenz in der Hochschullehre“ entwickelt, die im CAS FHO Hochschuldidaktik als Wahlpflichtmodul integriert ist und im Rhythmus von eineinhalb Jahren stattfindet.

SOLL: Einer gendergerechten Lehre und Didaktik wird insgesamt noch nicht genügend Bedeutung beigemessen. Die Gender-/Diversitysensibilität und –kompetenz von Studiengangleiter/innen und Dozierenden soll mit spezifischen Sensibilisierungs- und Schulungsmassnahmen erhöht werden (siehe auch Abschnitt „Diversität“).

Angewandte Geschlechterforschung

IST: Das bisherige Bundesprogramm „Chancengleichheit an Fachhochschulen“ verfolgte unter anderem das Ziel, die angewandte Geschlechterforschung an den Fachhochschulen zu stärken. Mit der Gründung des Instituts für Gender und Diversity (siehe Kap. 2.3.3 „Strukturen zur Förderung der Chancengleichheit“) hat die FHO einen entscheidenden Schritt zum Aufbau der angewandten Geschlechterforschung gemacht und verschiedene Forschungsprojekte realisiert (siehe Liste der Forschungs- und Umsetzungsprojekte im Anhang). Dank interner Kooperationen wurden auch weitere FHO-Institute in der Geschlechterforschung aktiv.

SOLL: Es wird die Konsolidierung der angewandten Geschlechterforschung - in Kooperation mit anderen Forschungsinstituten der FHO - in den entwickelten Forschungsfeldern angestrebt, um neue Erkenntnisse für die Chancengleichheitsarbeit zu generieren. Das Forschungsfeld „Karriere und Laufbahn“ wird mit dem neuen EBG-Projekt „Späte Karriereformen von Frauen und Chancengleichheit: Die Ausgestaltung von weiblichen Karrieren ab 45+“ vertieft bearbeitet.

Diversität

IST:

Diversity: Zwei Teilhochschulen haben ihre Stellen für Gleichstellung/Chancengleichheit um den Leistungsbereich «Diversity» erweitert (FHS St.Gallen, HTW Chur). Die FHS St.Gallen erarbeitete entsprechende Grundlagendokumente zu Diversity (Grundsätze des Umgangs mit Diversität, Konzept der Fachstelle Gender und Diversity) und führte verschiedene Veranstaltungen mit Studierenden und Dozierenden zu diesem Thema durch.

Antidiskriminierungsgebot: Die FHO-Teilhochschulen haben verbindliche Richtlinien zu „Sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung“ verabschiedet, die jegliche Form von Diskriminierung (inkl. sexueller Belästigung und Mobbing) verurteilen und die Zuständigkeiten sowie das Vorgehen bei entsprechenden Fällen regeln. Informationsmaterial für die Angehörigen der Hochschule ist vorhanden. An jeder Teilhochschule sind Vertrauenspersonen benannt, an welche sich Betroffene wenden können.

SOLL:

Die FHO-Angehörigen werden gezielt für das Thema Vielfalt sensibilisiert und Angebote für Entscheidungsträger/innen, Führungspersonen, Dozierende, Studienberater/innen etc. zur Förderung der Diversity- und Genderkompetenz realisiert. Die HTW Chur will in einer „Diversity-Policy“ das eigene Verständnis von Diversität/Vielfalt definieren und entsprechende Grundlagen erarbeiten. Die FHS St.Gallen wird eine Beratungsstelle zum Thema „Studium und Behinderung“ aufbauen, ein Konzept zum Nachteilsausgleich für Studierende mit Beeinträchtigung sowie Kommunikations- und Umsetzungsmassnahmen entwickeln.

Zu den Themen „Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung“ werden Kommunikations- und Präventionsmassnahmen umgesetzt, um dem Diskriminierungsverbot bzw. dem Grundsatz des respektvollen Umgangs mehr Gewicht zu verleihen und die Sensibilität der Hochschulangehörigen für das Thema zu erhöhen.

3.2 Übergeordnete Ziele

Im Rahmen des vorliegenden Aktionsplans formuliert die Fachhochschule Ostschweiz vier übergeordnete Ziele, die inhaltlich dem nationalen Programm „Chancengleichheit und Hochschulentwicklung“ entsprechen, und aus denen sie ihre Schwerpunkte, Wirkungsziele, Massnahmen und Indikatoren ableitet. Da die Förderung der Chancengleichheit eine dauerhafte Aufgabe darstellt, sollen diese Ziele längerfristig bzw. über die Phase 2017-2020 hinaus verfolgt werden.

