

# swissuniversities

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

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

### Eingabe : Aktionsplan Chancengleichheit

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

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

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

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

AntragstellerIn 1 (Strategische Leitung)	
Vorname, Name, Akademischer Grad	Michael Kaufmann
Funktion	Direktor, Mitglied der Hochschulleitung
Institution	Hochschule Luzern - Musik
Adresse	Zentralstrasse 18
PLZ, Ort	6003 Luzern
Telefon	041 249 26 16
E-Mail	michael.kaufmann@hslu.ch

AntragstellerIn 2 (operative Leitung)	
Vorname, Name, Akademischer Grad	Blanka Šiška
Funktion	Leiterin Fachstelle Diversity der Hochschule Luzern
Institution	Hochschule Luzern
Adresse	Zentralstrasse 18
PLZ, Ort	6003 Luzern
Telefon	041 249 26 47
E-Mail	blanka.siska@hslu.ch

**Zusammenfassung**

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

**Zeitplan**

Erstellen Sie einen ungefähren Zeitplan und terminieren Sie, wen vorhanden, die definierten Meilenstones.

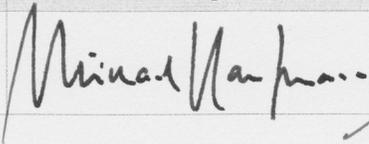
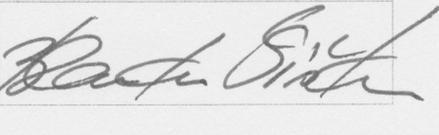
Start (Tag, Monat, Jahr)	Ende (Tag, Monat, Jahr)	Dauer
01.01.2017	31.12.2020	48 Monaten

**Beilagen**

- Finanzplan
- Unterstützungsbrief des Rektorats
- Ist- und Soll-Analyse, Zusammenzug Aktionsplan inkl. Verantwortlichkeiten und Zeitplan

**Bemerkungen**

Die französische Übersetzung der Zusammenfassung wird nachgeliefert.

Datum	Unterschrift AntragstellerIn 1	Unterschrift AntragstellerIn 2
6. Oktober 2016		

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

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

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

Zentralstrasse 18, CH-6003 Luzern  
T +41 41 249 26 00, F +41 41 249 26 01  
www.hslu.ch

**Michael Kaufmann**  
Direktor

T direkt +41 41 249 26 17  
michael.kaufmann@hslu.ch

Luzern, 6. Oktober 2016  
Seite 1/1

**Programm Chancengleichheit und Hochschulentwicklung 2017-2020, P-7  
Aktionsplan Chancengleichheit**

Sehr geehrte Damen und Herren

Am 7. Juli 2016 erreichte uns die Ausschreibung des Moduls A, Aktionspläne, Programm P-7 Chancen-gleichheit & Hochschulentwicklung 2017-2020. Diesem Call sind wir gerne gefolgt und verabschiedeten an der Sitzung der Hochschulleitung vom 26. September 2016 den Aktionsplan Chancengleichheit zuhanden swissuniversities. Die Inhalte des Plans stellen unsere Ziele und Aktionen dar zur Weiterentwicklung einer Diversity- und Inklusionskultur an unserer Hochschule.

Diversity- und Inklusion verstehen wir als bewusste Förderung der Wahrnehmung, Anerkennung, Aktivierung und Steuerung von Vielfalt und mithin die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags. Wir fördern die Chancengleichheit von Mitarbeitenden und Studierenden als Ausdruck einer ethischen Haltung, bemühen uns um den Abbau diskriminierender Strukturen und Verhalten und kommen damit den rechtlichen Antidiskriminierungsgeboten nach. Wir wollen günstige Rahmenbedingungen für einen differenzierten Umgang mit Unterschieden und Gemeinsamkeiten schaffen.

In diesem Sinne freue ich mich, Ihnen beiliegend unseren Aktionsplan Chancengleichheit 2017-2020 samt Verantwortlichkeiten, Zeitplan und Finanzplan zuzustellen. Die Hochschule Luzern hat sich ehrgeizige Ziele gesetzt und ersucht Sie im Rahmen des Programms Chancengleichheit und Hochschulentwicklung um Zusicherung eines Beitrags von CHF 322'281 bis Ende 2020.

Über eine wohlwollende Prüfung unseres Antrags würden wir uns sehr freuen. Für Fragen steht Ihnen Blanka Šiška, Leiterin Fachstelle Diversity Hochschule Luzern, gerne zur Verfügung.

Mit freundlichem Gruss  
Hochschule Luzern  
Musik



Michael Kaufmann  
Direktor Departement Musik, Mitglied der Hochschulleitung

Beilagen:  
Aktionsplan der Hochschule Luzern 2017-2020 samt den darin erwähnten Beilagen.

**Aktionsplan Chancengleichheit der Hochschule Luzern  
2017-2020**

(Programm Chancengleichheit und Hochschulentwicklung 2017-2020, P-7)

## 1. Einleitung

Gestützt auf den Entscheid der Hochschulleitung vom 31.05.2016, der ein Commitment zur bisherigen Aufstellung der Fachstelle Diversity mit Leitung Fachstelle (50%) und einer Kommission mit Diversity-Beauftragten aus allen Departementen (je 20%) und den Bereichen Human Resources und Rektorat & Services (rund 10%) festhält, die strategische und inhaltliche Bedeutung von Diversity bekräftigt, das eingereichte Budget 2017 mit leicht erhöhtem Eigenfinanzierungsanteil gemäss Auflagen swissuniversities zum Programm Chancengleichheit und Hochschulentwicklung P-7 bewilligt und damit die Strukturen zur Umsetzung eines neuen Aktionsplans zusichert, arbeitete die Fachkommission Diversity in einem partizipativen Prozess und aufgrund einer Ist-Soll-Analyse den Aktionsplan Chancengleichheit 2017-2020 aus.

Der Aktionsplan Chancengleichheit 2017-2020 ist gemäss der Vorgabe von swissuniversities entlang der folgenden vier Handlungsfeldern strukturiert:

- Handlungsfeld 1 Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung und in Laufbahnen
- Handlungsfeld 2 Chancengleichheit bei der Berufs- und Studienwahl, Reduktion Fachkräftemangel, Abbau von Berufsstereotypen
- Handlungsfeld 3 Kompetenzerweiterung Chancengleichheit bzw. Diversität
- Handlungsfeld 4 Gender und Diversitätsaspekte in Forschung und Lehre

Die Inhalte des Aktionsplans Chancengleichheit 2017-2020 der Hochschule Luzern stellen Ziele und Aktionen aus den Departementen und den Bereichen Human Resources und Rektorat & Services dar zur vertieften Weiterführung einer Diversity- und Inklusion-Kultur gemäss der Diversity-Policy vom 15. Mai 2012 und stehen im Einklang mit der Vision, dem Werterahmen und der Strategie 2016-2019.

Die Hochschulleitung verabschiedete an ihrer Sitzung vom 26. September 2016 den vorliegenden Aktionsplan inklusive Zeitplan, Verantwortlichkeiten und Finanzplan zuhanden swissuniversities. Der Direktor des Departementes Musik vertritt den Bereich Diversity und Chancengleichheit in der Hochschulleitung und sorgt für die unmittelbare Integration des Themas in die Hochschulplanung und Hochschulentwicklung und die Weiterführung des Instrumentes Aktionsplan Chancengleichheit auch über das Jahr 2020 hinaus.

## 2. Zusammenfassung mit den Schwerpunkten des Aktionsplans

### Aktionsplan Chancengleichheit der Hochschule Luzern

Im Rahmen des Programms Chancengleichheit und Hochschulentwicklung 2017-2020, P-7 erarbeitete die Hochschule Luzern unter der Federführung der Fachstelle Diversity und der Partizipation aus allen Departementen den Aktionsplan Chancengleichheit 2017-2020. Die Inhalte des Aktionsplans stellen Ziele und Aktionen der Hochschule Luzern dar zur vertieften Weiterführung einer Diversity- und Inklusion-Kultur und Verankerung der Chancengleichheit in die Hochschulentwicklung gemäss der Diversity-Policy und stehen im Einklang mit der Vision, dem Werterahmen und der Strategie 2016-2019. Die Hochschulleitung verabschiedete den Aktionsplan am 26. September 2016.