Die übergeordneten Ziele lauten:

- ❖ Ziel A: Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Life Domain-Balance für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fachhochschule Ostschweiz bzw. Etablierung zukunftsgerichteter Rahmenbedingungen und einer gegenüber Familien-, Betreuungs- und Pflegearbeit wertschätzenden Arbeitskultur.
- ❖ Ziel B: Erhöhung des Frauenanteils bei Dozierenden und in Führungspositionen um 10 Prozent durch Unterstützung des weiblichen Nachwuchses in Forschung, Lehre und Hochschulmanagement (Dozierende mit Führungsverantwortung: von 11.6% auf 12.8%; Übrige Dozierende: von 33.8% auf 37.2%; Führungspositionen: von 15% auf 16.5%).
- ❖ Ziel C: Stärkere Potenzialentfaltung bei Studentinnen und Absolventinnen durch Laufbahn- und Karriereentwicklung, Unterstützung des Studienverlaufs bei Studentinnen der Fachbereiche Technik/IT sowie Architektur, Bau und Planung sowie Etablierung einer typen- und gendersensiblen Beratung für Studierende an der Schnittstelle Studium – Berufseinstieg.
- ❖ Ziel D: Verbesserung der Chancengleichheit und Entwicklung eines respektvollen, konstruktiven Umgangs an der Fachhochschule sowie einer Hochschulkultur, die Vielfalt wertschätzt, fördert und zum Vorteil aller nutzt.

3.3 Grundsätze

Der vorliegende Aktionsplan basiert auf folgenden Grundsätzen:

- Der Aktionsplan als zentrales Instrument zur Förderung der Chancengleichheit berücksichtigt in seinen Zielen, Massnahmen und Indikatoren die Bedürfnisse der FHO und der einzelnen Teilhochschulen. Alle Teilhochschulen sind hinsichtlich Nutzen, Know-how und Ressourcen miteinbezogen.
- Es werden Schwerpunkte gebildet, um Themen vertieft bearbeiten und Ressourcen gebündelt einsetzen zu können. Dabei wird an bestehende Arbeitsschwerpunkte angeknüpft, um die Kompetenzen weiterzuentwickeln und das Profil der Chancengleichheitsarbeit nach innen und aussen zu schärfen.
- Der Aktionsplan enthält Massnahmen mit innovativem Charakter, die zur Wissenserweiterung und zur Expertise der Chancengleichheitsarbeit beitragen.
- Die Inhalte und Massnahmen werden auf der Basis bisheriger Erfahrungen und unter Beiziehung aktueller Forschungserkenntnisse formuliert.
- Es werden nachhaltige Kooperationen mit Hochschulen, Praxisinstitutionen, Unternehmen sowie weiteren externen Akteurinnen und Akteuren angestrebt.

3.4 Langfristige Aspekte

Die Chancengleichheitsarbeit ist an der FHO nachhaltig etabliert. Die Fachhochschule nimmt die Förderung der Chancengleichheit als Grundauftrag und Führungsaufgabe wahr. Dies kommt in den strategischen Leitdokumenten der FHO zum Ausdruck, aber auch durch die Ansiedlung der Arbeit auf Leitungsebene und die Einbettung des Aktionsplans in die Hochschulplanung (siehe Kapitel 2.3.2 „Planungs- und Steuerungsprozesse der Hochschule“). 2016 hat die FHO ihr Commitment zur Chancengleichheit nochmals bestärkt: Die Rektorenkonferenz hat die zeitlich unbegrenzte Weiterführung und Finanzierung des FHO-Instituts für Gender und Diversity, dessen Auftrag im Ausbau der Geschlechterforschung sowie in der Förderung der Chancengleichheit auf FHO-Ebene besteht, gutgeheissen (das Bestehen des Instituts war bis anhin nur für jeweils vier Jahre gesichert) und die FHS St.Gallen und HTW Chur haben die Ressourcen für ihre Fachstellen aufgestockt.

Das seit 2008 etablierte Instrument des Aktionsplans erlaubt der FHO, Chancengleichheitsanliegen gezielt und über einen längeren Zeitraum hinweg voranzutreiben sowie Schwerpunkte zu bilden. Im Rahmen der Aktionspläne hat die FHO ausgewählte Themenfelder in Verbindung zwischen Umsetzung und Forschung entwickelt. Dieser kontinuierliche Kompetenzaufbau trägt zur Profilierung und zur Nachhaltigkeit der Chancengleichheitsarbeit bei. Die FHO bekennt sich dazu, auch nach 2020 die Chancengleichheit weiter zu fördern und den Aktionsplan weiterzuführen.

3.5 Schwerpunkte und Themenfelder

Aus ihren übergeordneten Zielen leitet die FHO für die Phase 2017-2020 folgende Schwerpunkte und Themenfelder ab:

Schwerpunkt A „Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Lebens- und berufsphasenorientierte Rahmenbedingungen für die Arbeit an der Hochschule“

Betrifft folgendes Ziel des nationalen Programms

Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung und in den Laufbahnen

Relevanz für die Chancengleichheit

In den Empfehlungen für gendergerechte Karrierewege an Hochschulen¹ (2015) der Akademien der Wissenschaften Schweiz sowie im Dokument des Bundesrates „Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz“² (2014) stellt die Verbesserung der Vereinbarkeit

¹ Akademien der Wissenschaften Schweiz (2015): *Empfehlungen für gendergerechte akademische Karrierewege*.

² Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF (2014): *Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz. Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343). Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI*.

von Beruf und Familie eine zentrale Massnahme dar. Die Bindung von Fach- und Führungskräften sowie Nachwuchsförderung an Hochschulen erfordern die Berücksichtigung unterschiedlicher Lebens- und Berufsphasen. Es gilt, die verschiedenen Phasen und Verläufe von Laufbahnen ins Blickfeld zu nehmen, in denen Familiengründung, Weiterbildung oder die Übernahme einer Führungsfunktion im Vordergrund stehen oder mehrere dieser Ereignisse zusammenfallen. Gerade für Fachhochschulen ist dies von Bedeutung, weil sie einen heterogenen Mittelbau hinsichtlich Eingangsqualifikation, Alter, Laufbahnverläufe etc. aufweisen.

Relevanz für die FHO

Bisher lag der Fokus im Bereich Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie auf der familienexternen Kinderbetreuung. Im neuen FHO-Aktionsplan wird die Vereinbarkeitsthematik unter einer erweiterten Perspektive betrachtet, die andere Formen der Familienarbeit wie die Pflege eines älteren Familienangehörigen, eines erkrankten Partners/einer Partnerin oder Kindes mit einbezieht, aber auch Aspekte der Gesundheitsprävention und der Selbstsorge (Umgang mit eigenen Ressourcen) berücksichtigt. Mit dieser ganzheitlichen Betrachtungsweise von Familienarbeit (Betreuungs-, Pflege-, Hausarbeit) unter dem Aspekt der Life Domain-Balance fördert die FHO die Rahmenbedingungen für eine Hochschullaufbahn, die Frauen und Männer in ihrem ganzen Lebenszusammenhang wahrnimmt und verschiedene Lebens- und Berufsphasen berücksichtigt. Auf der Basis einer Bestandsaufnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Laufbahn bzw. Life Domain-Balance werden zukunftsgerichtete Arbeitsmodelle, Massnahmen und Best Practice erarbeitet sowie Empfehlungen und Massnahmen für die Umsetzung entwickelt. Die Förderung der Vereinbarkeit steigert die Attraktivität der FHO als Arbeitgeberin und stellt einen Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften und High Potentials dar. Sie trägt zu besseren Karrierechancen von Frauen sowie zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit und der Gesundheit der Hochschulangehörigen bei.

Schwerpunkt B „Förderung des weiblichen Nachwuchses in Forschung, Lehre und Hochschulmanagement: Ausschöpfung vorhandener Potenziale“

Betrifft folgendes Ziel des nationalen Programms

Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung und in den Laufbahnen

Relevanz für die Chancengleichheit

Die Fachhochschulen sind mit einem zunehmenden Wettbewerb im Hochschulbereich konfrontiert. Höchste Priorität haben die Entwicklung hochwertiger Bachelor- und Masterstudiengänge und der Aufbau von Forschungskompetenzen. Qualifiziertes Lehr- und Forschungspersonal stellt deshalb eine erfolgskritische Ressource dar. Bislang schöpfen die Fachhochschulen jedoch nicht alle vorhandenen Potenziale aus. Mit zunehmender Qualifikationsstufe scheiden beispielsweise Frauen aus der Hochschullaufbahn aus („Leaky Pipeline“). Da das Phänomen auch auf strukturelle und kulturelle Faktoren zurückgeführt werden kann (Rollenstereotype beim Berufungsverfahren, schlechte Vereinbarkeit, Erwartungen an Führungskräfte etc.), besteht hier hohes Entwicklungspotenzial.

Relevanz für die FHO

Auch wenn an Fachhochschulen keine linearen akademischen Laufbahnen möglich sind und die Qualifizierung an der Nahtstelle von Wissenschaft und Praxis geschieht, stellt der Mittelbau eine wichtige Ressource zur Bildung des Lehrkörpers dar. Allerdings nimmt an der FHO mit jeder Qualifikationsstufe der Frauenanteil ab (Studierende: 38%, Mittelbau: 28%, Professuren: 13%). Ziel des neuen Aktionsplans ist es, Chancengleichheits- und Diversityaspekte angemessen in Personalprozesse zu integrieren, die Laufbahnen weiblicher Mittelbauangehöriger zu fördern und das vorhandene Potenzial der Frauen besser auszuschöpfen.