### Ziele und Schwerpunkte

Die Hochschule Luzern stellt sich mit dem Aktionsplan Chancengleichheit Ziele in den Handlungsfeldern „Nachwuchsförderung und Laufbahnen“, „Reduktion Fachkräftemangel und Abbau von Berufsstereotypen“, „Kompetenzerweiterung Chancengleichheit und Diversität“, „Gender und Diversitätsaspekte in Forschung und Lehre“ und setzt die folgenden Schwerpunkte:

- Optimierung der Nutzung vorhandener Potenziale für Forschung, Lehre und Hochschulmanagement insbesondere auch durch kritische Reflexion bestehender Werte und Normen im Blick auf Life Health Balance.
- Sicherstellung der Chancengleichheit bei der Personalentwicklung und den Karriereperspektiven.
- Reduktion des Fachkräftemangels durch Abbau von Berufsstereotypen und Erhöhung des jeweils untervertretenen Geschlechts in den geschlechtersegregierten Studiengängen.
- Optimierung des Umgangs mit vulnerablen Studierendengruppen.
- Festigung der Diversity-Kompetenz der Mitarbeitenden und Erhöhung der Sensibilität betreffend Normierungen und Stereotypisierungen.
- Kompetenzaufbau im Blick auf Orientierung an Diversitäts- und Intersektionalitätsansätzen in Lehre und Forschung.

Der Aktionsplan definiert Massnahmen, die auf der Ebene der Organisationskultur und Führung verortet sind und die Entscheidungsprozesse in den Blick nehmen. Dadurch sollen institutionelle Lerneffekte in den Departementen und in den übergeordneten Bereichen möglich werden.

### Verantwortung und Qualitätssicherung

Die Aktionen und Massnahmen in den Departementen, in den Ressorts Lehre, Forschung und Weiterbildung und den Abteilungen der Supportdienste sollen durch die Kommission und Fachstelle Diversity begleitet, unterstützt und partiell auch initiiert werden. Die Ziele des Aktionsplans werden im Blick auf die definierten Indikatoren jährlich analysiert und die Massnahmen laufend auf ihre Wirkung geprüft.

### 3. Ziele und Massnahmen

Die Hochschulleitung hielt in ihrem Kommentar vom 26. September 2016 zum Aktionsplan Chancengleichheit 2017-2020 fest, in einem nächsten Schritt gelte es zu prüfen, ob eine stärkere Bündelung der Aktionen, die stringent von den Einzelzielen abgeleitet wurden, lohnenswert sein könnte. Zudem sollen die verschiedenen vorgesehenen Handreichungen und Leitfäden gesamthaft in Blick genommen werden um auch hier zu prüfen, was eventuell in einem „Endprodukt“ zusammengefasst werden könnte. Diese beiden Aspekte werden im Verlauf der Arbeit berücksichtigt.

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

- 1.1. Ziel: **Optimierung Nutzung vorhandener Potenziale durch kritische Reflexion und Diskussion bestehender Werte und Normen im Blick auf Life Health Balance.** Indikatoren: Zusammenstellung von Wertungen und Anspruchshaltungen ist erstellt und unter dem Aspekt Inklusion und Chancengleichheit überprüft. Resultate sind publiziert. Sensibilisierung der Vorgesetzten für mögliche Chancenungleichheit und Auswirkungen von Stereotypen in Personalprozessen hat stattgefunden, die Evaluation zeigt eine hohe Zufriedenheit und die Vorher-Nachher-Selbsteinschätzung einen Wissenszuwachs.
- 1.1.1. Aktivität: Zusammenstellung herrschender Wertungen und Anspruchshaltungen betreffend Anstellung und Arbeitseinstellung durch Führungskräfte und weitere Schlüsselpersonen im Rahmen einer Retraite oder ev. auch als Forschungsprojekt zur Hochschulentwicklung. (Welche Annahmen von „gute Mitarbeiterin/guter Mitarbeiter“ bestehen an der Hochschule Luzern? In welcher Weise prägen sie die Erwartungen, Regelungen und Entscheide betreffend Arbeitspensum, Arbeitszeitplanung, Beförderung, Zugang zu und Finanzierung von Weiterbildung?)
- 1.1.2. Aktivität: Überprüfung dieser Annahmen unter dem Aspekt der Inklusion und der Chancengleichheit im Nachgang zur Retraite oder ev. integriert im Forschungsprojekt zur Hochschulentwicklung. Publikation der Befunde möglichst in Kombination mit 3.3.. (Sind die Annahmen mit der Vision, dem Werterahmen und der Diversity-Policy der Hochschule vereinbar (attraktive Arbeitgeberin, Kultur der Offenheit und Transparenz, Ermöglichung von Qualität und Innovation)? Dienen die Annahmen der Strategie 2016-2019 zu? Sind Mitarbeitende ohne und mit Verpflichtung ausserhalb der Hochschule (z.B. Zweitanstellung, Freiwilligenarbeit, Sporttrainings, Betreuungspflichten etc.), Teilzeit- und Vollzeitangestellte, Dozierende und Forschende gleichwertig? Haben die Führungskräfte ein gemeinsames mehrheitsfähiges Verständnis betreffend „gute Inklusion“ bzw. „gute Diversity und Inklusions-Kultur“?)
- 1.1.3. Aktivität: Sensibilisierung Vorgesetzter für mögliche Chancenungleichheit und Auswirkungen von Stereotypen in Personalprozessen (Mitarbeit in Gremien, Lohneinstufung, Auswahl von Projektleitung, Präsentationsmöglichkeit gegen aussen, Vergabe von Geldern für Weiterbildung, Qualifizierung, zur Erstellung von Drittmittelanträgen etc.).
- 1.2. Ziel: **Sicherstellung der Chancengleichheit durch Überprüfung und Anpassung von Anstellungs- und Arbeitsbedingungen und deren Umsetzung im Blick auf Vereinbarkeit von privaten Verpflichtungen und Beruf.** Indikatoren: Regelungen und Bedingungen sind überprüft und angepasst. Sensibilisierungstrainings zur praktischen Umsetzung von Vereinbarkeit und Chancengleichheit für Vorgesetzte und HR-Verantwortliche haben stattgefunden, die Evaluation zeigt eine hohe Zufriedenheit und die Vorher-Nachher-Selbsteinschätzung einen Wissenszuwachs.