Schwerpunkt C „Förderung der Studierenden zu verschiedenen Zeitpunkten ihrer Laufbahn: Studieneintritt, Studienverlauf, Berufseinstieg“

Betrifft folgendes Ziel des nationalen Programms

Chancengleichheit bei der Berufs- und Studienwahl, Reduktion Fachkräftemangel, Abbau von Berufsstereotypen

Relevanz für die Chancengleichheit

Noch immer entscheiden sich nur wenige junge Frauen für einen ingenieurwissenschaftlichen Beruf. An den Schweizer Fachhochschulen beträgt der Frauenanteil auf Bachelorstufe im Fachbereich Technik/ IT 9.6%. Aufgrund ihres Minderheitenstatus befinden sich Frauen in einer speziellen

Situation, die sich negativ auf den Studienverlauf und auf den Berufseinstieg auswirken kann. Studien und Beschäftigungsumfragen³⁾ zeigen zudem, dass Ingenieurinnen oft nicht entsprechend ihren Qualifikationen eingesetzt werden und die Unternehmenskultur das berufliche Fortkommen von Frauen entscheidend beeinflusst.

Dass gut ausgebildete Frauen ihr Potenzial im Berufsleben nicht entfalten (können), zeigt sich auch im niedrigen Frauenanteil auf den Führungsetagen von Unternehmen. Dies gilt ebenfalls für Berufsfelder in der Gesundheit und der Sozialen Arbeit, in denen überwiegend Frauen tätig sind. Für den Innovationsplatz Schweiz ist es jedoch entscheidend, den Nachwuchs nicht nur auszubilden, sondern die dringend benötigten Fachkräfte auch nachhaltig ins Berufsleben zu integrieren und Frauen attraktive berufliche Entwicklungsperspektiven zu ermöglichen.

Relevanz für die FHO

Viele Aktivitäten der FHO zur Förderung des weiblichen Ingenieurinnennachwuchses adressierten Schülerinnen in der Berufs- oder Studienwahlphase und waren mit dem Ziel verbunden, den Frauenanteil in technischen Studiengängen mittel- bis langfristig zu erhöhen. Der neue Aktionsplan fokussiert auf Massnahmen zur Karriereförderung von Studentinnen und sieht die Weiterentwicklung des vor zwei Jahren initiierten FHO-Laufbahnprogramms für MINT-Studentinnen vor („Prenez Place Mesdames! Fit für die Arbeitswelt“). Das Angebot umfasst Laufbahnplanung und Praxisbesuche zur Erleichterung des Berufseinstiegs sowie neu Vernetzungsaktivitäten, um die Studentinnen bereits während des Studiums zu stärken und den Studienverlauf positiv zu beeinflussen. In den Fachbereichen Soziale Arbeit, Gesundheit und Wirtschaft ist vorgesehen, in Zusammenarbeit mit den Career Centers ein Angebot zu initiieren, welches gezielt die Führungskompetenzen von Studentinnen fördert und ihnen eine aktive Auseinandersetzung mit den Themen „Verantwortung, Macht, Führung“ ermöglicht. Darüber hinaus sollen in den Career Centers typen- und gendersensible Beratungsangebote nachhaltig etabliert werden.

Analysebedarf besteht beim Thema «Studienabbrüche». Diese werden zwar erfasst, auf die Gründe wird jedoch nicht näher eingegangen. Eine Untersuchung zu Studienabbrüchen bei Frauen und Männern an der FHO kann wertvolles Wissen für die Chancengleichheitsarbeit generieren.

Themenfeld D „Diversity“

Betrifft folgendes Handlungsfeld des nationalen Programms:

Kompetenzerweiterung Chancengleichheit bzw. Diversität an Hochschulen

Relevanz für die Chancengleichheit

Die Vielfalt in Herkunft, Denken und Handeln der Studierenden und Mitarbeitenden ist ein Potenzial für die Entwicklung der Hochschulkultur. Diversität bedeutet, die Pluralität unter den Hochschulangehörigen und den Studierenden anzuerkennen. Ziel der hochschulpolitischen Aktivitäten im Diversity-Bereich ist es, Partizipation zu ermöglichen, Diskriminierungen abzubauen und die Chancengleichheit zu fördern.

Relevanz für die FHO

Diversität bedeutet für die FHO, die Vielfalt ihrer Hochschulangehörigen zu fördern und die daraus entstehenden Potenziale zu entwickeln. Studierende und Mitarbeitende mit physischen und psychischen Beeinträchtigungen, unterschiedlicher Herkunft und Religion, verschiedenen Alters, sexueller Orientierungen und Geschlechts sollen an der FHO studieren und arbeiten können. Im Rahmen des Aktionsplans werden daher die Grundlagen einer Diversity-Politik und zum förderlichen Umgang mit Diversität an der Fachhochschule erarbeitet. Es werden Sensibilisierungs- und Schulungsmassnahmen durchgeführt, die zur Kompetenzerweiterung der Hochschulangehörigen im Umgang mit Vielfalt beitragen. Für die Implementierung der Richtlinie zur „Sexuellen Belästigung, Mobbing und Diskriminierung“ werden zudem Kommunikations- und Präventionsmassnahmen entwickelt und umgesetzt.