- 1.2.1. Aktivität: Prüfung und allenfalls Anpassung der Anstellungs- und Arbeitsregelungen und deren Umsetzung unter dem Aspekt Vereinbarkeit von privaten Verpflichtungen und Beruf.
- 1.2.2. Aktivität: Sensibilisierungstrainings für Vorgesetzte zum Thema praktische Umsetzung von Vereinbarkeit und Chancengleichheit.
- 1.2.3. Aktivität: Sensibilisierungstrainings für HR-Verantwortliche zum Thema praktische Umsetzung von Vereinbarkeit und Chancengleichheit.
- 1.3. Ziel: **Sicherstellung der Chancengleichheit bei den Karriereperspektiven durch Förderung von Teilzeit generell (für Männer) und Co-Leitungen (für Frauen) auf Führungsebene.** Indikatoren: Reflexion und Definition haben stattgefunden. Checklisten sind erstellt und allen Führungspersonen bekannt. Teilzeit und Co-Leitung wird in Ausschreibungen erwähnt.
  - 1.3.1. Aktivität: Reflexion zu Führung und Management aufbauend auf vorhandene Arbeiten zum Konzept des Top-Sharings, Überprüfung und Definition betreffend Teilzeitarbeit auf Führungsebene. Erarbeitung von handlungsleitenden hochschulspezifischen Checklisten für Führungspositionen in Teilzeit zur Sichtbarmachung von Potential. (Welche Annahmen von „gute Führung“ und „gutes Management“ bestehen in der Hochschule Luzern und wie prägen diese die Führungsebene? In welchen Bereichen der Hochschule ist Präsenzkultur auf Führungsebene, die die traditionelle Rollenverteilung stützt, unerlässlich? In welchen Bereichen wäre Ergebniskultur effizienter und effektiver und würden dadurch Führungspositionen in Teilzeit möglich?)
  - 1.3.2. Aktivität: Erwähnung Teilzeit und Co-Leitung in Ausschreibungen.
- 1.4. Ziel: **Optimierte Nutzung vorhandener Nachwuchspotenziale für Forschung & Lehre.** Indikator: Konzept ist überprüft und allenfalls angepasst.
  - 1.4.1. Aktivität: Überprüfung und allenfalls Anpassung des Konzepts zur Bindung und Förderung Wissenschaftlicher Mitarbeitender und Personen mit Forschungspotential unter Berücksichtigung nichtlinearer Karriereverläufe (Pensum, Teilnahme am Beurteilungs- und Fördergespräch etc.). Diese Überprüfung soll in enger Verbindung mit dem Projekt „Förderung des doppelten Kompetenzprofils“ stattfinden.
- 1.5. Ziel: **Optimierung Nutzung vorhandener Nachwuchspotenziale für das Hochschulmanagement.** Indikatoren: Konzepte zur gezielten Förderung von geeigneten Nachwuchsführungsfrauen und für rechtzeitige Nachfolgeregelung sind erarbeitet. Konzept administratives Personal ist überprüft.
  - 1.5.1. Aktivität: Erarbeitung individualisierter Personalentwicklungspläne und Konzept zur gezielten Förderung von geeigneten Nachwuchsfrauen für höhere Positionen (Fach und Kader).
  - 1.5.2. Aktivität: Entwicklung Konzept für rechtzeitige Nachfolgeregelung. Frauennachwuchsprogramm bei Pensionierungen in Fach- und Kaderstellen.
  - 1.5.3. Aktivität: Überprüfung des Konzepts zur Bindung und Förderung administrativen Personals.
- 1.6. Ziel: **Optimierung Integration von Chancengleichheit in die Personalentwicklung durch verbesserte Sichtbarkeit der Diversität von Mitarbeitenden.** Indikatoren: Bestandesaufnahme ist erstellt und durch die Führungsebene diskutiert. Diversity-Controlling resp. Monitoring ist aufgebaut. Teilnahme am nationalen Diversity-Benchmarking.
  - 1.6.1. Aktivität: Erstellung einer Bestandesaufnahme betreffend der Diversität in den eigenen Reihen.
  - 1.6.2. Aktivität: Kenntnisnahme und Diskussion der Bestandesaufnahme betreffend der Diversität der Mitarbeitenden durch die Führungsebene (inkl. allfälliger Formulierung von Zielen im Hinblick auf Anstellungen oder Anpassung bei den Arbeitsbedingungen).

- 1.6.3. Aktivität: Verbesserung statistischer Grundlagen und Aufbau eines Diversity-Controllings / Monitorings.
- 1.6.4. Aktivität: Teilnahme am nationalen Diversity-Benchmarking.
2. Handlungsfeld 2 Chancengleichheit bei der Berufs- und Studienwahl, Reduktion Fachkräftemangel, Abbau von Berufsstereotypen
- 2.1. Ziel: **Reduktion des Fachkräftemangels durch Rekrutierung von Studierenden und vornehmlich Studentinnen für die Studienangebote Maschinentechnik, Elektrotechnik, Bau- und Gebäudetechnik, Wirtschaftsingenieur/Innovation, Sustainable Energy Systems, Informatik, Wirtschaftsinformatik und Digital Ideation.** Indikatoren: Gezielte Ansprache von Frauen in technischen Berufen ist Standard. Die betreffenden Studiengänge sind auf gendergerechte Gestaltung überprüft. Umsetzungskonzepte liegen vor.
- 2.1.1. Aktivität: Ausarbeiten von Massnahmen im Bereich Kommunikation & Marketing, wie Frauen in technischen Berufen gezielt angesprochen werden können.
- 2.1.2. Aktivität: Überprüfung dieser Studiengänge auf gendergerechte Gestaltung und Erarbeiten von Konzepten für die Umsetzung.
- 2.2. Ziel: **Abbau von Berufsstereotypen und Erhöhung des jeweils untervertretenen Geschlechts in den geschlechtersegregierten Studiengängen.** Indikatoren: Konzept zum Abbau von Berufsstereotypen ist umgesetzt. Die betreffenden Studiengänge sind auf gendergerechte Gestaltung überprüft.
- 2.2.1. Aktivität: Erarbeitung und Umsetzung Konzept zum Abbau tief verankerter stereotyper Berufsbilder inklusive Überprüfung der entsprechenden Studiengänge auf gendergerechte Gestaltung (Textildesignerin, Innenarchitektin, Informatiker, Sozialarbeiterin, Jazzinstrumentalist, Jazzsängerin).
- 2.3. Ziel: **Reduktion des Fachkräftemangels durch standardisierten Umgang mit vulnerablen Studierendengruppen.** Indikatoren: Umgang mit vulnerablen Studierendengruppen ist überprüft und optimiert. Fachstelle „Barrierefreies Studieren“ ist installiert. Einheitlicher Umgang mit Studierenden mit einer Beeinträchtigung ist Standard. Nachteilsausgleiche sind definiert.
- 2.3.1. Aktivität: Überprüfung und Optimierung des Umgangs (Anwendungsverfahren, Aufnahmeverfahren, Mentoring) mit vulnerablen Studierendengruppen.
- 2.3.2. Aktivität: Konzeption und Installation einer Fachstelle „Barrierefreies Studieren“ (z.T. in Kooperation mit Universität Luzern und Pädagogischer Hochschule Luzern).
- 2.3.3. Aktivität: Erarbeitung Konzept für einen einheitlichen und geregelten Umgang mit Studierenden mit einer Beeinträchtigung.
- 2.3.4. Aktivität: Definition von Nachteilsausgleichen pro Studiengang / Fach.
- 2.3.5. Aktivität: Nationale Kooperation im Bereich Studieren mit Behinderung.
3. Handlungsfeld 3 Kompetenzerweiterung Chancengleichheit bzw. Diversität
- 3.1. Ziel: **Festigung der Diversity-Kompetenz in der Führungsebene.** Indikatoren: Impulsveranstaltungen und fachspezifische Weiterbildungen haben stattgefunden, die Evaluation zeigt eine hohe Zufriedenheit und die Vorher-Nachher-Selbsteinschätzung einen Wissenszuwachs. Das Thema Inclusive Leadership und Diversity ist im Führungshandbuch angemessen vertreten. Ein neues Weiterbildungsangebot für Führungspersonen im Bereich Inclusive Leadership und Diversity ist in Zusammenarbeit mit dem Verein Higher Education Management der Schweizer Fachhochschulen HEM entwickelt. Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden an der nächsten Mitarbeitendenbefragung.

- 3.1.1. Aktivität: Konzeption und Durchführung von übergeordneten Impulsseminaren für die Führungsebene der Gesamt-Hochschule.
  - 3.1.1.1. Impulsvortrag am Kadertag 2017 und nachfolgend ein ganztägiger Workshop mit Training zu „Inclusive Leadership – Der Weg zu einer nachhaltigen Führungskultur“ mit Prof. Dr. Gudrun Sander, Universität St. Gallen.
  - 3.1.1.2. Konzeption und Durchführung von Sensibilisierung der Führungspersonen betreffend deren Rolle bei der Weiterentwicklung einer Diversity- und Inklusion-Kultur und verbindliche Definition der Rolle der Führungspersonen bei der Überprüfung der Einhaltung von Diversity-Richtlinien.
  - 3.1.1.3. Aufbereitung des Themas Inclusive Leadership und Diversity und Aufnahme ins Führungshandbuch.
- 3.1.2. Aktivität: Konzeption und Durchführung fachspezifischer Weiterbildungen.
  - 3.1.2.1. Zweitägige Tagung „Kanonisierungsprozesse und Ausschlüsse in der Musikpädagogik“ inklusive Auswertung der Resultate aus integrierten Workshops und Erstellung eines Leitfadens zu „Inklusive Musikhochschullehre“.
  - 3.1.2.2. Diskussion der Ergebnisse des Pilotprojekts „gleichstellen@HSLU-SA“ (Fokus Chancengleichheit in Personalpolitik und Nachwuchsförderung) mit der Leitung des Departements Soziale Arbeit und Aufbereitung des Pilot für die anderen Departemente.
- 3.1.3. Aktivität: Hochschulübergreifende Entwicklung eines neuen Weiterbildungsangebots für Führungspersonen im Bereich Inclusive Leadership und Diversity in Zusammenarbeit mit dem Verein HEM (Kooperation mit FHNW und anderen Fachhochschulen; Vorsondierung beim Verein HEM verlief positiv).
- 3.2. Ziel: **Festigung der Diversity-Kompetenz der Mitarbeitenden.** Indikatoren: Impulsveranstaltungen und Mitarbeitendenkategorien spezifische Weiterbildungen haben stattgefunden, die Evaluation zeigt eine hohe Zufriedenheit und die Vorher-Nachher-Selbsteinschätzung einen Wissenszuwachs. Das Thema Diversity ist im Hochschuldidaktikkurs angemessen vertreten.
  - 3.2.1. Aktivität: Konzeption und Durchführung von übergeordneten Impulsveranstaltungen (für Forschung, Lehre, Human Resources, Facility Management, Sekretariat, Bibliothek u.a.).
    - 3.2.1.1. Impulsveranstaltung zum Thema Diversität, dessen Bedeutung und praktische Konsequenzen inkl. praktische Hilfestellungen zur Beseitigung von Unsicherheiten in der Umsetzung von diversitätsbezogenen Inhalten.
    - 3.2.1.2. Impulsveranstaltung zur praktischen Anwendung des Intersektionalitätsansatzes und Erarbeitung plus Publikation von entsprechenden Richtlinien.
  - 3.2.2. Aktivität: Konzeption und Durchführung von spezifischen Massnahmen (Trainings) für die verschiedenen Mitarbeitendenkategorien und eingegliedert in bestehende Gefässe (Tag der Lehre und Forschung, Institutstreffen, Departementsversammlung, Sitzung Theorielehrpersonen, HRV-Sitzung, Sekretariatssitzung etc.).
  - 3.2.3. Aktivität: Konzeption eines spezifischen Kurses im Rahmen einer Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Lernen und Lehren und Eingliederung des Themas in den Hochschuldidaktikkurs im Sinne von Qualitätsmanagement.
- 3.3. Ziel: **Erhöhung der Sensibilität der Mitarbeitenden betreffend Stereotype.** Indikatoren: Reflexion und Diskussion über bestehende Rollenerwartungen und Stereotype haben stattgefunden, die Evaluation zeigt eine hohe Zufriedenheit und die Vorher-Nachher-Selbsteinschätzung einen Wissenszuwachs. Resultate sind publiziert. Begleitende Sensibilisierungsmassnahmen haben stattgefunden, die Evaluation zeigt eine hohe Zufriedenheit und die Vorher-Nachher-Selbsteinschätzung einen Wissenszuwachs.

- 3.3.1. Aktivität: Konzeption und Durchführung einer geführten Reflexion und Diskussion über bestehende Rollenerwartungen und Stereotype, die den Umgang der Mitarbeitenden untereinander und zu treffende Entscheidungen beeinflussen inkl. Publikation der Befunde (möglichst in Kombination mit 1.1.) und Trainings zur Reduktion insbesondere von folgenden Stereotypen: 1. Überprüfung der Einstellung zu älteren Mitarbeitenden. 2. Reflexion zu Führung und Management. Welche Annahmen von „gute Führung“ und „gutes Management“ bestehen an der Hochschule Luzern? Sind diese Annahmen zur und Ansprüche an die Führung mit Teilzeitanstellungen in Führungspositionen vereinbar? 3. Reflexion über Frauen und Männer. Welchen Umgang pflegen männliche Vorgesetzte mit dem administrativen Personal? Welche Selbstverständnisse prägen die Handlungen von Frauen und Männern und die Setzung von Prioritäten? 4. Überprüfung der Einstellung zu Mitarbeitenden mit und ohne Verpflichtung ausserhalb der Hochschule (z.B. Zweitanstellung).
- 3.3.2. Aktivität: Erarbeitung und Durchführung von begleitenden Sensibilisierungsmassnahmen z.B in Form von Visualisierung von Perspektivwechseln.
- 3.3.3. Aktivität: Konzeption, Abklärung und bei Annahme Realisierung und Evaluation von zeitlich begrenzten Perspektivwechseln.
- 3.4. Ziel: **Festigung der Kommunikationskompetenz von Führungspersonen.** Indikatoren: Training in machtsensibler Kommunikation hat stattgefunden, die Evaluation zeigt eine hohe Zufriedenheit und die Vorher-Nachher-Selbsteinschätzung einen Wissenszuwachs. Kommunikationsrichtlinien sind im Führungshandbuch integriert. Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden an der nächsten Mitarbeitendenbefragung.
- 3.4.1. Aktivität: Durchführung Training in machtsensibler Kommunikation (gewaltfreie Kommunikation) für Führungspersonen und Personen in Schnittstellenpositionen (auch HR-Verantwortliche) zur Festigung respektvoller und wertschätzender Kommunikation und Beseitigung von Kommunikationsasymmetrien (Abgabe von Informationen an alle Mitarbeitendenfunktionen).
- 3.4.2. Aktivität: Kommunikationsrichtlinien in adäquater Form ins Führungshandbuch aufnehmen.
- 3.5. Ziel: **Zukunftsorientierte Kompetenzerweiterung Diversität durch Ausweitung des Leitfadens Sprache & Bild auf Nichtdiskriminierung.** Indikatoren: Der Sprachleitfaden ist überarbeitet, neu aufgelegt und allen Mitarbeitenden und neuen Studierenden bekannt.
- 3.5.1. Aktivität: Überarbeitung des Sprachleitfadens in Kooperation mit Universität Luzern und Pädagogische Hochschule Luzern: Ausweitung auf nicht diskriminierenden Sprach- und Bildgebrauch (z.B. Transgender-Personen etc.).
- 3.5.2. Aktivität: Lancierung Neuauflage des Leitfadens Sprache und Bild.
- 3.6. Ziel: **Steigerung der Akzeptanz für konsequente Umsetzung der Richtlinien zur gender- und diversitätssensitiven Sprache in der mündlichen und schriftlichen Praxis.** Indikatoren: Schulungen zur gender-/diversitysensiblen Sprache haben stattgefunden, die Evaluation zeigt eine hohe Zufriedenheit und die Vorher-Nachher-Selbsteinschätzung einen Wissenszuwachs. Erinnerungsauffrischungen sind konzipiert und realisiert.
- 3.6.1. Aktivität: Konzeption Sensibilisierungstool zur Steigerung der Akzeptanz gegenüber gendersensitiven, nicht diskriminierenden Sprachformen und des Kenntnisstands betreffend Zusammenhang von Sprache, Wahrnehmung, Denken und Hochschulentwicklung.
- 3.6.2. Aktivität: Schulungen an allen Departementen (Führungspersonen, administratives Personal, Sekretariate etc.).
- 3.6.3. Aktivität: Konzeption und Realisation von Ideen zur Erinnerungsauffrischung für die Mitarbeitenden.