³⁾ *Literaturhinweise:*

- *Beschäftigungsumfrage der IG-Metall in Deutschland. 2014.*
- *Umbach-Daniel, A., Gartmann, L. (2013): Ingenieurinnen in der Schweizer Wirtschaft - gesucht und respektiert? Schlussbericht, Nationales Forschungsprogramm NFP 60 „Gleichstellung der Geschlechter“. Rüschlikon.*
- *Kammhuber, St. (2013): AFIS – Analyse und Förderung der Integration von Studierenden mit Migrationshintergrund in technischen Studiengängen unter Berücksichtigung der Gender-Perspektive. HSR Rapperswil. Rapperswil.*
- *Kaiser, S. et al. (2012): Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden. Fraunhofer Verlag. Stuttgart.*
- *Weiss, T. et al. (2011): Ingenieurabsolventinnen im Beruf. ZHAW (Hrsg.). Winterthur.*

3.6 Wirkungsziele – Massnahmen – Indikatoren

Schwerpunkt A: „Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie“

Wirkungsziel(e)	Massnahmen (M) / Projekte (P)	Beteiligte Teilhochschulen / Zusammenarbeit	Lead / Verantwortung	Wirkungsindikatoren	Zeitraum der Aktivitäten			
					2017	2018	2019	2020
<ul style="list-style-type: none"> - Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Life Domain-Balance bei allen Mitarbeitenden - guter Umgang mit den eigenen Ressourcen (Selbstsorge) und Gesunderhaltung der Mitarbeitenden - Förderung des Nachwuchses und der Karrierechancen für Frauen - Erhöhung des Frauenanteils bei Dozierenden und in Führungspositionen um 10% - Förderung von Teilzeitarbeit bei Männern - Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und Arbeitszufriedenheit zur Gewinnung und Bindung von Fach- und Führungskräften - Flexibilisierung von Arbeitsmodellen - Hochschulkultur: Wertschätzung von Familien-, Betreuungs- und Pflegearbeit - Vernetzung und Austausch fördern - Fachwissen nutzen und generieren 	<p>A-P1 Work and Care (neu)</p> <p>a) Erhebung zu Carearbeit (Betreuungs- und Pflegearbeit), familienfreundlichen Rahmenbedingungen und Life Domain-Balance sowie Erarbeitung von Empfehlungen zur Förderung der Vereinbarkeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ermittlung IST-Situation (Befragung an der FHO) - Ermittlung von zukunftsgerichteten Arbeitsmodellen, Massnahmen und Best Practice - Erarbeitung von Empfehlungen und Entwicklung von Modellen, Strategien und Massnahmen für die Teilhochschulen <p>b) Umsetzung von Massnahmen an der FHO und ihren Teilhochschulen, zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aufbereitung und Zugang zu Informationen zum Thema „Betreuung / Pflege älterer Familienangehöriger“ - Flexibilisierung der Arbeitszeit/-organisation - Initiieren von Vernetzungsanlässen für Studierende mit Kind(ern), alleinerziehende Eltern etc. 	<p>Gesamte FHO</p> <p>in Zusammenarbeit mit Fachstellen/-bereichen an der FHS (Soziale Arbeit, Gesundheit, Wirtschaft) und HR</p>	<p>FHS</p> <p>Teilhochschul- leitungen, Beauftragte</p>	<p>a) Erhebung bei den Mitarbeitenden hat stattgefunden</p> <p>Empfehlungen und mögliche Massnahmen wurden erarbeitet</p> <p>b)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die FHO und ihre Teilhochschulen setzen mindestens je eine Massnahme um - Es besteht ein Angebot flexibler Arbeitsmodelle - Frauenanteil bei Dozierenden und in Führungspositionen - Erhöhung Anteil Männer mit Teilzeitpensum - Ausschreibung von Führungsfunktionen als Teilzeitstellen 	X			
						X	X	X