- 3.7. Ziel: **Steigerung der Aufmerksamkeit in Bezug auf Nähe und Distanz.** Indikatoren: Trainings haben stattgefunden, die Evaluation zeigt eine hohe Zufriedenheit und die Vorher-Nachher-Selbsteinschätzung einen Wissenszuwachs. Das Thema Nähe und Distanz ist im Beurteilungs- und Fördergespräch integriert.
- 3.7.1. Aktivität: Konzept und Durchführung Training für Mitarbeitende zu Nähe, Distanz, Respekt (im Blick auf Studierende und Kollegium).
- 3.7.2. Aktivität: Integrierung des Themas in das Beurteilungs- und Fördergespräch.
4. Handlungsfeld 4 Gender und Diversitätsaspekte in Forschung und Lehre
- 4.1. Ziel: **Kompetenzerweiterung betreffend konsequenter Umsetzung gender- und diversitysensitiven Sprachgebrauchs in Lehre und Forschung.** Indikatoren: Schulung zu gender- und diversitysensiblen Sprachgebrauch im Unterricht hat stattgefunden, die Evaluation zeigt eine hohe Zufriedenheit und die Vorher-Nachher-Selbsteinschätzung einen Wissenszuwachs. Entsprechende best practice und Hilfestellungen sind in den Hochschuldidaktikkurs eingegliedert. Überprüfende Massnahmen sind erarbeitet und umgesetzt.
- 4.1.1. Aktivität: Adaption Sensibilisierungstool für Dozierende inkl. best practice für die Unterrichtssituation zur Steigerung der Akzeptanz gegenüber gendersensitiven, nicht diskriminierenden Sprachformen und des Kenntnisstands betreffend Zusammenhang von Sprache, Wahrnehmung, Denken und Handeln.
- 4.1.2. Aktivität: Schulung am Tag der Lehre und Forschung in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Lernen und Lehren.
- 4.1.3. Aktivität: Eingliederung des Themas in den Hochschuldidaktikkurs.
- 4.1.4. Aktivität: Hilfestellungen bei der Umsetzung der best practice in Unterrichtssituationen.
- 4.1.5. Aktivität: Hilfestellungen bei der Anpassung von Unterrichtsunterlagen, Forschungsberichten, Referaten.
- 4.1.6. Aktivität: Erarbeitung und Umsetzung von überprüfenden Massnahmen (ev. im Vergleich von Vorher-Nachher).
- 4.2. Ziel: **Festigung der Diversity-Kompetenz der Dozierenden in Bezug auf Normierungen und Stereotypisierungen.** Indikatoren: Austausch Anlass und Trainings zu Normierungen und Stereotypisierungen im Unterricht haben stattgefunden, die Evaluation zeigt eine hohe Zufriedenheit und die Vorher-Nachher-Selbsteinschätzung einen Wissenszuwachs.
- 4.2.1. Aktivität: Konzeption und Durchführung eines Austauschs zwischen den Dozierenden zum Thema Normierungen und Stereotypisierungen (z.B. „Sprachliches Defizit von Studierenden – ungenügende Leistung oder mögliche Beeinträchtigung?“, „Unterschiedliche Beteiligung von Studierendengruppen im Rahmen des Unterrichts“, „Die Macht der Vorbilder“).
- 4.2.2. Aktivität: Konzeption und Durchführung von Trainings (Weiterbildungsangebot oder Nutzung bestehender Gefässe) zur Stärkung des Bewusstseins und der Kompetenz im Umgang mit Wirkungen und Auswirkungen von Beeinträchtigungen und der Kompetenz im Umgang mit Heterogenität im Unterricht.
- 4.3. Ziel: **Kompetenzaufbau im Blick auf konsequente Orientierung an Diversitäts- und Intersektionalitätsansätzen in der Lehre.** Indikatoren: Bestandesaufnahme und roter Faden zu Diversity sind erstellt. Sensibilisierung und Weiterbildung haben stattgefunden, die Evaluation zeigt eine hohe Zufriedenheit und die Vorher-Nachher-Selbsteinschätzung einen Wissenszuwachs. Gender-Konzept ist zu einem Diversity-Konzept erweitert.
- 4.3.1. Aktivität: Durchführung einer Bestandesaufnahme betreffend den Einbezug von Diversitäts- und Intersektionalitätsansätzen in der Lehre.

- 4.3.2. Aktivität: Erstellen eines fundierten und detaillierten Roten Fadens zum Querschnittsthema Diversity (Orientierung für Studierende und Dozierende).
- 4.3.3. Aktivität: Sensibilisierung und Weiterbildung der Dozierenden.
- 4.3.4. Aktivität: Bei Bedarf (gemäss Bestandesaufnahme unter 4.3.1.) Erstellen von Unterrichtsmaterialien, die den Vorgaben (gemäss 4.3.2.) entsprechen (z.B. Berücksichtigung von Diversitäts- und Intersektionalitätsansätzen beim Erstellen von Fallbeispielen).
- 4.3.5. Aktivität: Überarbeitung des Gender-Konzepts, das bei Weiterbildungs-Angeboten abgegeben wird zu einem Diversity-Konzept.
- 4.4. Ziel: **Erhöhung Relevanz und Qualität in der durch Festigung der Diversity-Kompetenz der Forschenden.** Indikatoren: Diversity-Leitfaden für Forschungsprojekte ist erarbeitet, ist den Forschenden bekannt und findet Anwendung.
  - 4.4.1. Aktivität: Erarbeitung eines Diversity-Leitfadens für hochschulinterne Forschungsprojekte zur verstärkten Berücksichtigung und Erhebung von Diversity-Aspekten.
  - 4.4.2. Aktivität: In den Tag der Lehre und Forschung integrierte Sensibilisierung für die Forschenden.

#### 4. Steuerung und Umsetzung

Die Steuerung resp. Verantwortlichkeiten und die zeitliche Umsetzung in den Jahren 2017-2020 sind in der Tabelle „Zusammenzug Aktionsplan Chancengleichheit 2017-2020“ dargestellt. Diese Tabelle enthält kurze Zusammenfassungen der Ziele und Aktivitäten in den vier Handlungsfeldern und listet die Verantwortung für die Steuerung wie auch die zeitliche Planung auf. Die Tabelle befindet sich in der Beilage.

Genehmigt durch die Hochschulleitung am 26. September 2016

Handlungsfelder	Ziel-Nr.	Wirkungsziele	Aktivitäten / Massnahmen / Instrumente	Verantwortung	2017	2018	2019	2020
<b>1. Chancengleichheit in Nachwuchsförderung und in Laufbahnen</b>	1.1.	Optimierung Nutzung vorhandener Potenziale durch kritische Reflexion und Diskussion bestehender Werte und Normen im Blick auf Life Health Balance	Überprüfung bzw. Erarbeitung eines gemeinsamen mehrheitstfähigen Verständnisses betreffend "gute Diversity und Inklusions-Kultur" durch Führungskräfte und weitere Schusselpersonen. Sensibilisierung Vorgesetzte für mögliche Chancengleichheit und Auswirkungen von Stereotypen in Personalprozessen.	Lead: Leitung Fachstelle Diversity und HR Einbezug: HSL, DL	X			
	1.2.	Sicherstellung der Chancengleichheit durch Überprüfung und Anpassung von Anstellungs- und Arbeitsbedingungen und deren Umsetzung im Blick auf Vereinbarkeit von privaten Verpflichtungen und Beruf	Prüfung und allenfalls Anpassung der Anstellungs- und Arbeitsregelungen und deren Umsetzung unter dem Aspekt Vereinbarkeit. Sensibilisierungstrainings für Vorgesetzte und HR-Verantwortliche zum Thema praktische Umsetzung von Vereinbarkeit und Chancengleichheit.	Lead: HR Einbezug: Leitung Fachstelle Diversity	X			
	1.3.	Sicherstellung der Chancengleichheit bei den Karriereperspektiven durch Förderung von Teilzeit generell (für Männer) und Co-Leitungen (für Frauen) auf Führungsebene	Reflexion zu Führung und Management, Überprüfung und Definition betreffend Teilzeitarbeit auf Führungsebene. Erarbeitung von handlungsleitenden hochschulspezifischen Checklisten für Führungspositionen in Teilzeit zur Sichtbarmachung von Potential.	Lead: HR Einbezug: Leitung Fachstelle Diversity, DL, HSL		X		
	1.4.	Optimierung Nutzung vorhandener Wachstumspotentiale für Forschung und Lehre	Überprüfung und allenfalls Anpassung des Konzepts zur Bindung und Förderung Wissenschaftlicher Mitarbeitender und Personen mit Forschungspotential unter Berücksichtigung nichtlinearer Karriereverläufe.	Lead: HR Einbezug: Diversity-Beauftragte der Departemente			X	
	1.5.	Optimierung Nutzung vorhandener Wachstumspotentiale für das Hochschulmanagement	Erarbeitung individualisierter Personalentwicklungspläne und Konzept zur gezielten Förderung von Frauen für höhere Positionen. Frauennachwuchsprogramm bei Pensionierungen in Fach- und Kaderstellen. Entwicklung Konzept für Nachfolgeregelung.	Lead: HR Einbezug: DL			X	X
	1.6.	Optimierung Integration von Chancengleichheit in die Personalentwicklung durch verbesserte Sichtbarkeit der Diversität von Mitarbeitenden	Erstellung Bestandsaufnahme betreffend Diversität in den eigenen Reihen. Kenntnisnahme und Diskussion dieser Zusammenstellung durch die Führungsebene und allfällige Formulierung von entsprechenden Massnahmen. Aufbau eines Diversity-Controllings. Teilnahme am nationalen Diversity-Monitoring und -Benchmarking.	Lead: Diversity-Beauftragte der Departemente, Leitung Fachstelle Diversity Miteinbezug: HR, DL		X	X	X
<b>2. Chancengleichheit bei der Berufswahl, Studienwahl, Reduktion Fachkräftemangel, Abbau von Berufstypen</b>	2.1.	Reduktion Fachkräftemangel durch Rekrutierung von Studierenden und vornehmlich Studentinnen für die technischen Studienangebote	Ausarbeiten von Massnahmen im Bereich Kommunikation & Marketing zur gezielten Ansprache von Frauen in technischen Berufen. Überprüfung technischer Studiengänge gendergerechte Gestaltung und Erarbeiten von Konzepten für die Umsetzung.	Lead: Diversity-Beauftragte der Departemente Einbezug: M&K, Leitungen der Studiengänge	X	X	X	X
	2.2.	Erhöhung des jeweils untervertretenen Geschlechts in den geschlechtsregrierten Studiengängen	Erarbeitung und Umsetzung Konzept zum Abbau tief verankerter stereotyper Berufsbilder inkl. Überprüfung der entsprechenden Studiengänge auf gendergerechte Gestaltung.	Lead: Diversity-Beauftragte der Departemente Einbezug: Leitungen der Studiengänge		X	X	X
	2.3.	Reduktion Fachkräftemangel durch standardisierten Umgang mit vulnerablen Studierendengruppen	Optimierung Umgang mit vulnerablen Studierendengruppen. Installation einer Fachstelle "Studieren mit Behinderung". Erarbeitung Konzept für Einheitlichkeit im Umgang mit entsprechenden Studierenden. Definition Nachteilsausgleiche pro Studiengang/Fach.	Lead: Dep. SA, HSL, Leitung Fachstelle Diversity Einbezug: AG Studieren mit Behinderung	X	X	X	X

Handlungsfelder	Ziel-Nr.	Wirkungsziele	Aktivitäten / Massnahmen / Instrumente	Verantwortlich	2017	2018	2019	2020
<b>3. Kompetenzerweiterung Chancengleichheit bzw. Diversität</b>	3.1.	Festigung der Diversity-Kompetenz in der Führungsebene	Konzeption und Durchführung von Impulsseminaren und fachspezifischen Weiterbildungen für die Führungsebene, Entwicklung neues Angebot in Kooperation mit dem HEM.	Lead: HR, Leitung Fachstelle Diversity, Diversity-Beauftragte der Departemente Einbezug: HSL, DL, HEM	X			
	3.2.	Festigung der Diversity-Kompetenz der Mitarbeitenden	Konzeption und Durchführung von übergeordneten Impulsveranstaltungen und spezifischen Trainings für die verschiedenen Mitarbeitendenkategorien.	Lead: Leitung Fachstelle Diversity, Dep. SA Einbezug: ZLL		X		
	3.3.	Erhöhung der Sensibilität der Mitarbeitenden betreffend Stereotype	Diskussion bestehender Rollenerwartungen und Stereotype und Trainings zu deren Reduktion. Erarbeitung und Durchführung begleitender Sensibilisierungs-Visualisierungen.	Lead: Leitung Fachstelle Diversity, Diversity-Beauftragte der Departemente Einbezug: M&K, DL		X	X	
	3.4.	Festigung der Kommunikationskompetenz von Führungspersonen	Training in machtsensibler Kommunikation für Führungspersonen und Schnittstellenpositionen zur Festigung respektvoller und wertschätzender Kommunikation. Entsprechende Richtlinien ins Führungshandbuch aufnehmen.	Lead: Leitung Fachstelle Diversity, HR Einbezug: DL, HSL, M&K	X			
	3.5.	Kompetenzerweiterung Diversität durch Ausweitung des Leitfadens Sprache & Bild auf Nichtdiskriminierung	Überarbeitung Sprachleitfäden in Kooperation mit UniLU/PHLU, Ausweitung auf nicht diskriminierenden Sprach- und Bildgebrauch. Lancierung Neuaufgabe des Leitfadens.	Lead: Leitung Fachstelle Diversity, Gender-Campus Einbezug: AG Sprachleitfäden	X			
	3.6.	Steigerung der Akzeptanz für konsequente Umsetzung der Richtlinien zur gender- und diversitätssensitiven Sprache in der mündlichen und schriftlichen Praxis	Konzeption Sensibilisierungstool und Steigerung des Kenntnisstands betreffend Zusammenhang von Sprache, Wahrnehmung, Denken und Hochschulentwicklung. Schulungen an allen Departementen. Konzeption und Realisation von Ideen zur Erinnerungsauffrischung.	Lead: Leitung Fachstelle Diversity, Dep. W Einbezug: DL, M&K		X	X	
	3.7.	Steigerung der Aufmerksamkeit in Bezug auf Nähe und Distanz	Konzept und Durchführung Training für Mitarbeitende zu Nähe, Distanz, Respekt (im Blick auf Studierende und Kollegium). Integrierung des Themas ins BFG.	Lead: Dep. M, Gender-Campus Einbezug: HR			X	
<b>4. Gender und Diversitätsaspekte in Forschung und Lehre</b>	4.1.	Kompetenzerweiterung betreffend konsequenter Umsetzung gender- und diversitätssensitiven Sprachgebrauchs in Lehre und Forschung	Adaption Sensibilisierungstool für Dozierende inkl. best practice für die Unterrichtssituation. Schulung und Eingliederung des Themas in den Hochschuldidaktikkurs. Hilfestellungen bei der Umsetzung. Erarbeitung und Umsetzung von überprüfenden Massnahmen.	Lead: Leitung Fachstelle Diversity, Dep. W, Dep. SA Einbezug: ZLL	X	X		
	4.2.	Festigung der Diversity-Kompetenz der Dozierenden in Bezug auf Normierungen und Stereotypisierungen	Durchführung Austausch zwischen Dozierenden zum Thema und Trainings zur Stärkung des Bewusstseins und der Kompetenz im Umgang mit Wirkungen/Auswirkungen von Beeinträchtigungen und der Kompetenz im Umgang mit Heterogenität im Unterricht.	Lead: Leitung Fachstelle Diversity, Dep. SA Einbezug: ZLL, DL		X	X	X
	4.3.	Kompetenzaufbau im Blick auf konsequente Orientierung an Diversitäts- und Intersektionalitätsansätzen in der Lehre	Bestandesaufnahme betreffend Einbezug von Diversitäts- und Intersektionalitätsansätzen in der Lehre. Erstellen eines Roten Fadens zum Querschnittsthema Diversity. Sensibilisierung und Weiterbildung der Dozierenden. Bei Bedarf Erstellen von entsprechenden Unterrichtsmaterialien (z.B. Fallbeispiele etc.).	Lead: Dep. SA		X	X	X
	4.4.	Erhöhung Relevanz und Qualität in der Forschung durch Festigung der Diversity-Kompetenz der Forschenden	Erarbeitung eines Diversity-Leitfadens für interne Forschungsprojekte zur verstärkten Berücksichtigung und Erhebung von Diversity-Aspekten.	Lead: Leitung Fachstelle Diversity Einbezug: Ressort F&E		X		