<p>- Verbesserung des Kinderbetreuungsangebots an der FHS</p>	<p>A-M1 Evaluation des Kinderbetreuungsangebots (neu)</p> <p>Ermittlung der Bedürfnislage von Mitarbeitenden mit Kindern im Betreuungsalter und Erarbeitung von Empfehlungen zur Verbesserung des FHS-Angebots (in A-P1 integriert)</p>	<p>FHS</p>	<p>FHS</p> <p>Beauftragte, FHS-Leitung</p>	<p>Erhebung hat stattgefunden, Empfehlungen wurden erarbeitet und umgesetzt</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	
<p>- Information und Unterstützung von Hochschulangehörigen bzw. werdenden Eltern und Vorgesetzten</p> <p>- Weiterbeschäftigung von weibl. Fach- und Führungskräften</p> <p>- Selbstverständlicher Umgang mit Elternschaft und Familienarbeit</p>	<p>A-M2 Merkblatt/Broschüre „Elternschaft“ (neu)</p> <p>Erarbeitung eines Konzepts und Realisierung einer Broschüre zum Thema „Elternschaft“</p> <p>Inhalt: Informationen von Seiten HR für werdende Mütter/Väter und Vorgesetzte komplettieren und aufbereiten (zu Themen wie Schwangerschaft, Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub, Arbeitsteilung in der Partnerschaft, Wiedereinstieg etc)</p>	<p>Einzelne Teilhochschulen</p> <p>in Zusammenarbeit mit HR</p>	<p>IGD (Konzept)</p> <p>IGD, Beauftragte, Teilhochschulleitungen</p>	<p>Konzept liegt vor; mindestens zwei Teilhochschulen realisieren die Broschüre</p> <p>Eltern und Vorgesetzte melden zurück, dass die Broschüre hilfreich ist</p>			<p>X</p>	<p>X</p>
<p>- Vereinbarkeit aus Männersicht thematisieren</p> <p>- Sichtbarmachen der Vereinbarkeit bei Männern; Abbau von Stereotypen</p> <p>- Sensibilisierung für die Mehrfachbelastung der Männer</p> <p>- Vernetzung und Austausch unter Männer/Väter fördern</p>	<p>A-M3 Veranstaltungen zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus der Perspektive der Männer“ (neu)</p> <p>Transfer der Ergebnisse des FHS-Projekts „Switchen ist legitim – arbeitsweltbezogene Instrumente zur Gestaltung bisher verdeckter männlicher Kontextualisierungsmuster“ und Ableiten möglicher Massnahmen, z.B:</p> <p>- Workshop für Männer zum Thema „Mehrfachbelastung/Gesundheitsprävention“</p> <p>- Kommunikationsmassnahmen zur Sichtbarmachung von Männern, die Berufs- und Familienarbeit innerhalb der Partnerschaft teilen.</p>	<p>HSR</p> <p>HTW</p> <p>FHS</p> <p>in Zusammenarbeit mit Projektverantwortlichen und HR</p>	<p>HSR</p> <p>Beauftragte, Teilhochschulleitungen</p>	<p>Durchführung von mindestens einer Aktivität pro Teilhochschule</p>	<p>X</p>	<p>X</p>		

Schwerpunkt B: „Förderung des weiblichen Nachwuchses in Forschung, Lehre und Hochschulmanagement“

Wirkungsziel(e)	Massnahmen (M) / Projekte (P)	Beteiligte Teilhochschulen / Zusammenarbeit	Lead / Verantwortung	Wirkungsindikatoren	Zeitraum der Aktivitäten			
					2017	2018	2019	2020
<ul style="list-style-type: none"> - Steigerung der Arbeitgeberattraktivität bzw. Gewinnung und Bindung von Fachkräften und High Potentials - Förderung der Chancengleichheit und einer „diverse workforce“ - Sensibilisierung für Bias; Abbau von Stereotypen - Förderung von Karrierechancen für Frauen und weiterer statistisch unterrepräsentierter Personengruppen - Erhöhung des Frauenanteils im Bewerbungsverfahren - Erhöhung des Frauenanteils bei Dozierenden und in Führungspositionen um 10% 	<p>B-M1 Integration von Chancengleichheits- und Diversityaspekten in Personalprozesse (neu)</p> <p>a) Erarbeiten von Empfehlungen und Massnahmen zum Thema „Chancengleichheits- und Diversityaspekte in Personalprozessen (Gewinnung, Bindung, Entwicklung)“</p> <p>Mögliche Massnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aktive Rekrutierung bei der Neubesetzung von Dozierendenstellen und Führungspositionen - Leadershiptraining für Entscheidungsträger/innen, Führungskräfte mit personeller Verantwortung (z.B. Sensibilisierung für Geschlechterstereotypen) etc. <p>b) Anpassung des bestehenden Monitorings bzw. Ergänzung um weitere relevante Personalkennzahlen</p>	<p>Einzelne Teilhochschulen</p> <p>In Zusammenarbeit mit dem IGD, den Mitgliedern der Teilhochschulleitungen und dem HR</p>	<p>HTW</p> <p>Teilhochschulleitungen, Beauftragte</p>	<p>Empfehlungen wurden erarbeitet und mit Teilhochschulleitungen und dem HR besprochen.</p> <p>Art und Anzahl umgesetzter Massnahmen / angepasster Prozesse</p> <p>Frauenanteil bei Dozierenden und in Führungspositionen</p>		X	X	X
<ul style="list-style-type: none"> - Individuelle Laufbahnförderung - Kompetenzerweiterung, Empowerment - Förderung von Führungskompetenzen - mehr Mittelbaufrauen in verantwortungsvollen Funktionen 	<p>B-M2 Förderangebot für weibliche Mittelbauangehörige: Laufbahnplanung, Weiterbildung und Vernetzung (Weiterführung/-entwicklung)</p> <p>Weiterentwicklung des Angebots für weibliche Mittelbauangehörige bzw.</p>	<p>gesamte FHO</p>	<p>IGD</p> <p>Alle Beauftragten</p>	<p>Mindestens 10 Veranstaltungen haben stattgefunden</p> <p>Die weiblichen Mittelbauangehörigen nutzen das Angebot</p>	X	X	X	X