## **Ist-Soll-Analyse Chancengleichheit**

(Grundlage zum Aktionsplan Chancengleichheit 2017-2020 im Rahmen von P-7)

### Handlungsfeld 0 Qualitätssicherung und Nachhaltigkeit in der Förderung von Chancengleichheit

Mit dem Entscheid der Hochschulleitung vom 31.05.2016, der ein Commitment zur inhaltlichen und strategischen Bedeutung von Diversity darstellt, hält die Hochschule Luzern an der bisherigen Aufstellung der Fachstelle Diversity mit Leitung Fachstelle (50%) und einer Kommission mit Diversity-Beauftragten aus allen Departementen (je 20%) und den Bereichen Human Resources und Rektorat & Services (rund 10%) fest und sichert die Strukturen längerfristig mit einem entsprechenden Budget. Die Hochschule Luzern hat eine top-down getragene Gleichstellungsstrategie mit einer Diversity-Policy, einem Aktionsplan Diversity (inkl. einem jährlichen Statusbericht) und einer ständigen Vertretung des Bereichs Diversity und Chancengleichheit in der Hochschulleitung, die eine unmittelbare Integration des Themas in die Hochschulplanung und Hochschulentwicklung garantiert. Im Qualitätsmanagement der Hochschule Luzern sind gleichstellungsrelevante Kriterien integriert (ein Diversity-Indikator im strategischen Controlling, diversity- und gleichstellungsrelevante Themen im QM (EFQM) und in der wiederkehrenden Mitarbeitendenbefragung), das Gleichstellungscontrolling ist fester Bestandteil im Controlling-Prozess.

### Schwachstellen und Problembereiche

Nebst dem grundsätzlichen Commitment zur inhaltlichen und strategischen Bedeutung von Diversity und Chancengleichheit, der Diversity-Policy, der Finanzierung der Gleichstellungsstrukturen und dem Nachweis ausgewogener Geschlechter- oder Diversitätsverhältnisse auf allen Stufen muss Vielfalt und Inklusion als handlungsbestimmende und Sinn stiftende Leitidee gelebt werden. Dies erfordert primär einen Kulturwandel, auch Organisations- und Personalentwicklung. Dies steht im Zentrum der nachfolgend analysierten Handlungsfelder.

### Handlungsfeld 1 Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung und in Laufbahnen

An der Hochschule Luzern sind Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Studium fest verankert und gendergerechte Anstellungs- und Arbeitsbedingungen erklärtermassen eine Selbstverständlichkeit. Familienexterne Kinderbetreuung ist gewährleistet. Die Subventionierung von Kita-Plätzen für Angehörige (Mitarbeitende und Studierende) in der Kita-Campus und Kita Waldfee in Horw unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf respektive Studium. Der Vaterschaftsurlaub von 2 Wochen wird gewährt. Ein regelmässiger Selbsttest zur Lohngleichheit (Logib) wird durchgeführt. Der Campus Luzern betreibt eine Anlaufstelle zum Schutz vor sexueller Belästigung mit klaren Verfahren und Massnahmen. Alle neuen Mitarbeitenden erhalten die campusinterne Broschüre *Grenzen setzen. Mit Respekt begegnen* zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und im Studium. Auf Gleichbehandlung von Frau und Mann in Sprache und Bild wird geachtet (Leitfaden). Die Hochschule Luzern hat ein Laufbahnmodell, das den Mittelbau mittels Mentoringprogramm, Praxiseinsätzen und einem Doktorandenmodell gezielt fördert. An der Hochschule Luzern ist eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in allen Bereichen erwünscht. Die Verfahren zur Auswahl der Führungskräfte, des Lehrkörpers und des Mittelbaus berücksichtigen gleichstellungsrelevante Aspekte (Leitfaden zur Formulierung von Stelleninseraten, Rekrutierung von Kaderfrauen über femdat.ch, Sensibilisierung HR) und zeitigen Erfolge.

Wurde beispielsweise 2013 nur ein Departement von einer Direktorin geleitet, sind es 2016 bereits drei Departemente, denen eine Direktorin vorsteht.

#### Schwachstellen, Problembereiche und Optimierungspotential

Obwohl die Hochschule Luzern eine Diversity-Policy hat und Chancengleichheit explizit in der Vision, dem Werterahmen und in der Strategie 2016-2019 festgehalten ist, zeigt sich, dass Führungskräfte und weitere Schlüsselpersonen nicht geeint sind in ihren Wertungen und Anspruchshaltungen betreffend Inklusion und Chancengleichheit und daher mögliche Chancenungleichheit und Auswirkungen von Stereotypen in Personalprozessen unterschiedlich wahrnehmen. In der praktischen Umsetzung von Vereinbarkeit und Chancengleichheit können Uneinheitlichkeiten und Diskriminierungen entstehen. Die Zusammenstellung herrschender Wertungen und Anspruchshaltungen betreffend Anstellung und Arbeitseinstellung und Überprüfung dieser Annahmen unter dem Aspekt der Inklusion und Vereinbarkeit ist ein innovativer Ansatz zur Vertiefung und Beschleunigung des Kulturwandels.

Co-Leitung auf Führungsebene und Teilzeit generell ist an der Hochschule Luzern wenig etabliert und wird nicht gefördert. Dies schliesst Mitarbeitende in Teilzeit für Führungspositionen aus und festigt die traditionelle Rollenteilung und ungleiche Machtverhältnisse in der Familie. Die Erarbeitung von handlungsleitenden Checklisten für Führungspositionen in Teilzeit, bewusste Förderung von Co-Leitung und Nachwuchs-Führungsfrauen stellt für die Hochschule Luzern neue, zielführende Massnahmen dar.

Das Gleichstellungs-Controlling ist noch nicht zu einem Diversity-Controlling ausgebaut. Die Teilnahme an einem nationalen Diversity-Benchmarking würde Gleichstellung stärken.

#### Handlungsfeld 2 Chancengleichheit bei der Berufs- und Studienwahl, Reduktion Fachkräftemangel, Abbau von Berufsstereotypen

An der Hochschule Luzern werden zahlreiche Massnahmen umgesetzt, die eine ausgewogene Vertretung unter den Studierenden zum Ziel haben (Teilnahme an „Mädchen-Technik-LoS“, „Jungs in die Soziale Arbeit“, IT-girls@hslu für Schülerinnen, TecWeek@hslu, Tinker-TecGirls@Fablab-Luzern, Praktikum Ingenieurin+, Wanderausstellung zu stereotyper Instrumentenwahl von Kindern nach geschlechterspezifischen Kriterien). Die Departemente Technik & Architektur und Wirtschaft bieten unterschiedliche Studienmodelle an wie Vollzeitstudium, Teilzeitstudium und berufsbegleitendes Studium. Dadurch ist ein Angebot für verschiedene private und berufliche Voraussetzungen gegeben. Familienexterne Kinderbetreuung ist auch für Studierende gewährleistet durch Subventionierung der Kita-Plätze in der Kita Campus und Kita Waldfee in Horw. Ein Careers Service unterstützt die Absolventinnen und Absolventen der Hochschule Luzern beim Übergang in den Berufsalltag und macht auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Thema. Kursangebot für weibliche Studierende: „Kreativ und geschickt in die Lohnverhandlung“ ist implementiert. Am Departement Technik & Architektur werden herausragende Absolventinnen gefördert und in den Beruf begleitet (Deanlist pro Studiengang).