	den weiblichen Nachwuchs in Forschung, Lehre und Hochschulmanagement.			und ziehen einen Nutzen daraus: - Anzahl Teiln. - Auswertung Kursevaluation				
--	---	--	--	---	--	--	--	--

Schwerpunkt C: „Förderung der Studierenden zu verschiedenen Zeitpunkten ihrer Laufbahn“

Wirkungsziel(e)	Massnahmen (M) / Projekte (P)	Beteiligte Teilhochschulen / Zusammenarbeit	Lead / Verantwortung	Wirkungsindikatoren	Zeitraum der Aktivitäten			
					2017	2018	2019	2020
<ul style="list-style-type: none"> - Studentinnen bei einer aktiven Laufbahnplanung und beim Berufseinstieg unterstützen - Stärkere Potenzialentfaltung bei Ingenieurabsolventinnen - Sensibilisierung der Ingenieurstudentinnen für mögliche Stolpersteine in der beruflichen Entwicklung und im Hinblick auf männlich geprägtes Berufsumfeld - Vernetzung, Empowerment während des Studiums zur Förderung eines positiven Studienverlaufs 	<p>C-P1 “Prenez Place Mesdames! Fit für die Arbeitswelt“ (Weiterführung/-entwicklung)</p> <p>Weiterführung/-entwicklung des bestehenden Laufbahnprogramms für Studentinnen der technischen und bau-planerischen Fachrichtungen.</p> <p>Programmelemente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - FHO-Workshops zu den Themen „Standortbestimmung / Laufbahnplanung“ - Unternehmensbesuche - Rahmenprogramm (Mini-Workshops, Abendveranstaltung mit Absolventinnen etc.) - Vernetzungsanlässe für Studentinnen aller Semester 	<p>Gesamte FHO</p> <p>In Zusammenarbeit mit den Studiengängen</p>	<p>IGD</p> <p>IGD</p>	<p>Laufbahnprogramm wurde durchgeführt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Art und Anzahl Veranstaltungen <p>Die Studentinnen nutzen das Angebot und ziehen einen Nutzen daraus:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anzahl Teiln. - Auswertung Kursevaluation <p>Frauenanteil im Studienverlauf (Eintritt, Studium, Abschluss) in den Fachbereichen Technik/IT sowie Architektur, Bau und Planung</p>	X	X	X	X
<ul style="list-style-type: none"> - Studentinnen bei einer aktiven Laufbahnplanung und beim Berufseinstieg unterstützen - Aktive Auseinandersetzung mit beruflicher Verantwortung und Führungsaufgaben 	<p>C-M1 Angebot zur Förderung der Laufbahn und von Führungskompetenzen bei Studentinnen der Sozialen Arbeit, Gesundheit und Wirtschaft (neu)</p>	<p>FHS</p> <p>In Zusammenarbeit mit dem Career Center</p>	<p>FHS</p> <p>Beauftragte</p>	<p>Angebote wurden realisiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Art und Anzahl Veranstaltungen <p>Die Studentinnen</p>		X	X	X

- Stärkere Potenzialentfaltung bei Hochschulabsolventinnen - Empowerment	Z.B. Workshops oder Veranstaltungen zum Thema „Verantwortung / Führung / Führungsverständnis“			nutzen das Angebot und ziehen einen Nutzen daraus: - Anzahl Teiln. - Auswertung Kursevaluation				
-Studierende aller Fachbereiche in den Career Centers für Karrieretypen/-ziele/-verläufe, Vereinbarkeitsthemen, Geschlechterrollen, Rahmenbedingungen für Frauen und Männer im Erwerbsleben sensibilisieren - Aufbau von Genderexpertise bei den Beratungspersonen in den Career Centers -Entwicklung von typen- und gendersensiblen Beratungstools für die Career Centers	C-M2 Etablierung eines typen- und gendersensiblen Beratungsangebots in den Career Centers (neu/Weiterentwicklung) Entwicklung und Implementierung von Beratungstools und Schulungsangeboten für die Mitarbeitenden der Career Centers	FHS In Zusammenarbeit mit Career Centers	IGD und FHS Beauftragte, IGD, IQB	Typen- und gendersensible Beratungstools liegen vor Systematische Evaluation der Angebote: - Career Centers bewerten Beratungstools als hilfreich und qualitativ - Studierende bewerten Beratung als qualitativ -Vergleich gendersensible Beratungen (Pilotgruppe) / nicht-gendersensible Beratungen (Vergleichsgruppe) zeigt einen deutlichen Mehrwert für die Pilotgruppe	X	X		

Themenfeld D: „Diversity“

Wirkungsziel(e)	Massnahmen (M) / Projekte (P)	Beteiligte Teilhochschulen / Zusammenarbeit	Lead / Verantwortung	Wirkungsindikatoren	Zeitraum der Aktivitäten			
					2017	2018	2019	2020
- Klärung von Diversity bzw. des eigenen Verständnisses - Politik, Strategie formulieren	D-M1 Erarbeitung von Grundlagen für Diversity (neu)	HTW, FHS	HTW Teilhochschulen individuell	Grundlagen wurden erarbeitet und verabschiedet.	X	X		

	Z.B. eine Diversity Policy erarbeiten	In Zusammen- arbeit mit Mitglie- dern der Teil- hochschulleitung	Teilhochschul- leitungen, Beauftragte					
<ul style="list-style-type: none"> - Kompetenzerweiterung bei Entscheidungsträger/innen, Führungspersonen, Dozierenden, Mitarbeitenden etc. - Etablierung einer diversity- und gendersensiblen Hochschulorganisation und -kultur, Lehre, Beratung etc. - Entwicklung einer Kultur des respektvollen und wertschätzenden Umgangs 	<p>D-M2 Sensibilisierung für und Schulung zu Vielfalt / Diversität (neu)</p> <p>z.B. für Führungspersonen, Dozierende, Studienberater/innen, HR oder Kommunikationsverantwortliche; in Bezug auf Themen wie Führung, Kommunikation, Lehre/Didaktik oder Beratung von Studierenden.</p> <p>a) Erarbeitung von Empfehlungen für Sensibilisierungs- und Schulungsmassnahmen.</p> <p>b) Umsetzung von Massnahmen, z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Weiterbildung für Führungspersonen / HR zum Thema „Altersmanagement“ - Weiterbildung für Dozierende und Studienberater/innen zum Thema „Behinderung“ / „Barrierefreiheit“ - Bildung einer Diversitykommission 	<p>Gesamte FHO</p> <p>In Zusammen- arbeit mit Mitglie- dern der Teil- hochschulleitung</p>	<p>Teilhochschulen individuell</p> <p>Beauftragte, Teilhochschul- leitungen</p>	<p>Sensibilisierungs- und Schulungsmassnahmen wurden durchgeführt und von Angehörigen der Teilhochschulen genutzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Art und Anzahl Massnahmen - Anzahl geschulter Mitarbeitenden - Anzahl Hochschulangehöriger, die sich regelmässig und vertieft mit Diversitythemen beschäftigen (Diversitykommission, Ansprechpersonen zu Diversity etc.) 		X	X	X
<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung einer Kultur des respektvollen und wertschätzenden Umgangs - Stärkung des Antidiskriminierungsgebotes - Erfüllung der gesetzlichen Präventionspflicht - hochschulinterne Information und Sensibilisierung - Kompetenzerweiterung bei Führungspersonen und Dozierenden 	<p>D-M3 Prävention gegen Diskriminierung, sex. Belästigung und Mobbing (neu / Weiterentwicklung)</p> <p>im Rahmen der Richtlinien bei Fällen von Sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung.</p> <p>a) Erarbeitung teilschulspezifischer Empfehlungen für Präventions-/ Kommunikationsmassnahmen</p> <p>b) Umsetzung von Massnahmen</p>	<p>Gesamte FHO</p> <p>In Zusammen- arbeit mit Mitglie- dern der Teil- hochschulleitung</p>	<p>Teilhochschulen individuell / IGD</p> <p>Beauftragte, Teilhochschul- leitungen</p>	<p>Präventions- und Komm.massnahmen wurden durchgeführt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Art und Anzahl Massnahmen - Anzahl Teilnehmer/innen (Anlässe / Veranstaltungen) <p>Teilnehmende geben an, dass sie ihre Sensibilität / ihr Wissen erweitert haben</p>	X	X	X	X