#### Schwachstellen, Problembereiche und Optimierungspotential

Trotz etlicher Massnahmen an der Schnittstelle zu Schulen präsentieren sich etliche Studiengänge der Hochschule Luzern stark geschlechtersegregiert. Der Fachkräftemangel in den MINT-Bereichen ist nach wie vor gross und stellt ein ernstszunehmendes Problem für den Wirtschaftsstandort Zent-

ralschweiz dar. Trotz allgemein zunehmender Studierendenzahlen gingen die Neueintritte in einigen Studiengängen im Jahr 2015 gegenüber 2012 deutlich zurück. Ein neuer Ansatz sollte zusätzlich zu den institutionalisierten Aktivitäten verfolgt werden. Die Überprüfung dieser Studiengänge auf gendergerechte Gestaltung, ein Konzept zum Abbau stereotyper Berufsbilder und gezielte, professionelle Ansprache des untervertretenen Geschlechts haben Optimierungspotential.

Der Hochschule Luzern fehlt ein geregelter und einheitlicher Umgang mit vulnerablen Studierenden-gruppen (Migrationshintergrund, soziale Schicht, Beeinträchtigung). Eine Optimierung des Anwerbungs- und Aufnahmeverfahrens und die Installation einer Fachstelle „Barrierefreies Studieren“ (inkl. Definition von Nachteilsausgleichen pro Studiengang) sind neue und notwendige Anliegen.

### Handlungsfeld 3 Kompetenzerweiterung Chancengleichheit bzw. Diversität

Die Hochschule Luzern führte in den letzten zwei Jahren ein Projekt zu Demographie-Management durch mit dem Ziel zu klären, mit welcher Personalpolitik dem demographischen Wandel zu begegnen ist. Der Abschlussbericht zu diesem Projekt liegt vor und listet unter anderem auch auf, wo Diversity-Kompetenz in der Führung durch Einbindung des Themas Diversity-Management in die Führungsschulung der Hochschule Luzern gefestigt werden muss. Der Bereich HR ist (nebst dem Bereich Führung) in seiner Wirkung auf den Umsetzungsprozess hinsichtlich Diversity und Chancengleichheit entscheidend und wurde in den letzten vier Jahren entsprechend durch Schulungen gestärkt.

### Schwachstellen, Problembereiche und Optimierungspotential

Die Führungspersonen der Hochschule Luzern sind wenig sensibilisiert auf das Thema Diversity. Chancengleichheit, insbesondere auch die Umsetzung von Massnahmen aus Diversity-Projekten und Überprüfung der Einhaltung von Diversityrichtlinien, wird nicht als Führungsaufgabe verstanden. Mitarbeitende generell sind nicht vertieft auf das Thema Diversity sensibilisiert, weder Bedeutung noch praktische Konsequenzen von Diversity sind ihnen geläufig. Dies äussert sich einerseits im Umgang mit Problemen (die nicht dem Thema Diversity/Chancengleichheit zugeordnet werden), in stereotypen Wahrnehmungen und Zuordnungen von Verhaltensweisen, in nicht gendersensitiver mündlicher Sprache und Unsicherheiten in der Umsetzung von Inhalten. Optimierungspotential besteht in der Festigung der Diversity-Kompetenz der Mitarbeitenden und primär in der Führungsebene (Inclusive Leadership) sowie in der Erhöhung der Sensibilität betreffend Stereotype und Rollenerwartungen, die den Umgang der Mitarbeitenden untereinander und zu treffende Entscheidungen beeinflussen.

Die Kommunikation stellt einen zweifache Schwachstelle dar. In der Führungsebene der Hochschule Luzern fehlt es oft an wertschätzender und respektvoller, machtsensibler Kommunikation, wodurch Chancenungleichheit im Sinne von Hierarchie und Herrschaft betroffen ist. Die Angehörigen der Hochschule Luzern allgemein kommunizieren trotz Leitfadensprache und Bild mündlich nicht durchgehend gendersensitiv, wodurch Chancengleichheit im Sinne von Sichtbarkeit und Anerkennung beeinträchtigt ist. Dies lässt darauf schliessen, dass das Anliegen machtsensibler, gendersensitiver Sprache nicht wirklich verstanden, vielmehr nur als aufgesetzte political correctness praktiziert wird. Eine vertiefte Auseinandersetzung mit den Gründen für eine gender-, diversitäts- und machtsensitive (schriftliche und mündliche) Sprache und die Einsicht in die Zusammenhänge von Sprache, Wahrnehmung, Denken und Hochschulentwicklung würden nicht nur die Akzeptanz für die konsequente Umsetzung von Richtlinien, Vision, Werterahmen und Strategie 2016-2019

steigern, vielmehr auch die notwendige Grundlage für echt gelebte Chancengleichheit und Diversität legen. In diesem Sinne bietet der Bereich der Kommunikation ein grosses und grundlegendes Optimierungspotential. Zudem sollte der Leitfaden Sprache und Bild auf Nichtdiskriminierung ausgeweitet werden.

Der Problembereich „Nähe und Distanz“ sollte für die Mitarbeitenden der Hochschule Luzern (ähnlich wie bereits für die Studierenden) zum Thema werden. Dadurch liessen sich Unsicherheiten beheben und unbedachte Fehlhandlungen vermeiden.

#### Handlungsfeld 4 Gender und Diversitätsaspekte in Forschung und Lehre

In den Curricula am Departement Soziale Arbeit sind verschiedene Heterogenitätskategorien nicht nur im Bachelor-Studiengang verankert, sondern auch in verschiedenen Masterstudiengängen und CAS-Programmen. Eine hohe Sensibilisierung ist in diesem Departement gegeben. In den anderen Departementen und am Zentrum für Lernen und Lehren wurden in den letzten vier Jahren einzelne Projekte zur Steigerung von Gender- und Diversity-Kompetenz durchgeführt („Musik und Diversity-Diskurse“, „Nähe und Distanz im Unterricht“, „Kommunikationskompetenz und der Leitfaden Sprache und Bild“, „Grossgruppendidaktik“).

#### Schwachstellen, Problembereiche und Optimierungspotential

Die konsequent gender-, diversitäts- und machtsensitive (schriftliche und mündliche) Sprache stellt insbesondere im Unterricht und in der Forschung ein wichtiges Anliegen dar. Der Befund ist, dass dies an der Hochschule Luzern trotz Leitfaden mündlich und oft auch schriftlich nicht durchgehend umgesetzt wird und optimiert werden müsste.

Dozierenden der Hochschule Luzern fehlt teilweise das Bewusstsein und die Kompetenz im Umgang mit Wirkungen / Auswirkungen von Beeinträchtigungen, beispielsweise wird ein sprachliches Defizit von Studierenden generell mit einer ungenügenden Leistung gleichgesetzt ohne mögliche Beeinträchtigungen zu berücksichtigen. Die Diversity-Kompetenz von Dozierenden in Bezug auf Normierungen und Stereotypisierungen sollte gefestigt werden.

Die Lehrinhalte wurden bisher an der Hochschule Luzern nicht oder nur vereinzelt unter dem Aspekt Chancengleichheit untersucht oder optimiert. Bestandesaufnahme und Kompetenzaufbau betreffend den Einbezug von Diversitäts- und Intersektionalitätsansätzen wäre diesbezüglich ein wichtiger Schritt. Ein roter Faden zum Querschnittsthema Diversity könnte für Studierende und Dozierende eine Hilfe bieten.

Durch Festigung der Diversity-Kompetenz von Forschenden liesse sich die Relevanz und Qualität der hochschulinternen Forschungsprojekte steigern. Hierzu sollte ein Diversity-Leitfaden für Forschungsprojekte zur verstärkten Berücksichtigung und Erhebung von Diversity-Aspekten erarbeitet werden.